



Organisation
internationale
du Travail



► Soins à autrui au travail

Investir dans les congés et services de soins
à autrui pour plus d'égalité de genre
dans le monde du travail

► **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

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022

Première édition 2022

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

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, Laura Addati, Umberto Cattaneo and Emanuela Pozzan. Genève : Bureau international du Travail, 2022.

ISBN: 9789220366806 (imprimé)

ISBN: 9789220366813 (pdf Web)

DOI: 10.54394/COZT6824

économie des soins / congé de maternité / congé de paternité / congé parental / protection de la maternité / responsabilités familiales / services de garde d'enfants / allaitement / égalité des sexes / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / application / politique sociale / protection de l'emploi / étude / analyse statistique / publication de l'OIT

Données de catalogage avant publication du BIT

Egalement disponible en anglais: *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, ISBN 9789220366783 (impresso), ISBN 9789220366790 (pdf Web); et en espagnol, *Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad de género en el mundo del trabajo*, ISBN 9789220366820 (imprimé), 9789220366837 (pdf Web).

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT 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.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web : www.ilo.org/publns

Illustrations 3D par Candy Factory, Genève, Suisse

Imprimé en Suisse

► Préface

La pandémie de COVID-19 a exacerbé les inégalités de genre préexistantes sur le marché du travail et le déséquilibre existant entre les femmes et les hommes touchant aux tâches ménagères et aux responsabilités familiales. Les contraintes de temps supplémentaires qui pèsent sur les femmes en lien avec la prestation de soins ont obligé nombre d'entre elles à abandonner complètement le travail rémunéré, ce qui rend leur réinsertion sur le marché du travail encore plus difficile alors que les économies et les sociétés se remettent de la pandémie. Cette dernière a mis en évidence la nécessité urgente de s'attaquer à la répartition inégale du travail de soins non rémunéré entre les femmes et les hommes et entre les familles et l'État, et souligné l'importance d'investir dans la création d'un écosystème de politiques de soins porteuses de transformations. Cette démarche présente des avantages pour les travailleurs (femmes et hommes), les enfants, les entreprises, les sociétés et la planète, dans la mesure où elle fait du droit de prendre soin et de bénéficier de soins une réalité pour tous, avec des implications globales pour la pérennité de l'humanité.

La nécessité d'investir dans les soins est au cœur de la *Déclaration de l'OIT pour l'avenir du travail* et de 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. Ces deux instruments, qui se fondent sur les normes internationales du travail, ont été approuvés par des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs du monde entier. Les « investissements à grande échelle dans l'économie des soins » sont également une mesure de transformation essentielle de *Notre programme commun* du Secrétaire général des Nations unies. Il est également au cœur de l'initiative de l'Accélérateur mondial de l'ONU pour l'emploi et la protection sociale en vue de réaliser une transition équitable axée sur l'accélération de la mise en œuvre des Objectifs de développement durable par la création d'emplois décents, principalement dans les économies vertes et de soins, et l'élargissement des planchers de protection sociale aux personnes ne bénéficiant actuellement d'aucune protection sociale d'ici 2030. En mars 2022, l'OIT et plus de 50 autres membres ont rejoint l'Alliance mondiale pour les soins, dirigée par l'Institut national des femmes du Mexique, en partenariat avec ONU Femmes, dans le but de faire progresser les programmes mondiaux et nationaux relatifs aux soins.

Pour contribuer à la mise en œuvre de ces programmes ambitieux, le présent rapport propose une analyse comparative complète des dispositions juridiques nationales relatives à la protection de la maternité et aux congés et services pour soins pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, dans plus de 180 pays à travers le monde. S'appuyant sur des données juridiques recueillies par l'OIT, le rapport présente un tableau synthétique des progrès réalisés et des défis à relever pour mettre en œuvre des politiques de soins porteuses de transformations, en prêtant attention à la capacité des législations nationales à reconnaître les dispositions relatives aux politiques de soins pour les catégories de travailleurs généralement exclues des mécanismes de couverture, comme les travailleurs indépendants, les travailleurs de l'économie informelle, les parents adoptifs et les parents LGBTIQ+.

S'appuyant sur une macro-simulation complète et inédite, le rapport montre également que le fait d'investir dans des politiques de soins permet de générer du travail décent dans les secteurs des soins, de renforcer les systèmes de protection sociale et de combler les disparités de genre qui existent depuis longtemps sur les lieux de travail et dans les foyers et qui ont été exacerbées par la pandémie.

Aucune reprise complète, égalitaire, durable et inclusive ne peut se produire après la pandémie de COVID-19 si des investissements conséquents ne sont pas consentis dans des ensembles de politiques de soins porteuses de transformations. Tel est le principal message du présent rapport, qui, nous l'espérons, ne restera pas lettre morte.

Manuela Tomei

Directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité

Chidi King

Cheffe du service des questions de genre, de l'égalité de la diversité et de l'inclusion

► Table des matières

Préface	5
Remerciements	26
Liste des acronymes	27
Résumé	29
Chapitre 1. Introduction	45
1.1. Contenu du rapport	54
Chapitre 2. Le congé de maternité : un droit humain et du travail universel mais non respecté	57
2.1. La protection de la maternité : des droits vitaux acquis depuis plus d'un siècle, mais qui ne profitent toujours pas à toutes les mères	62
2.2. Durée du congé de maternité : garantir un temps de repos et de récupération adéquat	64
2.3. Adéquation des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité : assurer la protection de la santé et la sécurité des revenus	69
2.4. Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité : protéger un bien public à travers la responsabilité collective	75
2.5. Alignement des régimes nationaux de congé de maternité avec la Convention n° 183 : exigences relatives à la durée, au montant et à la source du financement	82
2.6. Portée du congé de maternité : garantir un droit fondamental à toutes les femmes	87
2.7. Protection de l'emploi et non-discrimination : garantir la protection de la maternité	95
2.8. Conclusions : résumé des conclusions relatives au congé de maternité	106
Chapitre 3. Le congé de paternité : des droits et responsabilités accrus pour les hommes en matière de soins aux enfants	109
3.1. Octroi du droit au congé de paternité : réaliser le droit de prendre soin et de bénéficier de soins	113
3.2. Durée du congé de paternité : la nécessité d'un temps de rapprochement après l'accouchement	114

3.3.	Adéquation des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité : répondre à la nécessité de prévoir un congé de paternité bien rémunéré	120
3.4.	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité : la paternité est également une responsabilité collective	122
3.5.	Octroi d'un congé de paternité aux pères exerçant un travail indépendant, aux pères adoptifs et aux pères de même sexe : beaucoup en sont encore exclus	125
3.6.	Taux d'utilisation du congé de paternité : traduire les droits en réalité	132
3.7.	Protection de l'emploi et lutte contre la discrimination : vers une amélioration des taux d'utilisation du congé de paternité	136
3.8.	Conclusion : résumé des conclusions relatives au congé de paternité	142
Chapitre 4.	Congé parental et autres congés pour soins: concilier travail et responsabilités familiales tout au long de la vie	145
4.1.	L'importance de garantir un continuum de soins tout au long de la vie	150
4.2.	Octroi du droit au congé parental : droits au congé pour soins après le congé de maternité ou de paternité	150
4.3.	Durée du congé parental : un long chemin à parcourir pour assurer une prestation de services de soins universels aux enfants	152
4.4.	Adéquation des prestations en espèces versées au titre du congé parental : maintenir la sécurité des revenus pour les soins aux enfants	158
4.5.	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental : pérenniser la responsabilité collective	162
4.6.	Octroi d'un congé parental à des catégories spécifiques de travailleurs : de nombreuses catégories de travailleurs sont encore exclues du congé parental	164
4.7.	Les taux d'utilisation du congé parental par les pères restent faibles	170
4.8.	Protection de l'emploi et lutte contre les discriminations liées au congé parental : améliorer les taux d'utilisation du congé parental tant chez les femmes que chez les hommes	172
4.9.	Congé pour soins de longue durée et congé d'urgence : un appui essentiel pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales	179
4.10.	Conclusion : résumé des conclusions relatives au congé parental	189

Chapitre 5.	Protection de la santé des femmes enceintes ou allaitantes : mettre le lieu de travail à contribution pour renforcer la sécurité et la santé et sauver des vies	191
5.1.	Le droit à un environnement de travail sûr et sain pour tous : primordial pour le travail décent, l'égalité des genres et la protection de la santé	194
5.2.	Pour un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée : garantir un temps de travail décent à l'ensemble des travailleurs	195
5.3.	Les congés pour examens prénatals peuvent sauver des vies car ils permettent de lutter contre la mortalité et la morbidité maternelles évitables	198
5.4.	Tous les travailleurs doivent avoir droit à un lieu de travail sûr et sain : les femmes enceintes ou allaitantes doivent bénéficier d'une protection spéciale	201
5.5.	Mise en place de mesures de protection : offrir des alternatives au travail dangereux ou insalubre	206
5.6.	Conclusion : résumé des conclusions relatives à la protection de la santé	210
Chapitre 6.	L'allaitement maternel au travail: durée, sécurité des revenus et espace à aménager pour réaliser des résultats positifs de santé et de nutrition	213
6.1.	Octroi du droit à l'allaitement maternel au travail : un catalyseur essentiel pour un comportement favorable à la santé	216
6.2.	Fréquence et durée des pauses d'allaitement : faire preuve de souplesse pour s'adapter aux besoins et préférences des femmes	222
6.3.	Durée des pauses d'allaitement autorisées : mettre en adéquation les droits du travail et les recommandations internationales relatives à l'allaitement maternel	226
6.4.	Structures pour l'allaitement sur le lieu de travail : une composante essentielle pour créer des lieux de travail favorables à l'allaitement maternel	228
6.5.	Conclusion : résumé des conclusions relatives à l'allaitement maternel	231
Chapitre 7.	Le rôle essentiel des soins aux enfants dans les sociétés et les économies	233
7.1.	Application du droit aux services de soins aux enfants : aller au-delà des politiques de congé parental	236
7.2.	Services de soins pour enfants âgés de 0 à 2 ans : un lien nécessaire entre le congé parental et les services de soins	242
7.3.	Services de soins pour les enfants âgés entre 3 ans et l'âge de démarrage du cycle primaire : des services essentiels de soins pour maintenir le continuum de soins	253
7.4.	Conclusion	262

Chapitre 8.	Les services de soins de longue durée : une nécessité pour garantir le droit de vieillir en bonne santé et dans la dignité	265
8.1.	Services de soins de longue durée : garantir le droit à la santé, à la sécurité des revenus et à l'égalité des genres	268
8.2.	Prestation de services publics de soins de longue durée pour les personnes âgées : partager les soins tout au long du cycle de vie	270
8.3.	Soins à domicile, de proximité et dans les établissements de soins : fournir un éventail complet de solutions de soins de longue durée	275
8.4.	Couverture réelle : les services de soins de longue durée restent insuffisants et inaccessibles pour la grande majorité des personnes âgées	284
8.5.	Mécanismes de financement des services de soins de longue durée : garantir le respect des principes d'universalité, d'adéquation, de solidarité et de non-discrimination	287
8.6.	Conclusion : résumé des conclusions relatives aux services de soins de longue durée	292
Chapitre 9.	Investir dans des ensembles de politiques de soins porteurs de transformations : traduire les engagements en réalités	295
9.1.	Politiques de soins à travers le monde : tendances prometteuses et écarts persistants	298
9.2.	Suppression des écarts entre les politiques de soins : caractéristiques clés des politiques de soins porteuses de transformations	309
9.3.	Un programme d'action commun : investir dans les soins	315
9.4.	Conclusion	327
	Annexe. Données par pays, définitions, méthodologie et sources	329
	Bibliographie	466

► Tableau des encadrés

Encadré 1.1.	Engagements de l'OIT envers l'Alliance mondiale pour les soins	50
Encadré 2.1.	Le dialogue social, et la négociation collective en particulier, pour améliorer l'adéquation des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	74
Encadré 2.2.	Les accords sur la sécurité sociale, un moyen d'élargir les droits à la protection de la maternité aux travailleuses migrantes	92
Encadré 3.1.	Exemples de politiques patronales favorables au congé de paternité	134
Encadré 4.1.	Appui aux travailleurs ayant des responsabilités familiales par des politiques de congé durant la pandémie de COVID-19	186
Encadré 6.1.	Vers une reconnaissance progressive du rôle joué par les hommes pour faciliter l'allaitement et l'alimentation des nourrissons	221
Encadré 7.1.	Conception d'un service national de soins aux enfants	245
Encadré 7.2.	Services de soins aux enfants pour les employés de l'économie informelle durant la crise provoquée par la maladie de COVID-19 au Sénégal	248
Encadré 8.1.	Exemples de prestations de soins de longue durée dans les États arabes et en Afrique du Nord	286
Encadré 9.1.	Tendances et lacunes dans les politiques de congé pour soins	299
Encadré 9.2.	Domaines d'action définis par l'OIT pour promouvoir des ensembles de politiques de soins porteuses de transformations	325

► Tableau des figures

Figure 1.1.	Présentation sommaire des politiques de soins relevant du Cadre des 5R pour un travail de soins décent	48
Figure 1.2.	Jalons planétaires de l'agenda de l'OIT sur l'investissement dans les soins	52
Figure 2.1.	Durée du congé de maternité, 2021	65
Figure 2.2.	Pourcentage de mères potentielles, selon la durée du congé de maternité, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	66
Figure 2.3.	Nombre de pays où le congé de maternité peut être transféré aux pères pour raisons de santé, par région, 2021	68
Figure 2.4.	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, 2021	70
Figure 2.5.	Pourcentage de mères potentielles, selon le montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	71
Figure 2.6.	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, 2021	76
Figure 2.7.	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, 2021	79
Figure 2.8.	Pourcentage des mères potentielles, par source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	80
Figure 2.9.	Présence d'un régime de congé de maternité aligné sur les dispositions de la Convention n° 183, 2021	83
Figure 2.10.	Pourcentage de mères potentielles selon la présence d'un régime de congé de maternité aligné sur les dispositions de la Convention n° 183, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	84
Figure 2.11.	Raisons du non-alignement sur les prescriptions de la Convention n° 183 concernant la durée, le montant et la source de financement des prestations en espèces afférentes au congé de maternité, 2021	86
Figure 2.12.	Pourcentage de travailleurs indépendants (salariés ou non) dans le nombre total d'emplois, par sexe, 2000-2020	88

Figure 2.13.	Prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleuses indépendantes, 2021	90
Figure 2.14.	Pourcentage de travailleuses indépendantes bénéficiant de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleuses indépendantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	91
Figure 2.15.	Offre de congé de maternité pour les parents adoptifs, 2021	94
Figure 2.16.	Pourcentage des mères potentielles selon l'offre de congé de maternité pour les parents adoptifs, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	95
Figure 2.17.	Durée de la protection contre le licenciement liée au congé de maternité, 2021	97
Figure 2.18.	Pourcentage de mères potentielles selon la durée de la protection contre le licenciement, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	98
Figure 2.19.	L'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié à un congé de maternité, 2021	99
Figure 2.20.	Pourcentage de mères potentielles selon que l'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié à un congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	100
Figure 2.21.	Droit garanti de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue d'un congé de maternité, 2021	101
Figure 2.22.	Pourcentage de mères potentielles dont le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue d'un congé de maternité est garanti, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	102
Figure 2.23.	Interdictions des tests de grossesse en relation avec l'emploi, 2021	103
Figure 2.24.	Pourcentage de mères potentielles par rapport aux interdictions des tests de grossesse liés à l'emploi, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	104
Figure 3.1.	Durée du congé de paternité, 2021	116
Figure 3.2.	Pourcentage des pères potentiels, selon la durée du congé de paternité, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	117
Figure 3.3.	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité, 2021	121
Figure 3.4.	Pourcentage des pères potentiels, selon le montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	122

Figure 3.5.	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité, 2021	124
Figure 3.6.	Pourcentage de pères potentiels, selon la source de financement pour les prestations en espèces versées au titre du congé de paternité, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	125
Figure 3.7.	Prestations en espèces versées au titre du congé de paternité pour les travailleurs indépendants, 2021	126
Figure 3.8.	Pourcentage d'hommes exerçant un travail indépendant, selon le type de congé de paternité accordé aux travailleurs indépendants, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	127
Figure 3.9.	Congé de paternité accordé aux parents adoptifs, 2021	128
Figure 3.10.	Pourcentage de pères potentiels, selon le type de congé de paternité accordé aux parents adoptifs, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	129
Figure 3.11.	Congé de paternité accordé aux parents de même sexe, 2021	130
Figure 3.12.	Pourcentage de parents potentiels, par rapport au congé de paternité prévu pour les parents de même sexe, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	131
Figure 3.13.	Bénéficiaires/utilisateurs des prestations versées par les pouvoirs publics au titre du congé de paternité ou du congé de paternité rémunéré par les pouvoirs publics pour 100 naissances vivantes dans des pays sélectionnés de l'OCDE, 2016	132
Figure 3.14.	Durée et source de financement du congé de paternité obligatoire dans les pays concernés, 2021	135
Figure 3.15.	Durée de la protection contre le licenciement lié au congé de paternité, 2021	137
Figure 3.16.	Pourcentage de pères potentiels, selon la durée de la protection contre le licenciement liée au congé de paternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	138
Figure 3.17.	Pays où l'obligation de prouver que le licenciement n'est pas lié au congé de paternité du travailleur incombe à l'employeur, 2021	139
Figure 3.18.	Pourcentage de pères potentiels, selon que l'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié au congé de paternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	140
Figure 3.19.	Garantie du droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé de paternité, 2021	141

Figure 3.20.	Pourcentage de pères potentiels, selon le droit garanti par le congé de paternité de retrouver le même poste ou un poste équivalent, par région et catégorie de revenu, 2021 (%)	142
Figure 4.1.	Durée du congé parental prévu pour les ménages, 2021	153
Figure 4.2.	Pourcentage de parents potentiels vivant dans des pays accordant un congé parental, selon la durée du congé parental disponible pour les ménages, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	154
Figure 4.3.	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental, 2021	159
Figure 4.4.	Pourcentage de parents potentiels, suivant le montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	160
Figure 4.5.	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental, 2021	162
Figure 4.6.	Pourcentage de parents potentiels, selon la source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	163
Figure 4.7.	Prestations en espèces versées au titre du congé parental pour les travailleurs indépendants, 2021	165
Figure 4.8.	Pourcentage de travailleurs indépendants suivant l'octroi de prestations en espèces au titre du congé parental aux travailleurs indépendants, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	166
Figure 4.9.	Octroi d'un congé parental aux parents adoptifs, 2021	167
Figure 4.10.	Pourcentage de parents potentiels, suivant l'octroi d'un congé parental aux parents adoptifs, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	168
Figure 4.11.	Octroi du congé parental aux parents de même sexe, 2021	169
Figure 4.12.	Pourcentage de parents potentiels, suivant l'octroi d'un congé parental aux parents de même sexe, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	170
Figure 4.13.	Pourcentage d'hommes bénéficiant du congé parental rémunéré dans certains pays de l'OCDE, dernière année disponible	171
Figure 4.14.	Durée du congé parental rémunéré réservé aux pères dans certains pays, 2021	172
Figure 4.15.	Durée de la protection contre le licenciement liée au congé parental, 2021	173

Figure 4.16.	Pourcentage de parents potentiels, selon la durée de la protection contre le licenciement lié au congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	174
Figure 4.17.	L'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié au fait que l'employé a pris un congé parental, 2021	175
Figure 4.18.	Pourcentage de parents potentiels, selon que l'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié au congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	176
Figure 4.19.	Droit garanti de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé parental, 2021	177
Figure 4.20.	Pourcentage de parents potentiels, selon le droit garanti de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	178
Figure 4.21.	Octroi de congés pour soins de longue durée, 2021	180
Figure 4.22.	Proportion de femmes et d'hommes âgés de 15 à 65 ans bénéficiant d'un congé pour soins de longue durée, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	181
Figure 4.23.	Sources de financement du congé pour soins de longue durée, 2021	182
Figure 4.24.	Pourcentage de femmes et d'hommes âgés de 15 à 65 ans, selon la source de financement du congé pour soins de longue durée, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	183
Figure 4.25.	Prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants, 2021	183
Figure 4.26.	Pourcentage de femmes et d'hommes âgés de 15 à 65 ans, en fonction de l'offre de congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	184
Figure 4.27.	Octroi du congé d'urgence, 2021	187
Figure 4.28.	Proportion de femmes et d'hommes âgés de 15 à 65 ans bénéficiant du congé d'urgence, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	188
Figure 5.1.	Pays offrant aux travailleuses enceintes ou allaitantes une protection contre le travail de nuit, 2021	197
Figure 5.2.	Pourcentage de mères potentielles, selon les dispositions de protection contre le travail de nuit pour les travailleuses enceintes ou allaitantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	198

Figure 5.3.	Octroi de congé pour examens médicaux prénatals, 2021	199
Figure 5.4.	Pourcentage des mères potentielles, en fonction du congé accordé pour examens médicaux prénatals, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	200
Figure 5.5.	Mise en place de protections légales contre les travaux dangereux ou insalubres pour les travailleuses enceintes et allaitantes, 2021	203
Figure 5.6.	Pourcentages de mères potentielles, suivant l'existence de dispositions légales protégeant les travailleuses enceintes ou allaitantes contre les travaux dangereux ou insalubres, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	204
Figure 5.7.	Offre d'alternatives aux travaux dangereux ou insalubres effectués par les travailleuses enceintes ou allaitantes, 2021	207
Figure 5.8.	Pourcentage des mères potentielles, en fonction de l'offre d'alternatives aux travaux dangereux ou insalubres effectués par des travailleuses enceintes ou allaitantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	208
Figure 6.1.	Pays ayant accordé le droit à des pauses d'allaitement rémunérées, 2021	218
Figure 6.2.	Pourcentage de mères potentielles ayant droit à des pauses d'allaitement rémunérées, par région et par catégorie de revenu, 2021	219
Figure 6.3.	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes, 2021	222
Figure 6.4.	Pourcentage de mères potentielles selon le nombre de pauses d'allaitement quotidiennes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	223
Figure 6.5.	Durée quotidienne totale de la pause d'allaitement, 2021	224
Figure 6.6.	Pourcentage de mères potentielles, en fonction de la durée totale quotidienne de la pause d'allaitement, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	225
Figure 6.7.	Nombre de mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi, 2021	227
Figure 6.8.	Pourcentage de mères potentielles ayant droit aux pauses d'allaitement prévues par la loi, en fonction de la durée pendant laquelle celles-ci sont autorisées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	228
Figure 6.9.	Fondement de l'exigence minimale légale concernant la mise à disposition obligatoire des structures pour l'allaitement sur le lieu de travail, 2021	230
Figure 6.10.	Pourcentage de mères potentielles selon l'exigence minimale légale concernant la mise à disposition obligatoire de structures pour l'allaitement sur le lieu de travail, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	231

Figure 7.1.	Classification des services de soins aux enfants	237
Figure 7.2.	Salaire moyen des enseignants du secteur du DEPE et du préscolaire par rapport aux salaires moyens des enseignants du primaire dans certains pays, dernière année disponible (%)	239
Figure 7.3.	Rapport emploi/nombre de femmes avec de jeunes enfants (0-5 ans) et taux bruts de scolarisation dans les programmes de DEPE dans certains pays, année la plus récente	240
Figure 7.4.	Avantages des services de soins aux enfants	241
Figure 7.5.	Présence d'un système légal de services de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans, 2021	243
Figure 7.6.	Pourcentage de parents potentiels selon la présence d'un système de services publics de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	244
Figure 7.7.	Type d'aide publique pour la prestation de services de soins légaux aux enfants âgés de 0 à 2 ans, 2021	246
Figure 7.8.	Pourcentage de parents potentiels par type d'aide publique pour services de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	247
Figure 7.9.	Âge de démarrage (en mois) des services de soins prévus par la loi pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, 2021	250
Figure 7.10.	Pourcentage de parents potentiels selon l'âge de démarrage (en mois) des services de soins prévus par la loi pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	251
Figure 7.11.	Nombre d'heures de services de soins prévus par la loi par semaine pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, 2021	252
Figure 7.12.	Pourcentage de parents potentiels en fonction du nombre d'heures consacrées chaque semaine aux services de soins prévus par la loi pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	253
Figure 7.13.	Présence d'un système national d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, 2021	254
Figure 7.14.	Pourcentage de parents potentiels selon la présence d'un système national d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	255

Figure 7.15.	Type d'aide publique pour services d'éducation préscolaire aux enfants âgés de 3 ans ou plus, 2021	256
Figure 7.16.	Pourcentage de parents potentiels par type d'aide publique pour services d'éducation préscolaire aux enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	257
Figure 7.17.	Âge prévu (en années) pour le démarrage des services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, 2021	258
Figure 7.18.	Pourcentage de parents potentiels selon l'âge de démarrage (en années) des services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	259
Figure 7.19.	Nombre d'heures par semaine consacrées aux services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, 2021	260
Figure 7.20.	Pourcentage de parents potentiels en fonction du nombre d'heures consacrées par semaine aux services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	261
Figure 8.1.	Présence d'un système public de soins de longue durée prévu par la loi pour les personnes âgées, 2021	271
Figure 8.2.	Pourcentage de personnes âgées, selon l'existence d'un système public de soins de longue durée prévu par la loi pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021	272
Figure 8.3.	Existence d'obligations légales de soins aux proches par les membres de la famille, 2021	273
Figure 8.4.	Pourcentage de personnes âgées en fonction de l'existence d'obligations légales pour les familles de s'occuper de leurs proches, par région et par groupe de revenu, 2021 (%)	274
Figure 8.5.	Prestation de services de soins personnels à domicile obligatoires pour les personnes âgées, 2021	276
Figure 8.6.	Pourcentage de personnes âgées selon la prestation de services de soins personnels à domicile obligatoires pour les personnes âgées, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)	277
Figure 8.7.	Offre de services de proximité de jour prévus par la loi pour les personnes âgées, 2021	279
Figure 8.8.	Pourcentage de personnes âgées selon l'offre de services de proximité de jour prévus par la loi pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	280

Figure 8.9.	Prestation de services de soins en établissement prévus par la loi dans le système de soins de longue durée, 2021	281
Figure 8.10.	Pourcentage de personnes âgées par prestation de services de soins en établissement prévus par la loi dans le système de soins de longue durée, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	282
Figure 8.11.	Pourcentage de la population âgée de 65 ans ou plus et de la population totale recevant des soins de longue durée dans certains pays, par type de service, pour l'année la plus récente	284
Figure 8.12.	Source de financement des services de soins de longue durée pour les personnes âgées, 2021	288
Figure 8.13.	Pourcentage de personnes âgées par source de financement des services de soins de longue durée pour personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	289
Figure 8.14.	Type de régime public pour les services de soins de longue durée aux personnes âgées, 2021	290
Figure 8.15.	Pourcentage de personnes âgées par type de régime public pour les services de soins de longue durée aux personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	291
Figure 9.1.	Durée moyenne d'un écart en termes de politique de soins aux enfants à travers le monde	305
Figure 9.2.	Pourcentage de parents actuels et potentiels selon la durée de l'écart entre les politiques de soins aux enfants, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)	308
Figure 9.3.	Principales caractéristiques d'un programme de politiques porteuses de transformations	309
Figure 9.4.	Ensemble politiques de soins intégrant le temps, la sécurité des revenus, les droits et les services	310
Figure 9.5.	Politiques de soins pour les mères et les enfants : un continuum de prestations de soins, de la grossesse à l'âge de la scolarité obligatoire et au-delà	311
Figure 9.6.	Politiques de soins pour les mères et les enfants : un continuum de prestations de soins, de la grossesse à l'âge de la scolarité obligatoire et au-delà	312
Figure 9.7.	Création totale d'emplois grâce aux investissements réalisés dans les services de soins dans 82 pays	322
Figure 9.8.	Évolution des ratios emploi/population (15-64 ans) par sexe, 2035	323

► Liste des tableaux

Tableau 2.1.	Durée du congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	65
Tableau 2.2.	Pays ayant atteint la norme minimale de l'OIT relative à la durée de 14 semaines pour le congé de maternité entre 2011 et 2021	67
Tableau 2.3.	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	71
Tableau 2.4.	Pays ayant augmenté les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité entre 2011 et 2021	73
Tableau 2.5.	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	79
Tableau 2.6.	Pays ayant opté pour d'autres sources de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité entre 2011 et 2021	81
Tableau 2.7.	Présence d'un régime de congé de maternité aligné sur les dispositions de la Convention n° 183, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	83
Tableau 2.8.	Pays ayant aligné leur législation en matière de congé de maternité sur la Convention n° 183 entre 2011 et 2021	85
Tableau 2.9.	Prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleuses indépendantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	90
Tableau 2.10.	Offre de congé de maternité pour les parents adoptifs, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	94
Tableau 2.11.	Durée de la protection contre le licenciement lié au congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	98
Tableau 2.12.	L'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié à un congé de maternité, par région et par catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)	100
Tableau 2.13.	Droit garanti de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue d'un congé de maternité, par région et par catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)	102

Tableau 2.14.	Interdictions des tests de grossesse en relation avec l'emploi, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	104
Tableau 2.15.	Pays ayant modifié leur législation pour interdire les tests de grossesse liés à l'emploi entre 2011 et 2021	105
Tableau 3.1.	Durée du congé de paternité par région et catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	116
Tableau 3.2.	Pays ayant réformé la durée du congé de paternité ou introduit un congé de paternité entre 2011 et 2021	118
Tableau 3.3.	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	121
Tableau 3.4.	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité, par région et catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	124
Tableau 3.5.	Prestations en espèces versées au titre du congé de paternité pour les travailleurs indépendants, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	127
Tableau 3.6.	Dispositions relatives au congé de paternité pour les parents adoptifs, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	129
Tableau 3.7.	Dispositions relatives au congé de paternité pour les parents du même sexe, par région et catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	131
Tableau 3.8.	Durée de la protection contre le licenciement lié au congé de paternité par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	137
Tableau 3.9.	Pays où l'obligation de prouver que le licenciement n'est pas lié au congé de paternité incombe à l'employeur, ventilés par région et par catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)	139
Tableau 3.10.	Garantie du droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé de paternité, par région et par catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)	141
Tableau 4.1.	Durée du congé parental prévu pour les ménages, par région et par catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)	153
Tableau 4.2.	Pays ayant augmenté la durée du congé parental ou introduit le congé parental entre 2011 et 2021	155

Tableau 4.3.	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	159
Tableau 4.4.	Pays ayant introduit des prestations en espèces au titre du congé parental ou les ayant augmentées entre 2011 et 2021	161
Tableau 4.5.	Nombre de pays, selon la source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021	163
Tableau 4.6.	Prestations en espèces versées au titre du congé parental pour les travailleurs indépendants, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	165
Tableau 4.7.	Octroi de congé parental aux parents adoptifs, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	167
Tableau 4.8.	Dispositions relatives au congé parental pour les parents de même sexe, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	169
Tableau 4.9.	Durée de la protection contre le licenciement lié au congé parental, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	174
Tableau 4.10.	L'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié à la prise du congé parental par l'employé, selon la région et la catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)	176
Tableau 4.11.	Nombre de pays où le droit est garanti de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé parental, selon la région et la catégorie de revenu, 2021	178
Tableau 4.12.	Octroi de congés pour soins de longue durée, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	180
Tableau 4.13.	Source de financement du congé pour soins de longue durée, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	182
Tableau 4.14.	Congés pour soins de longue durée accordé aux travailleurs indépendants, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	184
Tableau 4.15.	Octroi du congé d'urgence, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	187
Tableau 5.1.	Dispositions relatives à la protection des travailleuses enceintes ou allaitantes contre le travail de nuit, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	197

Tableau 5.2.	Octroi de congés pour examens médicaux prénatals, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	200
Tableau 5.3.	Mise en place de protections légales contre le travail dangereux ou insalubre des femmes enceintes ou allaitantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	204
Tableau 5.4.	Pays ayant modifié le type de protection légale contre le travail dangereux ou insalubre des femmes enceintes et allaitantes entre 2011 et 2021	205
Tableau 5.5.	Offre d'alternatives aux travaux dangereux ou insalubres effectués par des femmes enceintes ou allaitantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	207
Tableau 5.6.	Pays ayant introduit des alternatives aux travaux dangereux ou insalubres effectués par des femmes enceintes ou allaitantes entre 2011 et 2021	209
Tableau 6.1.	Pays ayant accordé le droit à des pauses d'allaitement rémunérées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	218
Tableau 6.2.	Pays où le droit à des pauses d'allaitement est devenu effectif entre 2011 et 2021, par région	220
Tableau 6.3.	Pays où le droit à des pauses d'allaitement non rémunérées a été remplacé par un droit à des pauses rémunérées entre 2011 et 2021, par région	220
Tableau 6.4.	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	223
Tableau 6.5.	Durée totale quotidienne de la pause d'allaitement, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	225
Tableau 6.6.	Nombre de mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	227
Tableau 6.7.	Fondement de l'exigence minimale légale concernant la mise à disposition obligatoire de structures pour l'allaitement sur le lieu de travail, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	230
Tableau 7.1.	Présence d'un système légal de services de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	244
Tableau 7.2.	Type d'aide publique pour services de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	247

Tableau 7.3.	Âge de démarrage (en mois) des services de soins prévus par la loi pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	250
Tableau 7.4.	Nombre d'heures consacrées par semaine aux services de soins prévus par la loi pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	252
Tableau 7.5.	Présence d'un système national d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	255
Tableau 7.6.	Type d'aide publique pour services d'éducation préscolaire aux enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	257
Tableau 7.7.	Âge prévu (en années) pour le démarrage des services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	259
Tableau 7.8.	Nombre d'heures par semaine consacrées aux services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	261
Tableau 8.1.	Existence d'un système de soins de longue durée public prévu par la loi pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	272
Tableau 8.2.	Existence d'obligations légales de soins aux proches par les membres de la famille, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	274
Tableau 8.3.	Prestation de services de soins personnels à domicile obligatoires pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	277
Tableau 8.4.	Offre de services de proximité de jour prévus par la loi pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	280
Tableau 8.5.	Prestation de services de soins en établissement prévus par la loi dans le cadre du système de soins de longue durée, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	282
Tableau 8.6.	Source de financement des services de soins de longue durée pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	288

Tableau 8.7.	Type de régime public pour les services de soins de longue durée aux personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	290
Tableau 9.1.	Durée de l'écart entre les politiques de soins aux enfants en mois et en années, par région et niveau de revenu national, 2021 (moyennes pondérées)	306
Tableau 9.2.	Durée de l'écart entre les politiques de soins aux enfants, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)	307
Tableau 9.3.	Investissement annuel dans les congés rémunérés pour soins et les pauses d'allaitement selon les scénarios proposés, par région (en % du PIB)	317
Tableau 9.4.	Besoins annuels d'investissement dans l'EPPE par région (pour cent du PIB)	319
Tableau 9.5.	Besoins annuels d'investissement dans les soins de longue durée (% du PIB)	321
Tableau A.1.	Congé de maternité	330
Tableau A.2.	Congé de paternité	356
Tableau A.3.	Congé parental	375
Tableau A.4.	Congé pour soins de longue durée et congé d'urgence	395
Tableau A.5.	Protection de la santé des femmes enceintes et allaitantes	406
Tableau A.6.	L'allaitement maternel au travail	417
Tableau A.7.	Services de soins aux enfants	430
Tableau A.8.	Services de soins de longue durée pour personnes âgées	444
Tableau A.9.	Agents des services de soins aux enfants - Classification CITP	456
Tableau A.10.	Écarts en termes de politique de soins aux enfants	457

► Remerciements

Le présent rapport est l'aboutissement d'efforts de collaboration considérables au sein de l'OIT. Il a été préparé par le Service Genre, Égalité, Diversité et Inclusion (GEDI) du département Conditions de travail et égalité (WORKQUALITY) de l'OIT. Ses principaux auteurs sont Laura Addati et Umberto Cattaneo, avec l'appui d'Emanuela Pozzan, qui en a assuré la coordination générale. Anna B. Kis, Mel Cousins, Katie Gilchrist, Alison Koslowski et Zahra Yusufli ont mené des recherches sur les questions juridiques et statistiques abordées dans le rapport sous la supervision d'Umberto Cattaneo. Jerome De Henau a réalisé des macrosimulations sous la supervision de Laura Addati et Umberto Cattaneo. Lorena Pastor Palacios a apporté un appui considérable dans le cadre de la recherche. Nous tenons à remercier tout particulièrement Chidi King et Manuela Tomei pour leur soutien global.

Le rapport a été enrichi par les commentaires de réviseurs anonymes, ainsi que par des contributions substantives, des commentaires, des suggestions et des idées formulées par des collègues du siège et des bureaux extérieurs de l'OIT, à savoir Syed Mohammad Afsar, Uma Rani Amara, Maria Helena André, Paz Arancibia Roman, Maria Arteta, Valentina Beghini, Christina Behrendt, Patrick Belser, Elisa Benes, Janine Berg, Florence Bonnet, Jae-Hee Chang, Adrienne Cruz, Sukti Dasgupta, Elena Dedova, Rishabh Dhir, Rafael Diez de Medina, Schaaf Dirkje, Amélie Duval, Sara Elder, Simel Esim, Valeria Esquivel, Deborah France-Massin, Jessica Gardner, Najati Ghosheh, Roger Gomis, Horacio Guido, Maren Hopfe, Steven Kapsos, Frida Khan, Stefan Kühn, Ursula Kulke, Katerine Landuyt, Sangheon Lee, Oliver Liang, Claire Marchand, Kroum Markov, Aya Matsuura, Yuta Momose, Shauna Olney, Yves Perardel, Shahrashoub Razavi, Victor Hugo Ricco, Emmanuelle Saint-Pierre, Helmut Schwarzer, Maya Stern-Plaza, Lou Tessier, Iri Proios Torras, Ana Catalina Ramirez, Eliana Rosas, Joni Simpson, Firehiwot Tadese, Esteban Tromel, Valérie Van Goethem, Amanda Claribel Villatoro, Samantha Watson, Christiane Wiskow, Veronika Wodsak et Zhiming Yu.

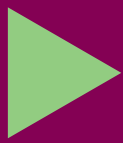
Nous tenons à saluer le précieux soutien apporté par Jane Barney, Clémentine Etienne, Maria Ibarz Lopez, Kimberly Müller, Janet Pennington et Veronica Rigottaz.

Nous exprimons également notre gratitude à John Maloy qui a édité le rapport, ainsi qu'à nos collègues de l'Unité de production des publications de l'OIT qui nous ont aidés dans le processus de production. Nous remercions également nos traducteurs Ahmadou Gaye et José A. Santiago qui ont rendu possible les versions du rapport en français et en espagnol.

Enfin, ce rapport n'aurait pas été possible sans le soutien financier de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (Sida).

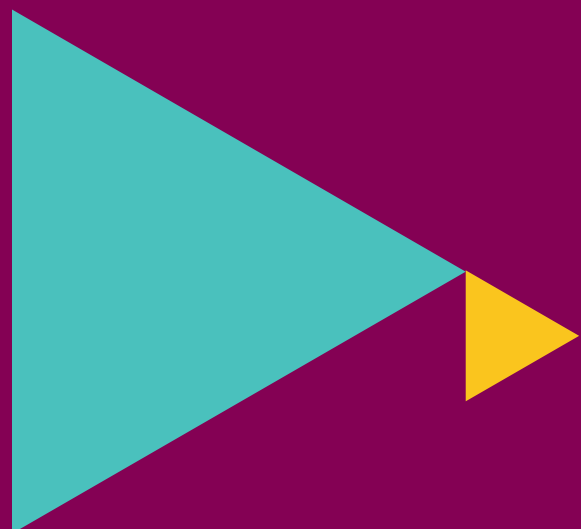
► Liste des acronymes

CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CIT	Conférence internationale du travail
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
DEPE	Développement éducatif de la petite enfance
EPI	Equipement de protection individuelle
EVBS	Espérance de vie en bonne santé
LGBTQI+	Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre, Queer, Intersexe, Asexuel·le
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petite et moyenne entreprise
SEPE	Soins et éducation de la petite enfance
SST	Sécurité et santé au travail
UE	Union européenne



Résumé

**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**



Le rapport de l'OIT 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* présente un panorama mondial des lois et pratiques nationales relatives aux politiques de soin, notamment à celles relatives à la protection du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental et d'autres congés liés aux soins, ainsi qu'aux services de soins aux enfants et de soins de longue durée. Le rapport présente les résultats d'une enquête juridique de l'OIT menée dans 185 pays et passe en revue les progrès réalisés à travers le monde au cours de la dernière décennie, tout en évaluant les lacunes juridiques persistantes et significatives qui se traduisent par une protection et un appui insuffisants pour des millions de travailleurs du monde entier ayant des responsabilités familiales. Ainsi, le rapport s'appuie, à titre de référence, sur les exigences et les principes énoncés dans des normes internationales pertinentes relatives au travail - en particulier les conventions et recommandations de l'OIT afférentes à la protection de la maternité et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. Le rapport s'intéresse aux travailleurs les plus fréquemment exclus, notamment les travailleurs indépendants, ceux de l'économie informelle, les migrants, les parents adoptifs et les parents LGBTQI+. Il se termine par un appel à l'action en faveur d'investissements dans un ensemble transformateur de politiques de soins qui est un objectif primordial de l'agenda mondial plus général pour **l'investissement dans l'économie des soins** - une voie révolutionnaire pour construire un monde du travail meilleur et plus égalitaire du point de vue du genre. Le rapport met en exergue huit messages et conclusions majeurs:

Le congé de maternité est un droit humain et un droit du travail universel qui n'est pourtant pas respecté

Un congé de maternité rémunéré et ou l'emploi est protégé et des soins de santé adéquats pour la mère et l'enfant sont indispensables pour la vie, la santé, la sécurité et l'épanouissement économique des femmes et de leurs enfants. Ils sont un préalable au respect du droit

de prendre soin et de bénéficier des soins et à la réalisation de l'égalité des genres au travail. En 2021, la quasi-totalité des 185 pays couverts par l'enquête de l'OIT ont adopté, dans le cadre de leur législation, des dispositions statutaires relatives au congé de maternité. L'enquête révèle que les exigences de la Convention (No. 183) de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000, ne sont pas respectées de la même manière dans tous les pays et pour tous les groupes de travailleuses, en fonction de leurs lieux de travail.

Les normes de l'OIT imposent une période minimale de congé de maternité de 14 semaines et recommandent de porter cette durée à au moins 18 semaines pour permettre à la mère de bénéficier d'un délai suffisant de repos et de récupération. En 2021, la durée du congé de maternité est d'au moins 14 semaines dans 120 pays. Par ailleurs, 52 pays atteignent ou dépassent la norme de 18 semaines établie par l'OIT et 3 mères potentielles sur 10 à travers le monde¹ vivent dans ces pays. Depuis 2011, 23 nouveaux pays ont atteint ou dépassé la norme de 14 semaines fixée par l'OIT, ce qui témoigne du rôle inspirant des normes internationales du travail, même dans les pays qui n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT sur la protection de la maternité. Cependant, dans 64 pays, la durée du congé de maternité est toujours inférieure à 14 semaines. Ainsi, 3 mères potentielles sur 10 à travers le monde n'ont pas droit à un temps de congé suffisant pour se reposer, se remettre de l'accouchement et s'occuper de leur nouveau-né.

Le montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité doit être suffisant pour maintenir la mère et son enfant en bonne santé et hors de la pauvreté et de la précarité, surtout pour les femmes travaillant dans l'économie informelle. Selon les normes de l'OIT, le montant des prestations en espèces doit être au moins égal aux deux tiers (67 %) du salaire antérieur de la femme et il est recommandé de porter ce montant à 100 %, si possible. À l'échelle de la planète, la durée moyenne du congé de maternité rémunéré à un taux d'au moins 67 pour cent des gains antérieurs était de 18,0 semaines en 2021. Ce chiffre traduit une augmentation de 3,5 semaines depuis 2011. Au plan mondial, 123 pays offrent un congé de maternité entièrement rémunéré, et 9 mères potentielles sur 10 vivent dans ces pays. Depuis 2011, 10 pays ont augmenté le

1 Les « mères potentielles » sont des femmes en âge de procréer. Aux fins du présent rapport, le groupe d'âge des « femmes en âge de procréer » est supposé être de 15 à 49 ans.

montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité. Cependant, dans 13 pays, les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité restent inférieures à deux tiers des revenus antérieurs, alors que dans 3 pays, le congé de maternité n'est toujours pas rémunéré ou accordé.

La protection de la maternité est un bien public et relève de la responsabilité collective.

Les normes de l'OIT stipulent que les employeurs ne doivent pas être redevables, à titre individuel, du coût direct du congé de maternité et que ces prestations en espèces doivent être assurées par le biais de l'assurance sociale obligatoire ou de fonds publics ou encore d'une assistance sociale non contributive en faveur des femmes qui n'ont pas droit aux prestations prévues par l'assurance sociale. C'est notamment le cas des travailleuses de l'économie informelle ou des femmes exerçant une activité indépendante. En 2021, plus de deux tiers des mères potentielles vivent dans des pays où les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont financées par la protection sociale. Cependant, 2 mères potentielles sur 10 restent exposées à une protection inadéquate et à la discrimination ; puisque dans 45 pays, la loi exige encore des employeurs qu'ils rémunèrent intégralement le congé de maternité. Depuis 2011, seuls 8 pays ont abandonné les régimes fondés sur la responsabilité des employeurs au profit de régimes reposant sur la sécurité sociale ou de régimes mixtes.

Dans l'ensemble, 98 pays sur 185 se conforment aux trois exigences clés de la Convention No. 183 de l'OIT. Ces dispositions profitent éventuellement à 7 mères potentielles sur 10 (1,2 milliard de femmes). Cependant, 82 pays ne satisfont pas aux exigences d'au moins une norme de l'OIT sur le congé de maternité. Ainsi, **649 millions de femmes ne bénéficient pas d'une protection adéquate en cas de maternité.** Entre 2011 et 2021, les réformes juridiques ont été lentes, seuls 18 pays ayant amélioré au moins un aspect de la législation sur le congé de maternité pour se conformer aux normes de l'OIT. Au rythme où se déroulent les réformes, il faudra **au moins 46 ans pour obtenir des droits minimums en matière de congé de maternité** dans les 185 pays analysés, ce qui risque de compromettre la réalisation des ODD en 2030.

Le droit fondamental à un congé de maternité rémunéré et à l'emploi protégé devrait être garanti à toutes les femmes, en particulier aux mères issues de groupes vulnérables et travaillant dans l'économie informelle. Toutefois, **les dispositions relatives au congé de maternité pour certaines catégories de travailleurs restent particulièrement limitées.** En 2021, 81 pays ont institué la couverture obligatoire des prestations en espèces pour le congé de maternité des femmes travailleuses indépendantes. Autrement dit, 496 millions de femmes exerçant une activité indépendante vivent dans des pays où la couverture des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité est insuffisante, et la plupart de ces femmes exercent une activité indépendante relevant de l'économie informelle. Par ailleurs, seuls 52 pays offrent des droits égaux en matière de congé de maternité aux parents adoptifs, y compris à ceux engagés dans une relation avec une personne du même sexe. Seuls 2 parents potentiels sur 10 vivent dans ces pays.

Pour que le droit au congé de maternité devienne une réalité, il est indispensable de protéger l'emploi et de lutter contre la discrimination.

En 2021, la plupart des pays prescrivent des mesures de protection contre les licenciements illégaux liés à la maternité ; seuls 13 pays dérogent à cette règle. Cependant, 83 pays ne garantissent pas la protection de l'emploi pendant toute la durée de la maternité. Ainsi, 5 mères potentielles sur 10 sont exposées à un risque de licenciement discriminatoire. En 2021, 89 pays (où vivent près de 5 mères potentielles sur 10) garantissent le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après le congé de maternité. Si seulement 1 mère potentielle sur 10 à travers le monde vit dans un des 24 pays où les tests de grossesse sont explicitement prohibés, 26 pays ont imposé de nouvelles interdictions implicites ou explicites de ces tests depuis 2011.



Le congé de paternité est indispensable pour permettre aux hommes d'assumer leurs droits et responsabilités en matière de soins

En 2021, 115 des 185 pays étudiés par l'OIT offrent un droit au congé de paternité, et 33 nouveaux pays l'ont fait au cours des dix années précédentes. Ainsi, 4 pères potentiels sur 10² vivent dans des pays ayant institué le congé de paternité, ce qui témoigne de la reconnaissance croissante du rôle des hommes en matière de soins. Cependant, **près de deux tiers des pères potentiels (1,26 milliard d'hommes) vivent dans des pays où le congé de paternité n'existe pas** et ne profitent pas de l'occasion unique de nouer des liens avec leurs nouveau-nés.

La durée du congé de paternité reste courte partout dans le monde : 9 jours (1,3 semaine) en moyenne dans le monde, avec des variations régionales importantes. La comparaison des durées moyennes du congé de maternité (18 semaines) et du congé de paternité (1,3 semaine) fait ressortir une différence de 16,7 semaines entre le congé accordé aux hommes et celui accordé aux femmes à travers le monde. En outre, au niveau mondial, seul 1 père potentiel sur 10 vit dans un pays où le congé de paternité dure au moins 10 jours. Depuis 2011, cependant, 16 pays ayant institué le congé de paternité en ont augmenté la durée, avec une tendance lente mais constante à réduire l'écart de durée entre le congé de maternité et le congé de paternité.

Le congé de paternité relève également du bien public et de la responsabilité collective. La résolution de l'OIT concernant la seconde discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) (OIT 2021e) appelle les États membres à promouvoir la sécurité des revenus pendant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental au sein de systèmes de protection sociale sensibles à la dimension genre. À l'échelle mondiale, le congé de paternité, lorsqu'il est disponible, est rémunéré, sauf dans 13 pays. Toutefois, il n'est rémunéré à 100 % des revenus antérieurs que dans 81 pays, où vivent seulement 3 pères potentiels sur 10 à travers le monde. Un congé de paternité faiblement rémunéré a pour effet de dissuader les pères d'y

recourir, perpétuant ainsi les inégalités dans la répartition des tâches de soins non rémunérées entre les parents. De plus, les niveaux de revenu de remplacement sont généralement plus faibles lorsque les employeurs doivent assumer le coût total du congé de paternité, ce qui est le cas dans 61 pays sur 102. Depuis 2011, six pays ont introduit des prestations en espèces, financées par la protection sociale, au titre du congé de paternité.

Tous les pères, sans discrimination, devraient avoir droit à un congé de paternité. Cependant, comme dans le cas du congé de maternité, **les dispositions relatives au congé de paternité continuent d'exclure largement certaines catégories de travailleurs.** Seuls 30 pays offrent le même droit aux prestations en espèces versées au titre du congé de paternité aux hommes exerçant une activité indépendante, dont beaucoup travaillent dans le secteur informel. Seuls 4 hommes sur 100 exerçant une activité indépendante à travers le monde vivent dans ces 30 pays. En outre, seuls 42 pays ont adopté des dispositions relatives au congé de paternité applicables aux pères adoptifs, alors qu'environ 1 père potentiel sur 10 seulement vit dans ces pays. En outre, seuls 20 pays offrent les mêmes droits au congé de paternité aux parents de même sexe. Cependant, il existe de plus en plus de pays et d'entreprises adoptant des mesures de promotion, de protection et de concrétisation des droits humains des personnes LGBTIQ+.

Le recours au congé de paternité reste faible, même lorsque les pères y ont droit. Une transformation de la conception des politiques et des normes de genre peut rendre le congé plus attractif pour les hommes, notamment grâce à l'introduction de jours de congé de paternité obligatoires, comme c'est le cas dans huit pays, et à des campagnes publiques de sensibilisation à l'importance du rôle des hommes en matière de soins.

La protection de l'emploi et la lutte contre la discrimination liée au congé de paternité pourraient améliorer les taux de recours au congé de paternité, mais de telles réglementations sont encore inégalement appliquées. En 2021, 55 pays disposent d'une législation protégeant explicitement les pères contre un licenciement illicite pour cause de congé de paternité. Cela veut dire que seul 1 père potentiel sur 10 à travers le monde bénéficie d'une telle protection. En outre, dans

2 Les « pères potentiels » sont des hommes en âge de procréer. Pour les besoins du présent rapport, le groupe d'âge des « hommes en âge de procréer » est supposé être le même que celui des « femmes en âge de procréer » - c'est-à-dire celui de la tranche d'âge de 15 à 49 ans.

36 pays, il appartient aux employeurs de prouver que les raisons d'un licenciement sont sans rapport avec le congé de paternité. Toutefois, seuls 9 pères potentiels sur 100 résident dans ces pays. Enfin, le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après avoir pris un congé de paternité n'est accordé aux pères que dans 30 pays, ce qui ne concerne que 7 pères potentiels sur 100 à travers le monde.

Le congé parental et les autres congés pour soins spéciaux peuvent également contribuer à établir un équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales des mères et des pères au cours de leur vie

Le congé parental, le congé pour soins de longue durée et les autres congés pour soins spéciaux sont indispensables pour soutenir les prestataires de soin à autrui, surtout en ces temps de COVID-19. **En revanche, ils restent des solutions de soins marginales, sauf s'ils sont bien conçus et largement accessibles.** Les normes de l'OIT prévoient une période de congé parental - fixée par les lois nationales - à laquelle peut prétendre l'un ou l'autre des parents après un congé de maternité, sans avoir à renoncer à son emploi et tout en protégeant ses droits en matière d'emploi. En 2021, 68 des 185 pays couverts par l'enquête de l'OIT offrent un droit au congé parental, mais seuls 3 nouveaux pays l'ont fait depuis 2011. En d'autres termes, 2 parents potentiels sur 10³ vivent dans des pays ayant institué un tel droit légal, la majorité de ces pays se trouvant en Europe et en Asie centrale (48 sur 68).

La durée moyenne du congé parental est de 22,1 semaines (5,2 mois) dans tous les pays et de 103,5 semaines (presque 2 ans) dans les 68 pays l'ayant institué. Au cours des 10 dernières années, 22 pays ont augmenté la durée du congé parental. Cependant, seuls 46 pays offrent des prestations en espèces au titre du congé parental qui n'est toujours pas rémunéré dans 21 pays. Les prestations en espèces au titre du congé parental ne

sont accordées que dans un groupe de neuf pays, à un taux d'au moins deux tiers de la rémunération antérieure. Dans les autres pays, ces prestations ne sont pas établies sur la base des gains antérieurs, ce qui entraîne des pénalités salariales pour les personnes ayant pris ce congé. Depuis 2011, seuls neuf autres pays ont augmenté les prestations en espèces versées au titre du congé parental. Dans 42 pays sur 46, le congé parental, lorsqu'il est rémunéré, est financé par l'assurance sociale.

Certaines catégories de travailleurs restent exclues des dispositions relatives au congé parental. Seuls 36 pays accordent aux parents exerçant une activité indépendante le même droit aux prestations en espèces au titre du congé parental. Ce chiffre ne représente que 3 travailleurs indépendants sur 100 à travers le monde. Seuls 56 pays ont prévu des dispositions relatives au congé parental pour les parents adoptifs. Cela signifie que seuls 2 parents potentiels sur 10 vivent dans des pays disposant de tels droits statutaires. Seuls 25 pays offrent des droits égaux en matière de congé parental aux parents de même sexe, ce qui représente 1 parent potentiel sur 10 à travers le monde.

Les hommes restent peu nombreux à profiter de leurs droits au congé parental. Lorsqu'il est utilisé pour combler les carences dans les services de soins aux enfants, le congé parental de longue durée, faiblement rémunéré et transférable est susceptible de compromettre la situation des femmes sur le marché du travail, car elles restent les principales utilisatrices de cette disposition. Pour promouvoir la participation des hommes, 15 des 68 pays ayant institué le congé parental prévoient des périodes de congé spécifiques pour les pères. La protection de l'emploi et les mesures de protection contre la discrimination liées au congé parental pourraient également améliorer les taux de recours au congé parental, tant pour les femmes que pour les hommes, mais ces dispositions restent éparses. Seuls 60 pays ont adopté une législation protégeant explicitement les parents contre un licenciement illégal pour prise de congé parental. Cette disposition ne concerne que 2 parents potentiels sur 10 à travers le monde. Seuls 33 pays imposent aux employeurs la charge de prouver qu'un licenciement n'est pas lié à une prise de congé parental. Cette disposition ne concerne que 7 parents potentiels

3 Les « parents potentiels » sont des hommes et des femmes en âge de procréer, ce qui, aux fins du présent rapport, inclut les personnes âgées de 15 à 49 ans.

sur 100 à travers le monde. En outre, 43 pays sur 68 garantissent le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un congé parental.

Face au vieillissement des sociétés, **le congé rémunéré pour soins de longue durée peut jouer un rôle clé dans la prise en charge de besoins nouveaux et croissants en matière de soins.** Pour autant, seuls 55 pays, soit 2 adultes sur 10 dans le monde, ont inscrit dans leur législation le droit au congé de longue durée pour soins. En outre, ce congé n'est rémunéré que dans 34 pays. Toutefois, lorsqu'il est rémunéré, le congé pour soins de longue durée est couvert par l'assurance sociale - bien que les travailleurs indépendants, dans une large mesure, restent exclus de ce droit.

Le congé d'urgence est un congé spécial de courte durée accordé pour raisons familiales urgentes. En 2021, 127 pays sur 183, soit 6 adultes sur 10 à l'échelle de la planète, reconnaissent le droit au congé d'urgence. Dans les 90 pays sur 101 où le congé d'urgence est rémunéré, l'employeur en est la source de financement, laissant bon nombre de travailleurs indépendants privés de ce droit.

Le lieu de travail constitue un point d'entrée important pour promouvoir la sécurité et la santé et sauver des vies

Tous les travailleurs, y compris les femmes enceintes ou allaitantes, doivent avoir droit à un environnement de travail sûr et sain. Cependant, seuls 40 pays obligent les employeurs à protéger les femmes enceintes ou allaitantes contre les formes de travail dangereuses ou insalubres, comme le prévoient les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité. En d'autres termes, seule 1 mère potentielle sur 10 bénéficie de ces protections statutaires à travers le monde. Depuis 2011, seuls 11 pays ont introduit de nouvelles restrictions contre les activités professionnelles dangereuses ou insalubres effectuées par des femmes enceintes ou allaitantes. En 2021, 31 pays appliquent encore des interdictions discriminatoires prohibant l'exercice, par une femme, d'un travail dangereux ou insalubre, mettant ainsi en danger les mères travailleuses. Les évaluations des risques sur le lieu de travail sont des outils

essentiels d'atténuation des risques pour la sécurité et la santé au travail (SST), en particulier durant la pandémie de COVID-19.

Selon les normes de l'OIT, la loi doit prévoir des mesures de protection pour les femmes enceintes et allaitantes comme alternative au travail dangereux ou insalubre. Depuis 2011, 21 pays ont introduit de nouvelles mesures de protection contre le travail dangereux ou insalubre pour ces travailleuses. Cependant, au moins 6 mères potentielles sur 10 à travers le monde ne bénéficient pas de ces mesures de protection, ce qui les expose aux risques SST.

Le fait de disposer d'un temps de travail décent est important pour la santé et la qualité de la vie professionnelle de tous les travailleurs, en particulier des femmes enceintes et allaitantes. Pour autant, 66 pays ne prévoient pas de protection juridique contre les risques sanitaires du travail de nuit, laissant 4 mères potentielles sur 10 dans le monde sans protection juridique adéquate. Par ailleurs, 34 pays appliquent encore des interdictions générales au travail de nuit pour les femmes, ce qui expose l'ensemble des femmes à un risque de discrimination.

Le temps libre pour les consultations prénatales et les soins maternels adéquats, comme le préconisent les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité et à la sécurité sociale, peut sauver des vies car il contribue à lutter contre la mortalité et la morbidité maternelles évitables. En dépit des avantages cruciaux que présentent les soins prénatals pour la santé, 132 pays n'offrent pas le droit à un congé rémunéré pour examens médicaux prénatals. Cette situation pourrait compromettre la santé et la sécurité de 8 mères potentielles sur 10 à travers le monde, en particulier des travailleuses de l'économie informelle qui restent largement exclues de ces dispositions.



Les lieux de travail favorables à l'allaitement maternel offrent le temps, la sécurité des revenus et l'espace nécessaires pour garantir des résultats positifs en matière de nutrition et de santé

Toutes les femmes ont droit à un temps de travail rémunéré pour allaiter, comme le prévoit la convention No. 183 de l'OIT. **En 2021, 138 pays offrent un droit à la sécurité du temps et du revenu pendant l'allaitement.** Ces dispositions peuvent profiter à 8 mères potentielles sur 10 à travers le monde. Depuis 2011, sept pays ont introduit des pauses allaitement rémunérées. Cependant, les pauses allaitement ne sont toujours pas rémunérées dans quatre pays à revenu élevé. En 2021, au moins quatre pays pionniers reconnaissent le rôle de soutien des hommes en accordant des pauses allaitement aux pères.

Près de 5 mères potentielles sur 10 vivent dans des pays accordant deux pauses allaitement quotidiennes ; tandis que 109 pays offrent le droit à des pauses allaitement quotidiennes pendant six mois ou plus. Cette mesure favoriserait l'allaitement exclusif, conformément aux recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), pour 7 mères potentielles sur 10 à travers le monde. Cependant, seuls dix pays offrent le droit à des pauses allaitement pendant au moins deux ans, ce qui compromet la capacité des mères à poursuivre l'allaitement.

Les installations de soins aux enfants sur le lieu de travail sont une composante essentielle de lieux de travail favorables à l'allaitement. Cependant, seuls 42 pays offrent le droit à des installations d'allaitement sur le lieu de travail, ce qui concerne environ 6 mères potentielles sur 10 à travers le monde. Alors que les petites et moyennes entreprises (PME) sont souvent dispensées de ces exigences, les recherches montrent que les avantages de l'allaitement sur le plan économique et en termes de bien-être pour le nouveau-né, la mère et l'employeur l'emportent sur les coûts limités de ces mesures. Seuls 13 pays accordent un droit à des installations d'allaitement sur le lieu de travail, indépendamment du nombre et du genre des travailleurs, alors que seules 5 mères potentielles sur 100 à travers le

monde vivent dans ces pays. Les conditionnalités relatives aux installations d'allaitement basées sur le genre sont discriminatoires et restent en place dans 19 pays.

Les services de soins aux enfants sont indispensables pour leur épanouissement, l'emploi des femmes et la création d'emplois

Les services de soins aux enfants présentent de nombreux avantages dans la mesure où ils favorisent leur épanouissement, créent des emplois, réduisent le travail de soins non rémunéré des parents et favorisent l'emploi des femmes et leur rémunération tout au long de la vie. Les données de l'OIT indiquent également qu'il existe une corrélation forte et positive entre les ratios emploi/population des femmes ayant de jeunes enfants et le nombre d'enfants inscrits dans des programmes de développement éducatif de la petite enfance de 0 à 2 ans. En dépit de ces avantages, le manque de services de garde d'enfants, les carences en termes de qualité et d'offre, et les conditions de travail inadéquates restent une occasion manquée en matière de développement durable et de réalisation de l'égalité de genre.

Seuls 57 des 178 pays couverts par l'enquête de l'OIT ont mis en place des programmes de protection et d'éducation de la petite enfance (PEPE) de 0 à 2 ans. Par conséquent, seuls 2 parents potentiels sur 10 vivent dans des pays où ce droit est prévu par la loi. Ces programmes ne constituent un droit universel que dans 21 pays, ce qui se traduit par un accès potentiel à des services de soins aux enfants gratuits ou abordables pour seulement 1 parent potentiel sur 10 à travers le monde.

Un continuum de politiques de congés et de services de garde est primordial pour garantir aux enfants le meilleur départ possible dans la vie et la sécurité des revenus pour les familles, tout en permettant aux femmes de continuer à exercer un emploi et en leur évitant de tomber dans la pauvreté. Ainsi, les droits en matière de PEPE seraient importants s'ils étaient accessibles après la fin du congé légal rémunéré lié aux soins aux enfants⁴ ou après l'accouchement pour les parents ne bénéficiant pas d'un droit et d'un accès effectif à des programmes adéquats

4 C'est-à-dire un congé pour soins rémunéré à un taux d'au moins 67 % de la rémunération antérieure.

de congé pour soins. Cependant, seuls 32 pays accordent aux parents le droit d'utiliser les services publics de soins aux enfants juste après la naissance. Autrement dit, seul 1 parent potentiel sur 10 à travers le monde vit dans des pays où ce droit est accordé. En outre, la durée hebdomadaire légale de ce service n'est en grande partie pas alignée sur la durée légale des heures de travail (40 heures par semaine dans la plupart des pays), et encore moins sur les heures de travail excessives (plus de 48 heures par semaine) de nombreux travailleurs faiblement rémunérés, notamment dans l'économie informelle. Les parents n'ont droit à des programmes légaux de PEPE que dans 30 pays, à hauteur d'au moins 40 heures par semaine (soit seulement 8 parents potentiels sur 100 à travers le monde).

Les dispositions légales relatives aux services préscolaires pour les enfants âgés entre 3 ans et l'âge d'entrer à l'école primaire sont plus répandues, mais des lacunes importantes subsistent. Dans 105 pays sur 178, il existe un droit statutaire à des services d'éducation préscolaire. Ceci correspond à 5 parents potentiels sur 10 vivant dans des pays ayant institué un tel droit statutaire. Cependant, les services d'éducation préscolaire ne sont un droit universel que dans 63 pays, ce qui correspond à seulement 4 parents potentiels sur 10 à travers le monde. En effet, les parents ont droit à des services d'éducation préscolaire à partir de l'âge de 3 ans dans 80 pays, et les parents n'ont droit à des services d'éducation préscolaire statutaires pendant au moins 40 heures par semaine que dans 33 pays (2 parents potentiels sur 10 à travers le monde).

Les services de soins de longue durée sont indispensables pour garantir les droits de vieillir en bonne santé et dans la dignité et de vivre de manière indépendante

La demande de services de soins de longue durée pour les personnes âgées et les personnes handicapées ayant besoin de soins ou de soutien a fortement augmenté en raison de la hausse de l'espérance de vie. En outre, **la pandémie de**

COVID-19 a eu un impact disproportionné sur les personnes tributaires de soins de longue durée et sur celles qui leur dispensent ces soins (travail de soins rémunéré ou non), en majorité des femmes. Les normes internationales du travail établies par l'OIT sur la sécurité sociale stipulent que la responsabilité principale et générale de la prestation de services de soins incombe à l'État. À l'échelle mondiale, seuls 89 pays sur 179 prévoient la prestation de services publics de soins de longue durée pour les personnes âgées. Ceci équivaut à près de la moitié des personnes âgées ayant des besoins potentiels en matière de soins et vivant dans des pays disposant de services de soins de longue durée prévus par la loi. Par ailleurs, dans 70 pays, la loi prévoit l'obligation pour les membres de la famille de s'occuper des parents âgés, ce qui a pour effet de renforcer la responsabilité des femmes en matière de soins et de supprimer la responsabilité collective.

Les normes de l'OIT relatives aux travailleurs ayant des responsabilités familiales et à l'économie informelle préconisent le développement de services et d'équipements familiaux destinés aux soins ou à la prise en charge des membres de la famille. **Les services de soins doivent répondre aux besoins et aux préférences tant des travailleurs que des bénéficiaires** de soins et doivent être adéquats, appropriés, modulables et gratuits ou disponibles à un coût raisonnable, en fonction de la capacité de paiement des travailleurs. Cependant, **les services de soins de longue durée restent inaccessibles à la grande majorité des personnes âgées ayant des besoins en matière de soins**. Seuls 87 pays ont institué une offre légale de services de soins résidentiels. Ce chiffre correspond à 5 personnes âgées sur 10 ayant des besoins potentiels en matière de soins. Les services communautaires de jour et les services de soins à domicile sont encore plus rares et ne sont prévus par la loi que dans 33 et 69 pays respectivement. Autrement dit, seules 4 personnes âgées sur 10 ayant des besoins de soins potentiels vivent dans des pays où la prestation de services de soins personnels à domicile est prévue par la loi.

Les mécanismes de financement des services de soins de longue durée doivent garantir les principes d'universalité, d'adéquation, de solidarité et de non-discrimination, entre autres. Cependant, moins de 2 personnes âgées sur 10 ayant des

besoins de soins potentiels à travers le monde vivent dans les 29 pays où la loi impose des services universels de soins de longue durée. Ces services restent insuffisants, et les personnes âgées et leurs familles doivent faire face à des coûts élevés. Ainsi, au moins 3 personnes âgées sur 10 sont exposées au risque de tomber dans la pauvreté et de connaître des difficultés financières si elles doivent recevoir des soins de longue

durée et ce, même lorsque des services publics de soins de longue durée sont prévus par la loi. En conclusion, du fait des lacunes existant sur le plan juridique et en termes d'adéquation de la prestation de services, 84,2 % de la population mondiale vit dans des pays où **les services à long terme ne sont pas universels et gratuits. Cette situation touche 205 millions de personnes âgées.**

► Tendances et lacunes dans les politiques de congé pour soins

► Tendances relatives à la ratification de la Convention (No. 183) sur la protection de la maternité, 2000



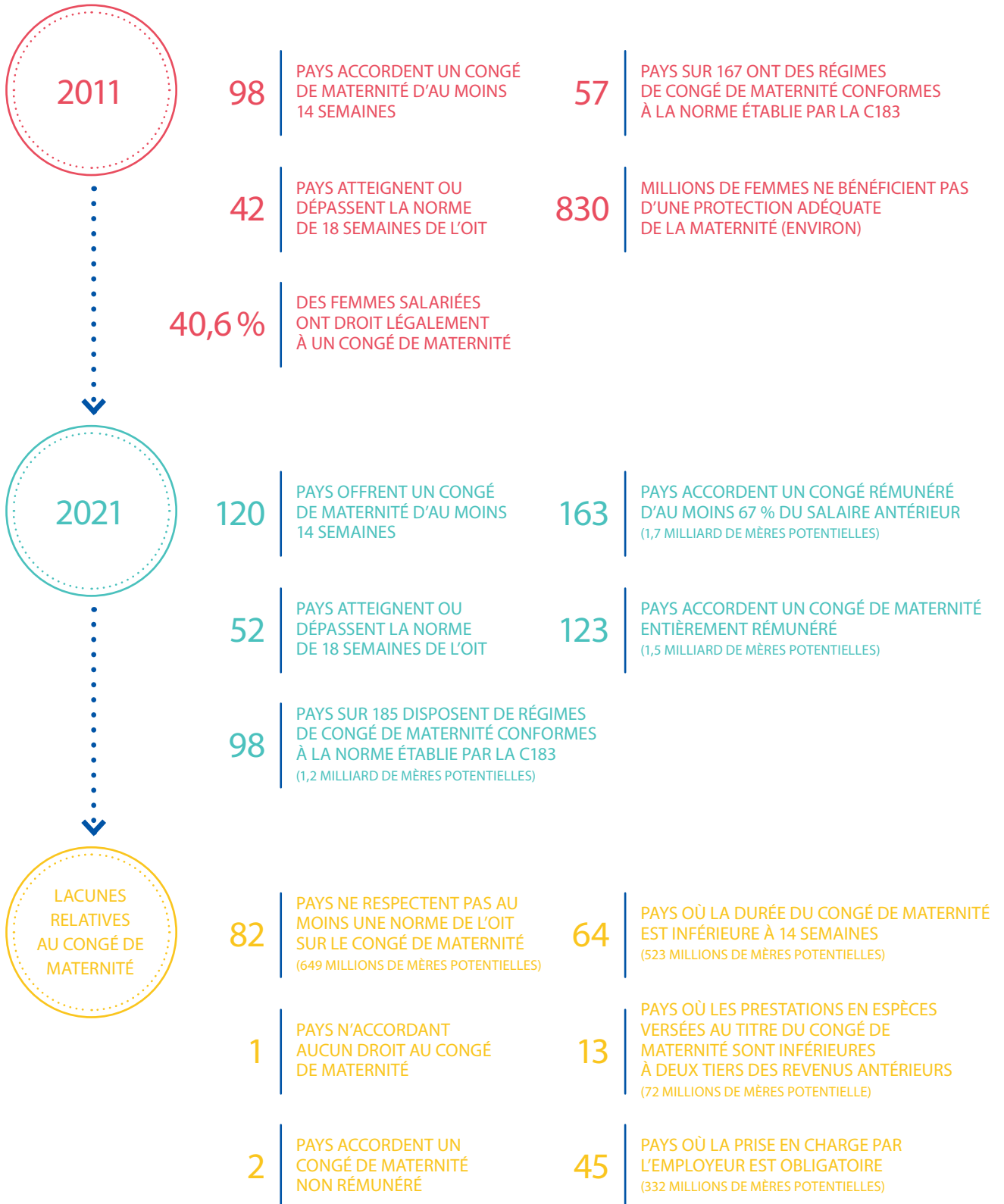
Source: Recherche de l'OIT et base de données NORMLEX de l'OIT.

► Tendances relatives à la ratification de la Convention (No. 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

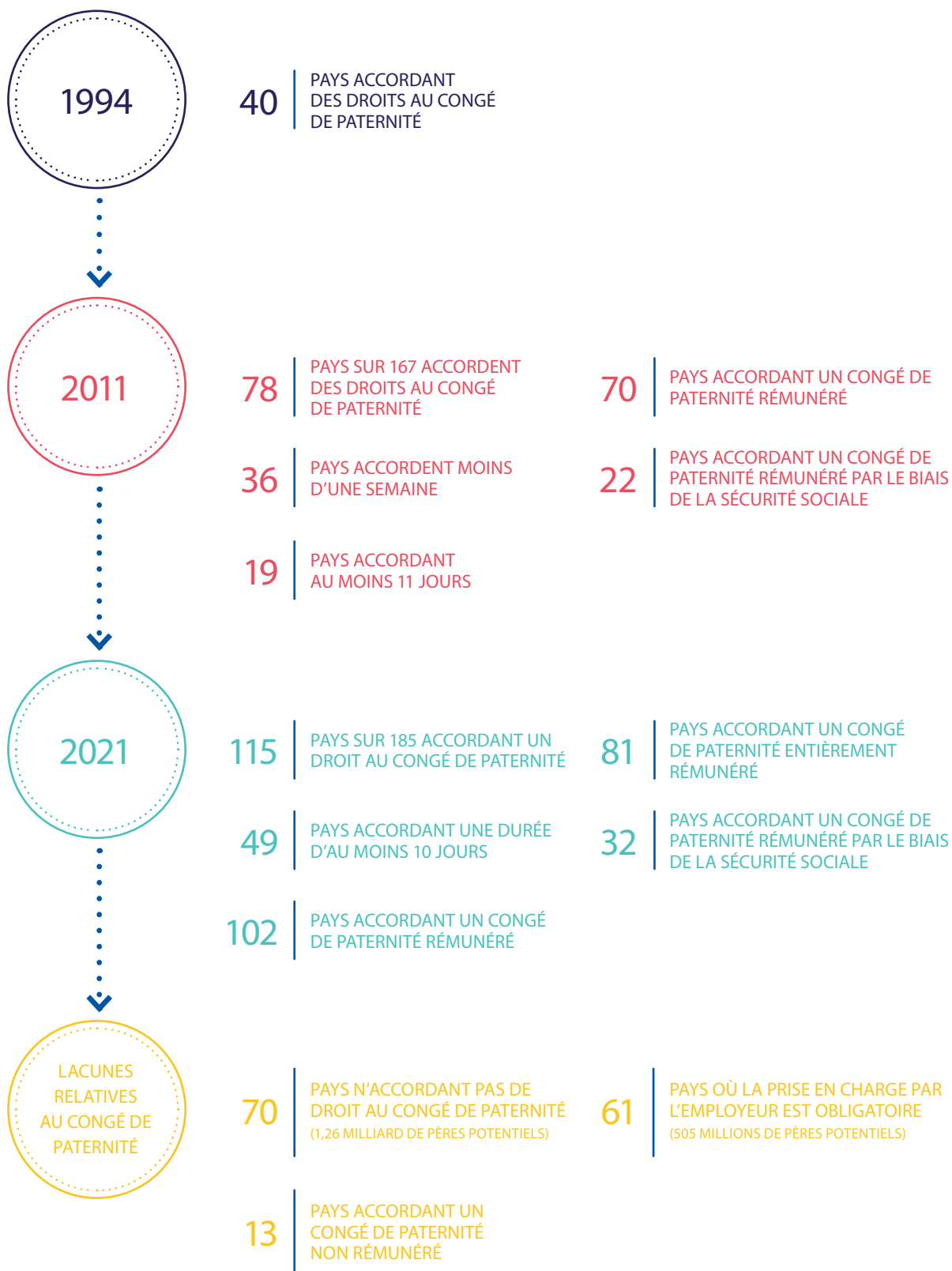


Source: Recherche de l'OIT et base de données NORMLEX de l'OIT.

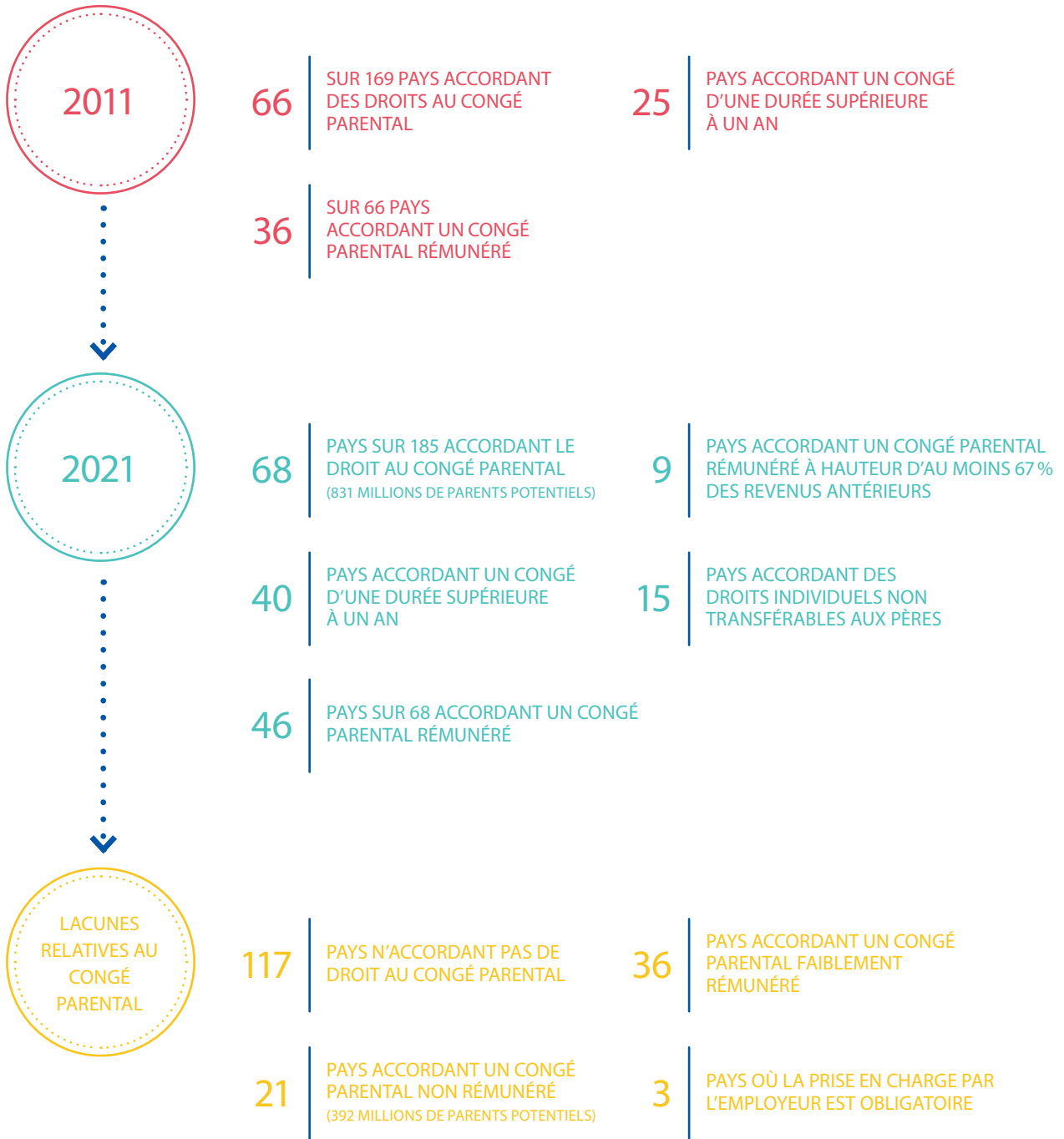
► Tendances et lacunes relatives au congé de maternité



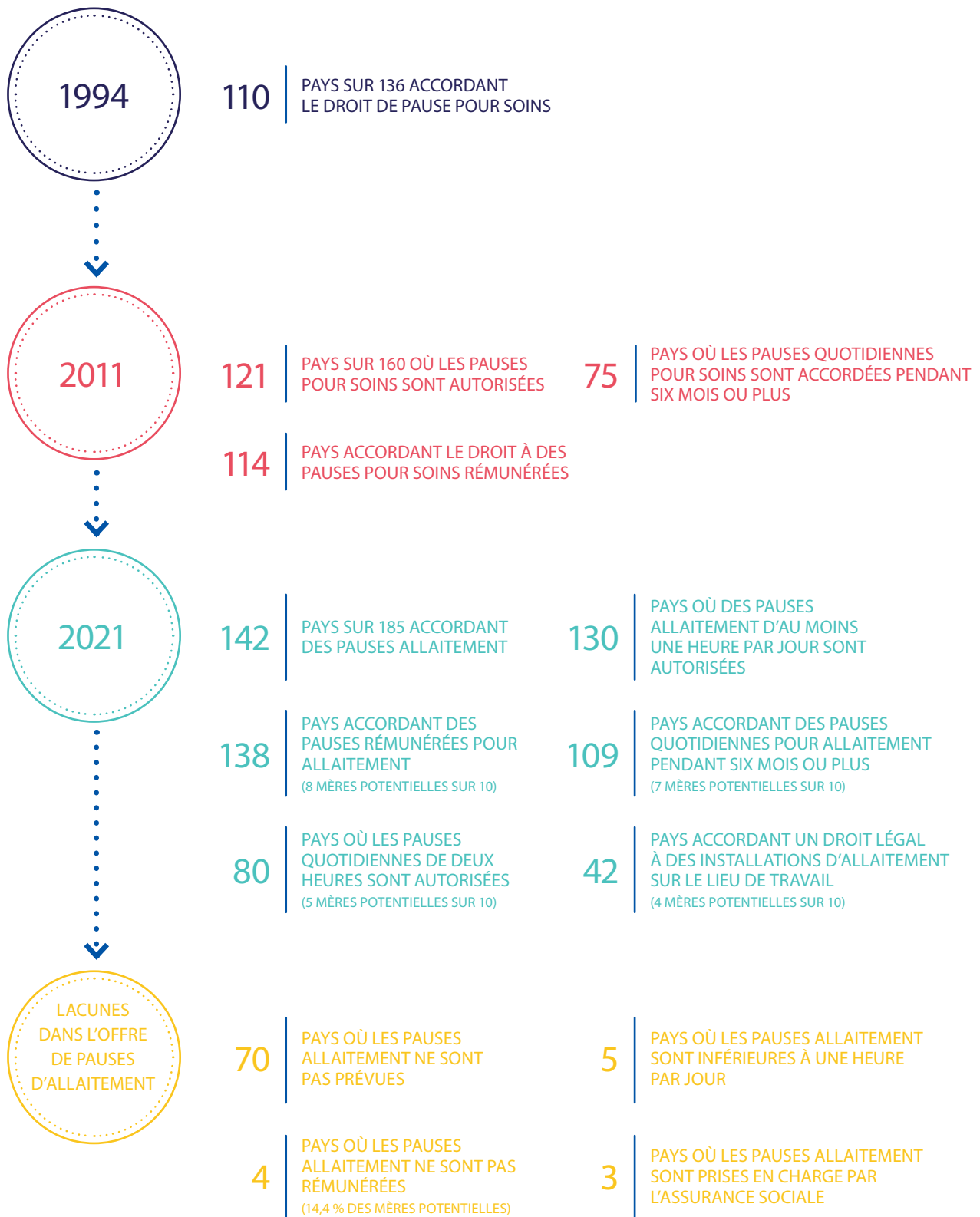
► Tendances et lacunes relatives au congé de paternité



► Tendances et lacunes relatives au congé parental



► Tendances et lacunes dans l'offre de pauses d'allaitement

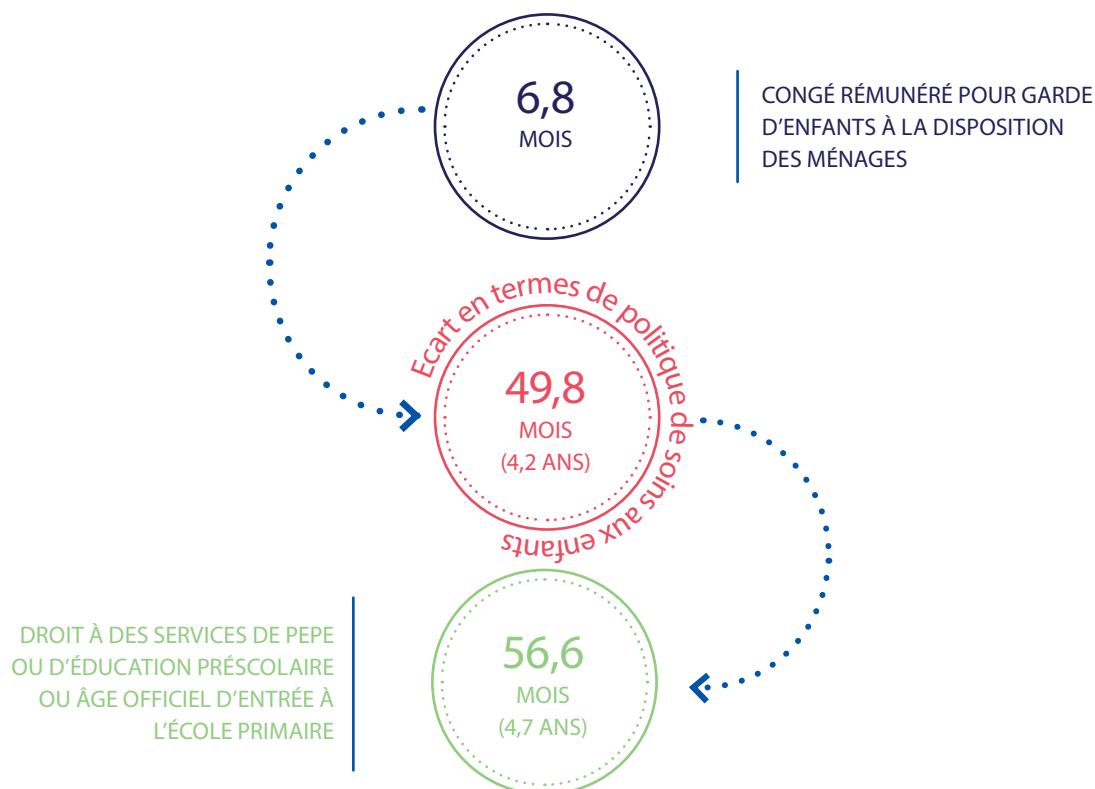


Pour aller de l'avant, il convient d'investir dans des programmes de politiques de soins transformatrices

Au cours des dix dernières années, certains progrès ont été enregistrés dans les politiques de congé pour soins et les services de soins, en termes de conformité accrue des lois nationales aux normes internationales du travail et de reconnaissance du rôle des hommes dans la prestation de soins. Toutefois, **des lacunes importantes subsistent en termes de disponibilité, d'accès, d'adéquation et de qualité des politiques de congé et des services de soins**. Ce constat est particulièrement pertinent lorsque l'on évalue les carences des politiques relatives aux congés et aux services de soins liés à la maternité et à l'enfance sous l'angle d'un continuum de prestations de soins, depuis la fin du congé légal lié aux

soins aux enfants jusqu'à la réalisation d'un droit de soins aux enfants ou d'éducation préscolaire (le cas échéant). Le rapport constate que **« les politiques en matière de soins aux enfants à l'échelle mondiale présentent des lacunes »** d'un point de vue juridique, c'est-à-dire qu'il existe un décalage entre le moment où les droits au congé accordés aux ménages prennent fin et l'âge auquel les enfants peuvent bénéficier de services de soins aux enfants ou aller à l'école primaire. À l'échelle de la planète, ce décalage correspond à une durée moyenne de 4,2 ans, avec des variations régionales et nationales importantes (voir la figure ci-dessous). **Dans 91 pays sur 175, le retard en matière de politique de soins aux enfants est de plus de 5 ans, et 1,9 milliard de parents potentiels vivent dans ces pays**. Au cours de cette longue période, les parents n'ont pas droit à des politiques de soins, et les besoins en matière de soins sont uniquement couverts par le travail de soins non rémunéré ou par des solutions de soins

► Durée moyenne de l'écart en termes de politique de soins aux enfants à travers le monde



familiales payantes, comme le recours à des travailleurs domestiques. Lorsque les politiques ne parviennent pas à mettre en place une offre de soins durable et intégrée, les inégalités de genre à la maison, au travail et dans la société s'en trouvent renforcées, ce qui a des répercussions néfastes à court et long terme sur le bien-être et la prospérité des familles, des entreprises et des sociétés.

Il est dès lors urgent d'accélérer les progrès et **d'investir dans les prestations de soins pour pallier ces écarts en matière de politiques de soins en mettant en place des politiques de soins transformatrices** alignées sur le Cadre des 5R de l'OIT pour un travail de soins décent. Ces politiques de soins doivent être spécifiques à chaque pays et doivent inclure une combinaison de mesures axées sur le temps (congés), les avantages (sécurité du revenu), les droits et les services permettant de concrétiser le droit de prendre soin et de recevoir des soins et de promouvoir l'égalité de genre et le travail décent. Pour maximiser leur impact transformateur, les politiques de soins doivent être fondées sur les droits et tenir compte de la dimension genre. Elles doivent être intégrées, universelles et fondées sur la solidarité, la représentation et le dialogue social. Elles doivent également adopter une approche fondée sur le cycle de vie et comprendre des politiques et des services allant du congé parental et du droit à l'allaitement aux services de garde d'enfants et aux soins de longue durée pour tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

De solides arguments plaident en faveur d'investissements visant à réaliser progressivement l'accès universel à de telles politiques de soins transformatrices conçues au niveau national. Selon les estimations de l'OIT, les investissements réalisés à l'échelle mondiale dans les services universels de soins aux enfants et de soins de longue durée permettront de créer 280 millions d'emplois d'ici 2030 et 19 millions d'emplois supplémentaires à l'horizon 2035, soit **299 millions d'emplois** au total. Ce potentiel de création d'emplois d'ici 2035 serait porté par 96 millions d'emplois directs dans les services de soins aux enfants, 136 millions d'emplois directs dans les soins de longue durée et 67 millions d'emplois indirects dans les secteurs autres que les soins (voir figure ci-dessous). Ces estimations ont été faites à partir de tableaux entrées-sorties couvrant 82 pays représentant environ 87 pour cent de la population active mondiale, y compris,

pour la première fois, les femmes et les hommes travaillant dans l'économie informelle et 94 pour cent du PIB mondial en 2019.

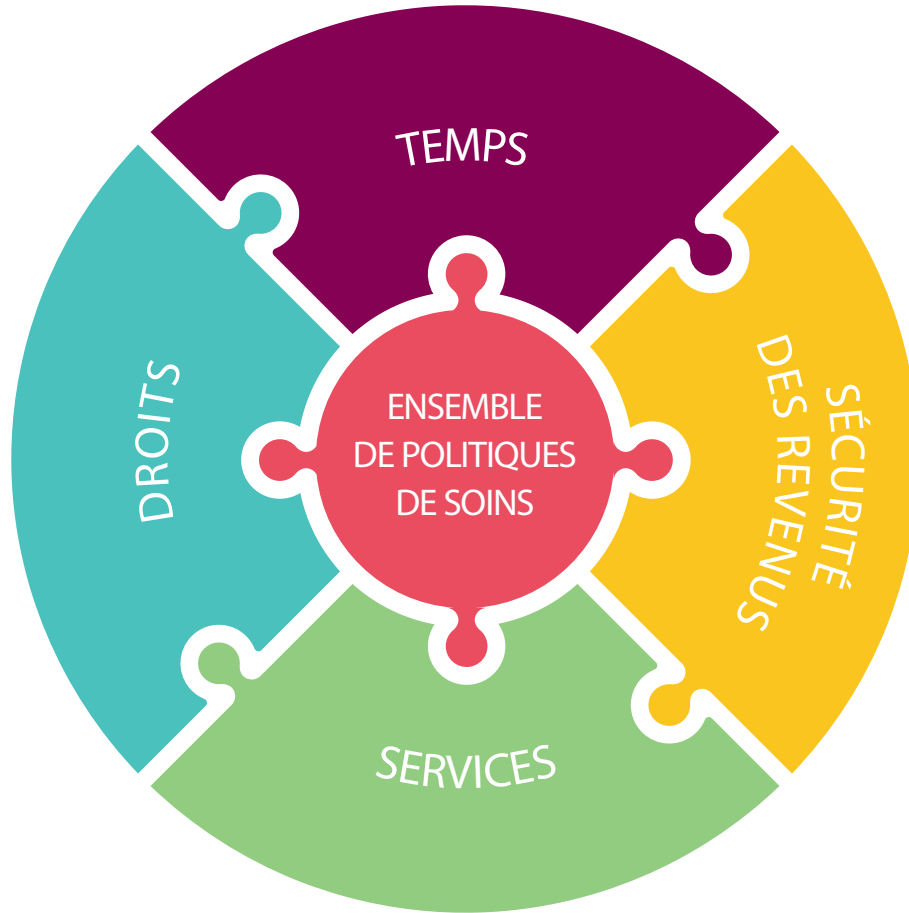
Pour combler ces écarts majeurs au niveau des politiques, il serait nécessaire de réaliser des investissements annuels progressifs et durables à hauteur de 4,4 billions de dollars US (ou 4,0 pour cent du PIB annuel total) d'ici 2030 ou de 5,4 billions de dollars US (4,2 pour cent du PIB avant impôts) d'ici 2035. Les recettes fiscales accumulées grâce à l'augmentation des revenus et du nombre d'emplois augmenteraient également, réduisant les besoins de financement relatifs à l'ensemble des politiques à un montant net correspondant à 3,2 pour cent du PIB (après imposition) en 2035 (ou 4,2 trillions de dollars US après imposition).

Ces investissements transformateurs induiraient d'importants avantages économiques et sociaux. Ainsi, **78 pour cent des emplois nets créés en 2035 augmenteront le taux d'insertion professionnelle des femmes et 84 pour cent seront des emplois formels.** Enfin, les investissements publics dans les services de soins sont d'une importance capitale pour maximiser et pérenniser les impacts des transferts d'argent, qui ne présentent pas un potentiel similaire de création d'emplois de qualité. Ils sont également déterminants pour surmonter les inégalités et favoriser l'inclusion sociale, notamment des groupes les plus marginalisés.

Cette avancée vers des politiques de soins conçues et transformées au niveau national doit s'appuyer sur **un dialogue social national** avec les pouvoirs publics, les employeurs et les travailleurs ainsi que les organisations qui les représentent, et sur des consultations multipartites avec le secteur privé, la société civile, les agences des Nations Unies et d'autres parties prenantes (comme le monde universitaire et la sphère philanthropique). Il est important que les personnes recevant et fournissant des soins soient également présentes à la table des discussions pour indiquer la voie à suivre pour instaurer un monde du travail plus inclusif, plus résilient et plus égalitaire du point de vue du genre.

L'agenda de l'OIT pour l'investissement dans l'économie des soins s'inscrit dans le cadre de l'Alliance mondiale pour les soins et d'autres initiatives nationales et internationales et offre un cadre d'action ainsi qu'une plate-forme programmatique pour intensifier et accélérer les progrès réalisés en matière d'investissement dans les soins.

- Un ensemble de politiques de soins intégrant le temps, la sécurité des revenus, les droits et les services



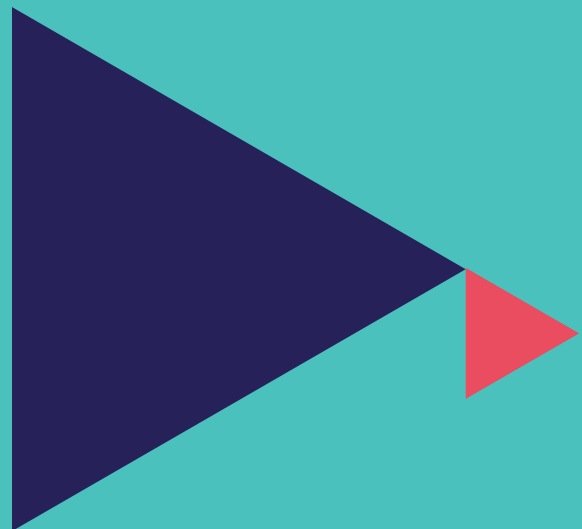
- Congé pour les parents: maternité, paternité et parental
- Pauses allaitement
- Autres congés liés aux soins : congé de longue durée pour soins ; congé d'urgence
- Congé pour soins prénatals
- Protection contre la discrimination, absence de violence et de harcèlement, et protection de l'emploi
- Droit à un temps de travail décent
- Droit à des lieux de travail sûrs et sains
- Prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, de paternité et parental
- Sécurité du revenu pour l'allaitement
- Prestations en espèces pour soins de longue durée
- Services de soins de santé pour la mère et l'enfant
- Services de soins aux enfants (à domicile, de proximité, dans des centres de soins)
- Enseignement primaire et secondaire et services extrascolaires
- Établissements de soins
- Services de soins de longue durée (à domicile, de répit et en établissement)

Source: Données compilées par l'auteur.





Introduction



Avant le déclenchement de l'épidémie de COVID-19, le monde était déjà confronté à une crise dans le domaine des soins. Cette pandémie, qui sévit encore, a porté cette crise à un niveau critique, aggravant les inégalités de genre préexistantes dans les foyers et au travail. Avant l'apparition de la maladie, 76,2 pour cent du temps consacré chaque jour aux tâches ménagères et aux soins dans les foyers, c'est-à-dire aux soins non rémunérés, était assumé par les femmes. Par conséquent, l'on ne saurait s'étonner de savoir que les responsabilités familiales figuraient parmi les principales causes de l'inactivité des femmes sur le marché du travail (OIT 2018a). La pandémie de COVID-19 a exacerbé les difficultés que rencontrent les femmes - notamment les femmes en situation de vulnérabilité et celles travaillant dans l'économie informelle - pour concilier travail rémunéré et responsabilités familiales, perpétuant ainsi un cycle de précarité, d'inégalité et d'exclusion. Avec les mesures de confinement, les restrictions socio-économiques et l'aggravation de la crise des services publics de soins, de nombreux travailleurs ayant des responsabilités familiales ont vu le nombre d'heures passées à s'occuper de leurs enfants, de personnes âgées ou de membres de leur famille souffrant de handicaps augmenter, avec de graves conséquences sur leur santé mentale et leurs résultats socio-économiques. Pour les femmes travaillant dans l'économie informelle et n'ayant qu'un accès limité, voire inexistant, aux mécanismes de protection sociale - notamment aux soins de santé, aux allocations de subsistance et à la protection de la maternité - l'impact a été particulièrement dévastateur. Lorsque le genre se mêle à d'autres spécificités personnelles, comme l'origine ethnique, la nationalité, l'âge, le handicap ou le statut VIH, les disparités de genre et les inégalités entre femmes risquent de prendre de l'ampleur (OIT 2020d).

De nombreux gouvernements ont cherché à réduire la charge supplémentaire de travail non rémunéré liée aux soins en prolongeant la durée des congés pour soins, en améliorant l'accès aux structures de soins aux enfants ou en prévoyant des allocations spéciales liées aux soins pour prendre en charge les services de soins aux enfants et aux autres personnes qui en ont besoin (OIT 2020d ; 2021a). Cette première réponse sans précédent à la pandémie de COVID-19 a confirmé le rôle essentiel des politiques de soins

pour le bien-être des individus et des familles et pour la continuité de l'activité des entreprises. Elle a suscité l'élan nécessaire pour combler les insuffisances des politiques de soins en matière de couverture. Cette réponse s'est toutefois révélée inadéquate dans de nombreux pays. La plupart de ces mesures ont été de courte durée et sont arrivées à terme avant que les pays n'aient pu atteindre les niveaux d'activité économique et d'emploi atteints avant la pandémie.

Les investissements consentis dans les politiques de soins ont toujours été faibles, avec des disparités considérables dans la couverture des travailleurs de l'économie informelle et des prestations inadéquates en matière de congés et de services de soins, qu'il s'agisse de congés de maternité, de paternité, de congés parentaux ou d'autres congés liés aux soins, ou encore de services de soins aux enfants et de soins de longue durée. Cette situation a pénalisé les prestataires de soins non rémunérés, en particulier les mères, en termes de participation à l'emploi, de revenus et de leadership (OIT 2019b), et a causé ou contribué à des formes d'inégalité profondément enracinées sur le marché du travail et dans la société (OIT 2021b). La crise a clairement montré que le maintien du statu quo n'est plus une option, et qu'il est urgent d'investir dans un ensemble de politiques et de services de soins porteurs de transformations et favorisant le bien-être des personnes, l'égalité des genres et le travail décent, sans oublier la cohésion sociale.

Le programme d'action axé sur l'être humain de l'OIT repose, entre autres, sur un partage plus équilibré du travail rémunéré et des responsabilités familiales au foyer, ainsi qu'entre les familles et l'Etat. Ce programme est fondé sur les normes internationales du travail et sur l'engagement des mandants de l'OIT - gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs - dans la *Déclaration de l'OIT pour l'avenir du travail et l'Appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente, pour sortir de la crise du COVID-19*.

« L'investissement à grande échelle dans l'économie des soins » est également une mesure porteuse de transformation essentielle du programme intitulé *Notre programme commun* du Secrétaire général des Nations unies, dont l'objectif est d'accélérer la mise en œuvre des objectifs de développement durable à l'horizon 2030.

Des politiques de soins porteuses de transformations

Les politiques de soins sont porteuses de transformations lorsqu'elles sont fondées sur les droits humains et du travail et assurées tout au long du cycle de vie sous la forme d'un continuum de temps, de sécurité des revenus, de services et de droits.

- ▶ **Du temps pour prendre soin d'autrui et recevoir des soins** : un congé pour soins permettant de répondre à tous les besoins en matière de soins, y compris en cas de maladie, d'allaitement et de handicap, réparti équitablement entre tous les prestataires de soins non rémunérés.
- ▶ **La sécurité des revenus** : des prestations en espèces liées aux soins (y compris durant les congés) garantissant la santé, la dignité et le bien-être des prestataires de soins (rémunérés ou non) et des bénéficiaires des soins.
- ▶ **Des services** : soins de santé, soins aux enfants, éducation (préscolaire notamment) et services de soins de longue durée de qualité, tenant compte des handicaps et liés à des emplois de qualité dans le secteur des soins, en nombre suffisant et répondant aux besoins des soignants (rémunérés ou non) et des bénéficiaires.

- ▶ **Des droits** : prévention et protection contre toutes les formes, y compris croisées, de discrimination, de violence et de harcèlement, et garantie de la protection de l'emploi, d'un lieu de travail sain et sûr et d'un temps de travail décent, ainsi que de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

Les politiques de soins porteuses de transformations sont une composante essentielle du Cadre des 5R pour un travail de soins décent établis par l'OIT pour promouvoir une démarche optimale en matière de soins axée sur la reconnaissance, la réduction et la redistribution des tâches ménagères et des soins familiaux ; la rémunération équitable des soignants, tout en créant suffisamment d'emplois dans le secteur des soins pour répondre à la demande ; et le fait de conférer aux soignants des droits, la possibilité de s'exprimer et d'être représentés dans le dialogue social et la négociation collective (voir figure 1.1) (OIT 2018a).



► Figure 1.1. Présentation sommaire des politiques de soins relevant du Cadre des 5R pour un travail de soins décent



Source: ILO 2018a, xlv.

L'approche du travail décent dans les politiques de soins trouve son ancrage dans les normes internationales du travail. Ces dernières proposent un cadre complet de principes, de droits et d'orientations visant à définir et à promouvoir des politiques de soins porteuses de transformations et un travail de soins de bonne qualité. Outre les principes et les droits fondamentaux au travail¹, plusieurs conventions et recommandations de l'OIT portent sur les politiques de soins. Les normes internationales de travail ci-après sont particulièrement pertinentes dans le cadre du présent rapport :

- ▶ la Convention (n° 183) et la Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000 ;
- ▶ la Convention (n° 102) sur la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012 ;
- ▶ la Convention (n° 156) et la Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 ; et
- ▶ la Recommandation (n° 204)² sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, 2015.

Depuis plus d'un siècle, la Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, premier traité international sur l'égalité des genres, reconnaît le droit à un congé rémunéré, indépendamment de l'âge, de la nationalité ou de l'état civil, dont l'indemnité « sera prélevée sur les fonds publics ou sera fournie par un système d'assurance », « aux soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme », la

protection de l'emploi et le droit d'allaiter sur le lieu de travail. Plus d'un siècle plus tard, la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, ratifiée par 40 pays, et la Recommandation (n° 191) qui l'accompagne, intègrent des droits humains fondamentaux qui demeurent pertinents mais sont encore largement hors de portée de la grande majorité des femmes à travers le monde.

Il y a plus de 40 ans, la Convention (n° 156) et la Recommandation (n° 165) de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, reconnaissent le droit d'équilibrer l'activité économique et le travail de soins non rémunéré, ainsi que le droit à la non-discrimination dans l'emploi lié aux soins. Ces normes ont également ouvert la voie à des dispositions nationales en matière de congé de paternité et de congé parental et au droit à des services de soins aux enfants et de soins de longue durée, entre autres politiques de soins. Depuis, 45 pays ont ratifié la Convention n° 156, et beaucoup d'autres ont réformé leurs politiques en matière de congés et de services de soins afin de reconnaître, de réduire et de redistribuer le travail de soins non rémunéré entre les femmes et les hommes, de même qu'entre les familles et l'État, favorisant ainsi un meilleur équilibre travail-vie familiale. Toutefois, les enjeux restent de taille, surtout si l'on tient compte des bouleversements provoqués par la pandémie de COVID-19 tant sur le plan humain qu'économique. La ratification et la mise en œuvre de ces normes peut contribuer à apporter une réelle différence dans la vie quotidienne des soignants exerçant une activité professionnelle et fait partie intégrante des politiques de soins.

1 Les principes et droits fondamentaux au travail (et les Conventions associées) sont :

- liberté d'association et la négociation collective – Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
 - égalité de rémunération et absence de discrimination - Convention sur l'égalité de rémunération, 1999 (n° 100), et Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;
 - abolition du travail des enfants - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ; et
 - élimination du travail forcé et obligatoire - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.
- 2 D'autres instruments et directives pertinents cherchent à promouvoir un temps de travail décent - Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, et convention (n° 47) sur la semaine de quarante heures, 1935 - et un travail à temps partiel de bonne qualité - Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994 - afin de faire du travail décent une réalité pour tous les travailleurs, y compris ceux issus de groupes socialement défavorisés, tels que :
- les travailleurs migrants - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 ;
 - les travailleurs handicapés - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 ;
 - les peuples indigènes et tribaux - Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 ;
 - les travailleurs à domicile - Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996 ;
 - les travailleurs des coopératives - Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2020 ;
 - les travailleurs vivant avec le VIH - Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010 ; et
 - la violence et harcèlement dans le monde du travail – Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Un autre groupe d'instruments comprend ceux visant les travailleurs du secteur des soins, y compris les travailleurs domestiques - Convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011 - et le personnel infirmier - Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977 - ainsi que les recommandations de l'OIT et de l'UNESCO sur les enseignants et les directives de l'OIT sur les personnels de soins aux enfants.

► Encadré 1.1. Engagements de l’OIT envers l’Alliance mondiale pour les soins

Au cours des cinq prochaines années, l’OIT poursuivra ses efforts en vue de promouvoir l’agenda de transformation de l’économie des soins à travers les actions suivantes :

- Participation active à l’Alliance mondiale pour les soins.
- Développement de données et de connaissances sur le travail de soins rémunéré et non rémunéré et sur les politiques de congé pour soins à travers le monde.
- Promotion de politiques de soins universels sous la forme de services de soins aux enfants et de soins de longue durée, de transferts et de prestations de protection sociale relatifs aux soins, de politiques de congé pour soins comme le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental, ainsi que de régimes de travail favorables à la famille et d’infrastructures pertinentes pour les soins.
- Appui aux systèmes nationaux relatifs aux politiques de congé pour soins, afin d’assurer que les femmes et les hommes prennent un nombre égal de congés pour soins, favorisant ainsi l’égalité entre les hommes et les femmes au foyer, sur le lieu de travail et dans l’exercice de leur activité professionnelle.
- Promotion d’une évaluation des besoins et d’un chiffrage des insuffisances en matière de couverture dans l’économie des soins, et promotion des investissements nécessaires pour remédier à ces insuffisances, notamment grâce à des politiques macroéconomiques et sectorielles soucieuses de l’égalité entre les hommes et les femmes.
- Promotion de la création d’emplois décents dans le secteur des soins, en particulier pour les jeunes femmes et les jeunes hommes, et amélioration des conditions de travail du personnel soignant existant.
- Promotion des normes internationales du travail, en particulier des conventions ayant un impact direct sur les soins, notamment les Conventions n° 100, 102, 111, 183, 156, 189 et 190.

Un mandat clair de l’OIT sur l’investissement dans l’économie des soins

L’économie des soins a acquis une place importante dans les programmes, débats et initiatives politiques à travers le monde (OIT 2021e). En

2015, l’Objectif de développement durable 5 (égalité des sexes), cible 5.4, invite les États à « 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 » afin de parvenir

à l'égalité des genres et au développement durable. Par conséquent, de multiples organisations des systèmes des Nations unies et de Bretton Woods, le G20 et le G7, des organisations régionales telles que l'Union européenne, ainsi que des syndicats, comme la Confédération syndicale internationale (CSI), ont placé les soins au cœur de leurs agendas. En mars 2021, une Alliance mondiale pour les soins a été lancée par l'Institut national des femmes du Mexique et ONU Femmes à titre d'initiative collective multisectorielle à laquelle les gouvernements, le secteur privé, les institutions internationales et philanthropiques et les organisations de la société civile peuvent participer et prendre des engagements concrets pour promouvoir le programme d'action relatif aux soins au niveau mondial (Bango et Cossani 2021). A la fin de l'année 2021, l'Alliance comptait 52 membres à travers le monde, nationaux, issus de la société civile et du secteur privé, auxquels s'ajoutent l'OIT et la CSI (encadré 1.1).

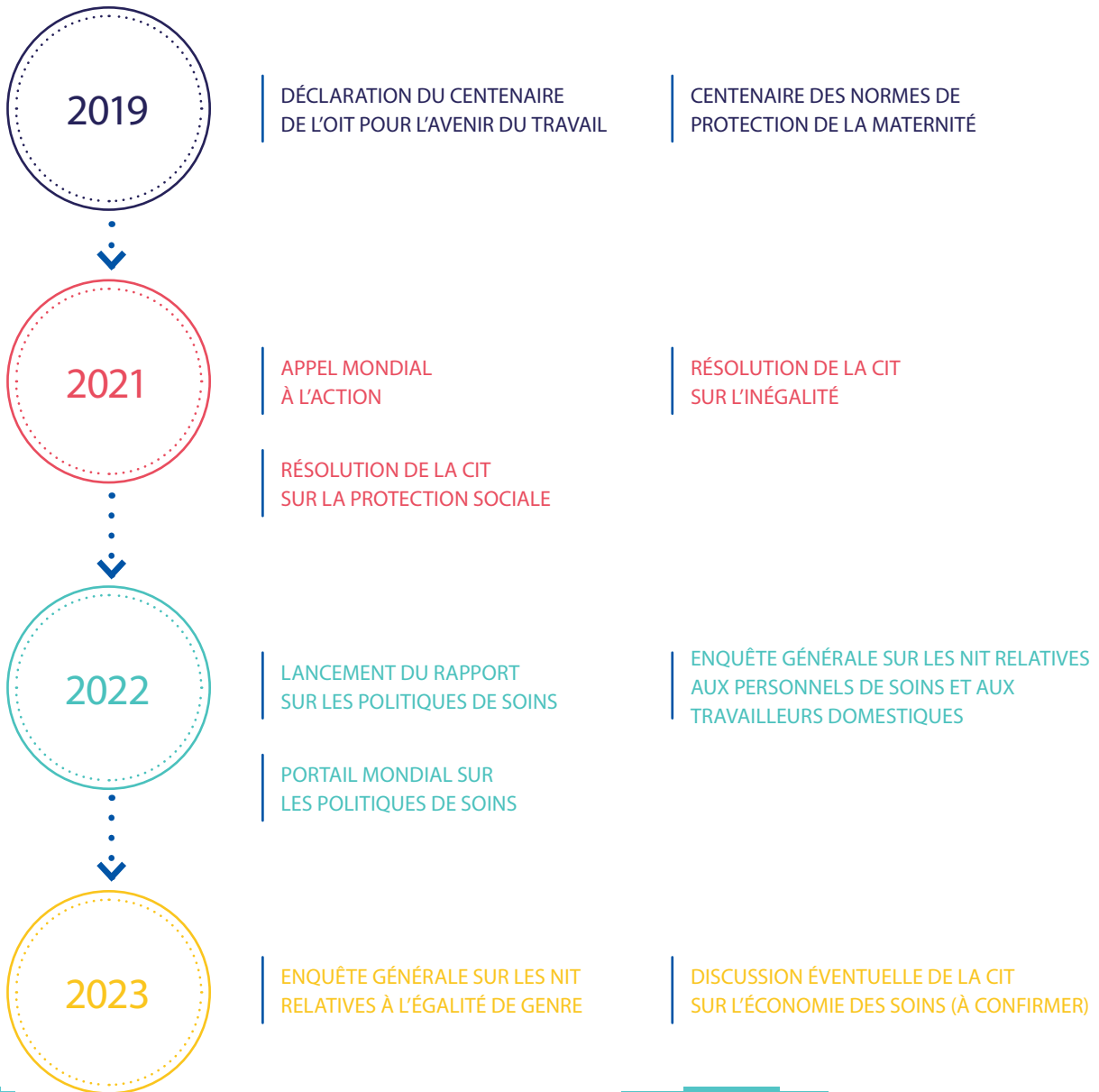
En septembre 2021, le rapport *Notre programme commun* du Secrétaire général des Nations unies constatait que les sociétés ne parvenaient pas à fournir ce dont les gens ont le plus besoin, notamment des biens publics tels que la santé, l'éducation et les soins aux enfants. Ce rapport préconise également une redéfinition du PIB en « valorisant le travail de soins non rémunéré dans les modèles économiques » et en « facilitant l'inclusion économique des femmes, notamment grâce à des investissements à grande échelle dans l'économie des soins et l'égalité des salaires ». Il s'agit également d'« investir dans des soins rémunérés de qualité dans le cadre des services publics essentiels et des dispositifs de protection sociale, notamment en améliorant les rémunérations et les conditions de travail (Cible 5.4 des Objectifs de développement durable) » (Nations Unies 2021, paragraphes 31 et 39).

Depuis l'adoption des instruments de 2011 sur le travail décent pour les travailleurs domestiques et le déploiement de l'Initiative sur les femmes au travail en 2015 (OIT 2018e), l'OIT a intensifié ses efforts en vue de mettre en évidence les opportunités, les défis et les actions stratégiques visant à promouvoir le cadre des 5R de l'OIT pour un travail décent dans les activités de soin à autrui (figure 1.2). Au-delà du cadre étendu des normes internationales du travail et des statistiques, des déclarations et des résolutions, d'importantes

initiatives politiques fondées sur des données factuelles accordent la priorité aux soins dans le monde du travail et proposent une feuille de route précise sur les interventions à mener pour investir dans l'économie des soins, notamment un ensemble de politiques de soins porteuses de transformations pour un partage plus équilibré des responsabilités familiales. L'adoption de la Résolution sur les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail (2013) a reconnu que le travail de soins non rémunéré est un « travail » et a opérationnalisé sa quantification dans les enquêtes sur la population active. En 2017, une enquête mondiale sur les attitudes et perceptions des femmes et des hommes relatives aux femmes et au travail a confirmé que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste le principal défi pour les femmes souhaitant entrer, rester et progresser sur le marché du travail (OIT et Gallup 2017). Un rapport historique de 2018 sur le travail et les emplois de soins a passé au crible la dimension mondiale du travail de soins non rémunéré ou rémunéré et sa relation avec l'évolution du monde du travail (OIT 2018a). Ce rapport a mis en évidence les inégalités de genre persistantes dans les ménages et sur le marché du travail, ainsi que leurs liens inextricables avec le travail de soins. Il a également mis l'accent sur l'économie des soins en tant que moteur de création d'emplois et sur la nécessité de s'attaquer aux déficits relatifs au travail décent dans les secteurs concernés.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) a clairement reconnu la pertinence de l'économie des soins pour un programme de transformation en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Par conséquent, l'accent est mis spécifiquement sur la promotion des investissements dans l'économie des soins et l'équilibre travail-vie familiale dans le programme et le budget de l'OIT à partir de l'exercice 2020-21. En 2019, le dialogue politique inter-institutions sur le centenaire de la protection de la maternité a renouvelé l'engagement de faire de la protection de la maternité une réalité pour toutes les femmes et a appelé à accélérer les ratifications et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail relatives à la protection de la maternité (OIT 2019a).

► Figure 1.2. Jalons planétaires de l'agenda de l'OIT sur l'investissement dans les soins



S'appuyant sur la Déclaration du Centenaire et soulignant l'importance du dialogue social comme outil essentiel à la suite des ravages causés par la pandémie de COVID-19, l'Appel mondial à l'action 2021 de l'OIT place l'investissement dans l'économie des soins dans le contexte d'une relance fondée sur l'emploi, le travail décent et la croissance économique inclusive (OIT 2021m). L'OIT préconise la lutte contre les discriminations quel qu'en soit le motif et la prise en considération de la situation de groupes spécifiques tels que les migrants, les personnes handicapées ou les minorités ethniques ; l'inclusion de crédits pour les soins dans l'assurance sociale ; la sécurité des revenus pendant les congés pour soins ; et des services de soins aux enfants et de soins de longue durée abordables et de qualité comme partie intégrante des systèmes de protection sociale promouvant l'égalité entre les hommes et les femmes.

Parallèlement, la résolution de la Conférence internationale du Travail (CIT) sur la protection sociale appelle les Etats Membres à « 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 abordables et de qualité, faisant partie intégrante des systèmes de protection sociale, d'une manière qui promeuve le taux d'activité des travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin ainsi qu'un partage des activités de soin à part égale entre hommes et femmes » (OIT 2021e, paragr. 13(g)). La Conférence s'est également engagée à aider les États membres « à faire du travail décent une réalité pour les travailleurs de l'économie du soin, en vue de rendre ce secteur plus attractif et d'améliorer la qualité des services de santé et de soin » (OIT 2021e, paragr. 17(f)). En décembre 2021, la résolution concernant les inégalités et le monde du travail adoptée par la CIT reconnaît que pour garantir l'égalité des genres et l'absence de discrimination et promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion, il est nécessaire d'adopter une approche intégrée et globale qui, entre autres, élimine les obstacles empêchant les femmes d'accéder au marché du travail, d'y rester et d'y évoluer professionnellement, et garantit « l'accès à des soins de longue durée et des soins pour les enfants qui soient de qualité et abordables » (OIT 2021k, paragraphe 23(e)).

Une enquête globale³ sur le personnel soignant et les travailleurs domestiques est en cours de préparation et sera examinée par la CIT en juin 2022, tandis qu'une étude globale sur les instruments relatifs à l'égalité des chances et de traitement, y compris les Conventions n° 111, 156 et 183, sera examinée par la CIT en 2023. Ces enquêtes ont pour but d'identifier les progrès réalisés et les défis restant à relever en matière de ratification et de mise en œuvre de ces normes internationales du travail liées à l'économie de soins, et de concevoir des moyens pratiques de surmonter ces défis. Le Conseil d'administration de l'OIT étudie également la possibilité d'une discussion de portée générale sur la nécessité de mettre en place des systèmes de soins inclusifs et durables lors de la CIT de 2023, dans la mesure où il s'agit d'un aspect essentiel pour faire avancer le programme de transformation en faveur de l'égalité des genres et promouvoir un écosystème de soins pour tous (OIT 2021n).

Dans ce cadre, la publication du présent rapport se veut une contribution importante à l'Agenda de l'OIT pour l'investissement dans les soins et fait partie d'un compendium de connaissances mondiales, d'outils techniques et de discussions sur les politiques à mettre en œuvre pour aider les mandants et les partenaires de l'OIT à investir dans l'économie des soins grâce à la conception et au financement de politiques de soins porteuses de transformations, notamment en matière de congés et de services de soins (voir chapitre 9).

³ Sur la base de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) publie chaque année une étude générale approfondie sur la législation et la pratique nationales des États membres concernant certaines conventions et/ou recommandations choisies par le Conseil d'administration du BIT. Ces enquêtes permettent à la CEACR d'examiner l'impact des conventions et recommandations, d'analyser les difficultés signalées par les gouvernements dans leur application et d'identifier les moyens de surmonter ces obstacles. Pour plus d'informations et la revue des études générales publiées depuis 1985, voir : BIT, « Études générales ».

► 1.1. Contenu du rapport

Le présent rapport fait le point sur l'état d'avancement des politiques relatives aux congés pour soins, en particulier les congés de maternité, de paternité, parental, de longue durée et d'urgence, sur les dispositions relatives à l'allaitement et sur les services tels que les soins aux enfants et les soins de longue durée. Le rapport aborde également les réglementations du travail visant à protéger la sécurité et la santé des femmes enceintes et allaitantes et à accorder à tous les parents le droit à la non-discrimination dans le cadre de leurs responsabilités familiales. Le Cadre des 5R pour un travail décent dans le secteur des soins et les normes internationales du travail susmentionnées sont la grille de lecture à travers laquelle l'étude a été menée. Le présent rapport s'inscrit dans le cadre d'un effort de longue haleine de l'OIT, entamé en 1994, pour suivre et évaluer les progrès réalisés dans les législations nationales par rapport aux aspects fondamentaux des normes internationales du travail relatives à la protection de la maternité et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Sur la base des données juridiques recueillies par l'OIT, le présent rapport global, à l'instar des éditions 2005, 2010 et 2014, propose une analyse comparative complète des dispositions juridiques nationales relatives à la protection de la maternité et aux congés et services de soins pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales à travers le monde, en particulier : le congé de maternité (chapitre 2), le congé de paternité (chapitre 3), le congé parental et autres congés spéciaux (chapitre 4), y compris la protection de l'emploi et les droits à la non-discrimination ; la protection de la santé sur le lieu de travail (chapitre 5) ; les dispositions relatives à l'allaitement (chapitre 6) ; les services de soins aux enfants (chapitre 7) ; les services de soins de longue durée (chapitre 8) ; et un chapitre de conclusion sur l'investissement dans des politiques de soins porteuses de transformations (chapitre 9).

Chaque chapitre présente un ensemble exhaustif et unique d'environ 100 indicateurs juridiques et statistiques pour plus de 180 pays. Élargissant la portée des éditions précédentes et les approfondissant, le présent rapport présente de nouveaux indicateurs juridiques sur les congés d'urgence et les congés pour soins de longue durée, ainsi que sur les services de soins aux enfants et de soins de longue durée. Face aux lacunes persistantes des données sur la couverture légale et réelle des politiques de soins à travers le monde, la recherche s'est particulièrement efforcée d'estimer la portée des dispositions légales en établissant un lien entre les dispositions statutaires et la structure démographique de chaque pays. Il en résulte une multitude d'estimations offrant un aperçu mondial, régional et national par catégorie de revenus des dispositions légales en matière de politiques de soins. Ces statistiques ne permettent donc pas de savoir dans quelle mesure les personnes concernées bénéficient réellement de leurs droits aux congés et aux services de soins. Néanmoins, elles permettent aux lecteurs d'apprécier l'ampleur des lacunes des politiques en matière de droits aux congés et aux services de soins pour les femmes, les hommes et les enfants à travers le monde.

Le rapport cherche également à évaluer la capacité des législations nationales à reconnaître les dispositions prévues par les politiques de soins pour les catégories de travailleurs qui sont généralement exclues des systèmes de couverture, comme les travailleurs indépendants, qui sont souvent surreprésentés parmi les travailleurs de l'économie informelle, et les parents adoptifs et LGBTIQ+. Lorsque des indicateurs juridiques sont disponibles pour différentes années, le rapport décrit comment ces politiques de prise en charge ont évolué au cours de la dernière décennie pour répondre aux dispositions prévues par les normes internationales du travail, notamment dans le contexte de la crise sanitaire, économique et sociale mondiale induite par la pandémie de COVID-19.

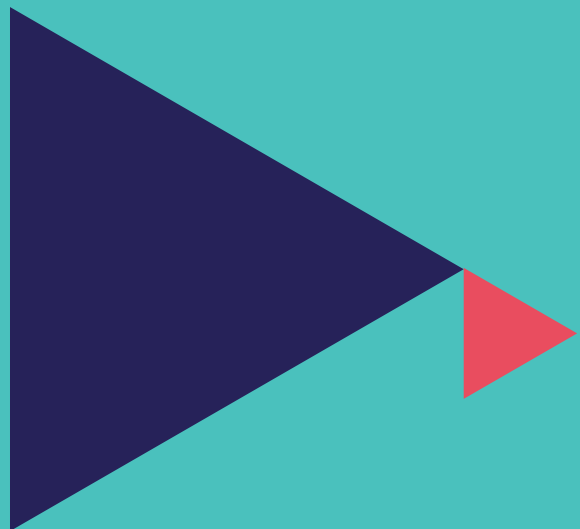
Enfin, se fondant sur une simulation macroéconomique de l'OIT de 2018 (OIT 2018a) et l'élargissant, le dernier chapitre, qui s'appuie sur les chapitres précédents, établit une compilation des « écarts entre les politiques de soins aux enfants » à l'échelle mondiale - notamment le délai entre la fin de l'éligibilité au congé rémunéré pour soins aux enfants et le début de l'application du droit à la protection et à l'éducation gratuites et universelles pour la petite enfance ou à l'enseignement primaire - et

propose des recommandations stratégiques sur les mesures à prendre pour combler ces écarts. Le chapitre montre qu'il existe de solides arguments en faveur d'investissements visant à assurer progressivement l'accès universel à un ensemble de mesures porteuses de transformations en matière de soins, à savoir le congé parental, l'allaitement, les services de soins aux enfants et les soins de longue durée, pour tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales, où qu'ils se trouvent.



► 2

**Le congé de maternité:
un droit humain et du
travail universel mais
non respecté**



Messages clés

► Pourquoi le congé de maternité est-il si important ?

- Le congé de maternité rémunéré et assorti d'une garantie de retour à l'emploi est primordial pour la vie, la santé, la sécurité et la protection économique des femmes et de leurs enfants. Il s'agit d'un prérequis au droit de prendre soin et de bénéficier de soins et à la réalisation de l'égalité des genres au travail.
- Tous les 185 pays du monde, à l'exception d'un seul, ont adopté des dispositions législatives relatives au congé de maternité.

► Quelle est la durée du congé de maternité ?

- Les normes de l'OIT préconisent une période minimale de congé de maternité de 14 semaines et recommandent de porter cette période à 18 semaines au moins pour garantir un temps de repos et de récupération adéquat.
- En 2021, 120 pays offrent un congé de maternité d'au moins 14 semaines. Ainsi, 7 mères potentielles sur 10¹ vivent dans des pays où le congé de maternité est conforme à la norme de 14 semaines prescrite par l'OIT.
- 52 pays atteignent ou dépassent la norme de 18 semaines prescrite par l'OIT. En d'autres termes, 3 mères potentielles sur 10 vivent dans des pays où le congé de maternité dure au moins 18 semaines.
- Depuis 2011, 23 nouveaux pays ont atteint ou dépassé la norme de 14 semaines établie par l'OIT.
- Cependant, 3 mères potentielles sur 10 vivent encore dans les 64 pays où la durée du congé de maternité est inférieure à 14 semaines.

1 Les « mères potentielles » sont des femmes en âge de procréer. Aux fins du présent rapport, le groupe d'âge des « femmes en âge de procréer » est supposé être le même que celui des « hommes en âge de procréer », c'est-à-dire de 15 à 49 ans.

Messages clés

► Quel est le montant de la rémunération accordée au titre du congé de maternité ?

- Le montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité doit être suffisant pour maintenir la femme et son enfant en bonne santé et à l'abri de la pauvreté.
- Les normes de l'OIT stipulent que le montant de ces prestations doit être au moins égal aux deux tiers (67 pour cent) du salaire antérieur de la femme et recommandent de le porter à 100 pour cent lorsque possible.
- En 2021, 123 pays offrent un congé de maternité entièrement rémunéré. Ainsi, 8 mères potentielles sur 10 à travers le monde vivent dans des pays où le congé de maternité est entièrement rémunéré.
- Entre 2011 et 2021, 10 pays ont augmenté le montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité.
- Toutefois, dans 13 pays, les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont fixées à moins de deux tiers des revenus antérieurs, tandis que dans deux pays, le congé de maternité n'est toujours pas rémunéré et que dans un autre pays le congé de maternité n'existe pas.

► Qui prend en charge les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité ?

- La protection de la maternité relève du bien public et de la responsabilité collective.
- Les normes de l'OIT stipulent que les prestations en espèces prévues au titre du congé de maternité doivent être couvertes par l'assurance sociale obligatoire ou par des fonds publics. Les employeurs ne doivent pas être tenus individuellement responsables du coût direct de ces prestations.
- Les normes de l'OIT stipulent que des fonds d'assistance sociale non contributifs doivent être mis à contribution pour fournir des prestations de maternité adéquates aux femmes ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier des prestations prévues au titre de l'assurance sociale, en particulier celles travaillant dans l'économie informelle.
- Plus de deux tiers des mères potentielles vivent dans des pays où les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont financées par la sécurité sociale.
- Deux mères potentielles sur 10 restent exposées à une protection inadéquate et à la discrimination, dans 45 pays où la rémunération intégrale du congé de maternité par les employeurs est encore obligatoire.
- Depuis 2011, seuls 8 pays ont abandonné les régimes de responsabilité des employeurs au profit de régimes basés sur la sécurité sociale ou de régimes mixtes.

Messages clés

► Les lois nationales relatives aux droits au congé de maternité sont-elles conformes aux normes de l'OIT?

- Seules 7 mères potentielles sur 10 vivent dans les 98 pays respectant les exigences de la Convention (n° 183) de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000.
- Les réformes juridiques intervenues entre 2011 et 2021 ont mis du temps à se concrétiser, seuls 18 pays ayant amélioré au moins un aspect de leur législation sur le congé de maternité pour la mettre en phase avec les normes de l'OIT.
- Si les tendances actuelles se maintiennent, il faudra au moins 46 ans pour assurer à toutes les femmes des droits minimaux en matière de congé de maternité, ce qui compromet la réalisation des Objectifs de développement durable d'ici 2030.

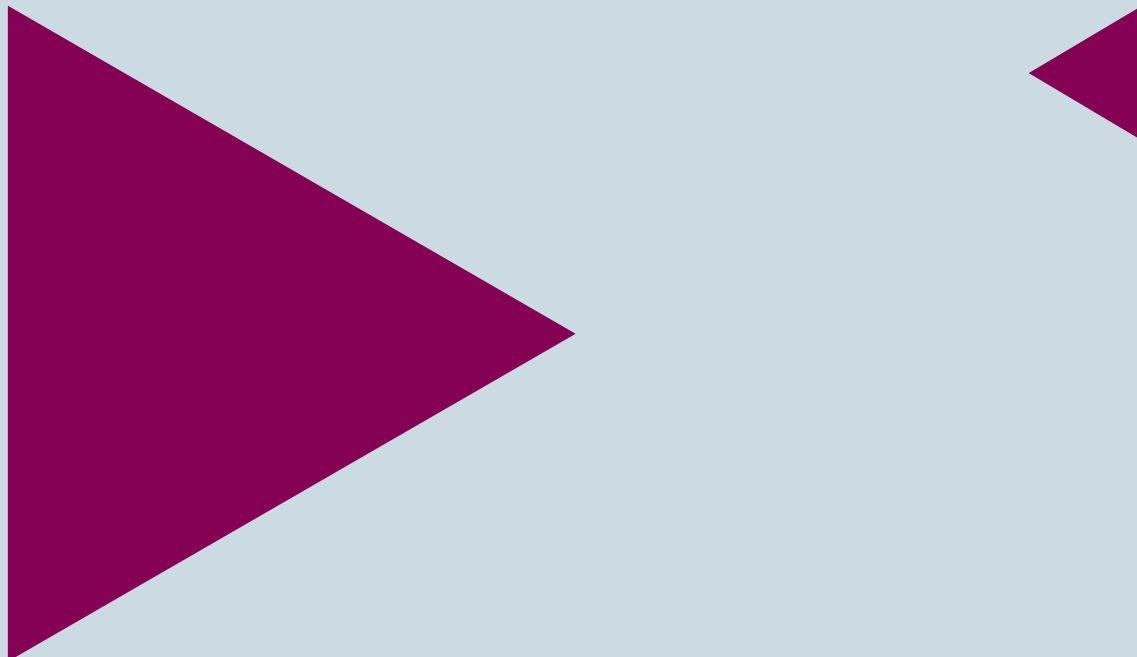
► Les femmes peuvent-elles perdre leur emploi ou être victimes de discrimination pour cause de maternité ?

- La protection de l'emploi et la non-discrimination sont indispensables pour garantir le droit au congé de maternité.
- Seuls 13 pays ne prévoient pas de protection contre les licenciements illégaux liés à la maternité.
- Cependant, 4 mères potentielles sur 10 vivent dans les 83 pays où les femmes sont exposées à un risque de licenciement discriminatoire dû à une absence de protection de l'emploi pendant toute la période de maternité.
- Seules 2 mères potentielles sur 10 vivent dans les 77 pays où la charge de la preuve imposée à l'employeur est un instrument juridique essentiel permettant de lutter contre les licenciements discriminatoires.
- Près de 5 mères potentielles sur 10 vivent dans les 89 pays garantissant le droit de reprendre le travail après le congé de maternité.
- Depuis 2011, 26 pays ont imposé de nouvelles interdictions implicites ou explicites des tests de grossesse liés à l'emploi.
- Cependant, une mère potentielle seulement sur 10 vit dans les 24 pays où les tests de grossesse liés à l'emploi sont explicitement interdits.

Messages clés

▶ Quelle est la portée des lois sur le congé de maternité ?

- ▶ Le droit fondamental à un congé de maternité rémunéré et assorti d'une garantie de retour à l'emploi doit être garanti à toutes les femmes.
- ▶ Cependant, les prestations en espèces liées au congé de maternité sont particulièrement peu répandues pour certaines catégories de travailleurs.
- ▶ Seules 14 femmes indépendantes sur 100² vivent dans les 81 pays ayant prévu une couverture obligatoire en matière de prestations en espèces au titre du congé de maternité des femmes indépendantes.
- ▶ Seuls 2 parents potentiels sur 10 vivent dans les 52 pays accordant des droits égaux en matière de congé de maternité aux parents adoptifs, y compris ceux engagés dans une relation avec une personne du même sexe.



2 Les données sur le travail indépendant sont des estimations modélisées par l'OIT et disponibles dans la base de données ILOSTAT, sauf pour Andorre, Antigua-et-Barbuda, les îles Vierges britanniques, Monaco, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Marin et les Seychelles.

► 2.1. La protection de la maternité : des droits vitaux acquis depuis plus d'un siècle, mais qui ne profitent toujours pas à toutes les mères

Le congé de maternité rémunéré assorti de soins de santé adéquats pour la mère et l'enfant est une condition essentielle de la protection sanitaire et économique des travailleuses et de leurs enfants pendant la période pré- et post-natale et pendant les périodes d'allaitement. Il s'agit d'un préalable au droit de prendre soin et de bénéficier de soins, ainsi qu'à la réalisation de l'égalité des genres au travail. Ce rôle est universellement reconnu et clairement établi dans les principaux traités universels relatifs aux droits humains, tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), ainsi que dans les normes internationales du travail sur la protection de la maternité et la sécurité sociale adoptées par les mandants de l'OIT - gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs - il y a plus d'un siècle, puisque la première Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, a été adoptée en 1919. La « protection de l'enfance et de la maternité » figure également parmi les buts et objectifs fondamentaux de l'OIT (article III de la Déclaration de Philadelphie, 1944). La deuxième Convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952 (n° 103), a été adoptée en 1952, et les dernières normes internationales du travail les plus récentes sur ce sujet sont la Convention (n° 183)³ et la Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000. Les autres normes pertinentes de l'OIT sont la Convention (n° 102) sur la sécurité sociale (norme minimale), 1952, et la Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Le fait que la grande majorité des pays aient adopté des dispositions légales relatives au congé de maternité rémunéré confirme également l'importance de garantir le droit au congé de maternité. Ce droit est associé à des résultats positifs en matière de santé pour les femmes et leurs enfants, ainsi qu'à l'établissement et au maintien de l'allaitement maternel (Bütikofer, Riise et Skira 2021).

Des recherches montrent également que des régimes de congé de maternité bien conçus, assortis de prestations en espèces et de prestations médicales, sont bénéfiques pour la position des femmes sur le marché du travail et réduisent, à leur tour, les écarts entre les sexes au niveau de la rémunération, de l'informalité et de la protection sociale (ILO 2016a).

La protection de la maternité relève du bien public et de la responsabilité collective. Les normes internationales du travail recommandent la prise en charge des congés de maternité et autres congés pour soins à travers la solidarité et la mutualisation des risques de tous les membres de la société, notamment par le biais de l'assurance sociale ou de la fiscalité générale. Ceci est indispensable pour promouvoir l'égalité des chances et des résultats au travail, en empêchant les employeurs de supporter seuls la totalité du coût direct de la reproduction et du bien-être de la société. Par ailleurs, les normes internationales du travail, et plus récemment la résolution de l'OIT de 2021 sur la protection sociale⁴, recommandent que toutes les femmes aient accès à des congés, à la sécurité des revenus et aux soins de santé pendant la maternité, y compris :

- les femmes travaillant dans l'économie informelle
- les femmes travaillant pour leur propre compte et celles contribuant au revenu familial
- les femmes ayant des contrats précaires
- les femmes vivant en milieu rural
- les femmes issues de minorités raciales et ethniques
- les travailleuses migrantes
- les travailleuses handicapées
- les personnes vivant avec le VIH et le sida ;

3 En novembre 2021, 40 pays avaient ratifié la Convention n° 183. Voir la [base de données NORMLEX de l'OIT](#).

4 La résolution, dont le titre complet est Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), a été adoptée par la Conférence internationale du travail le 19 juin 2021.

- les parents célibataires, adoptifs ou en couple avec une personne du même sexe.

Compte tenu de la nature informelle de leur travail, de la précarité de leur emploi ou d'autres caractéristiques individuelles ou concomitantes, ces travailleuses se retrouvent souvent totalement ou largement exclus de ces droits ou courent le risque de l'être. Elles sont souvent incitées à poursuivre ou à reprendre des activités économiques alors qu'il n'est pas médicalement conseillé de le faire ; elles sont également contraintes d'arrêter ou de réduire leur activité rémunérée, ce qui entraîne des pénalités sur leur revenu. Lorsqu'elles ne sont pas en mesure de se reposer et de se rétablir en bénéficiant de liquidités et de prestations médicales adéquates au cours de la dernière étape de la grossesse, au moment de l'accouchement et après, ces femmes mettent souvent leur santé et celle de leur enfant en grave danger (OIT 2013 ; OIT 2016a ; OIT 2020e).

Le présent chapitre fait le point sur les législations nationales concernant cinq aspects des dispositions relatives au congé de maternité, à la lumière de la Convention (n° 183) et de la Recommandation (n° 191) de l'OIT sur la protection de la maternité,

2000, car ce sont les instruments les plus récents et les plus complets en matière de protection de la maternité⁵.

La première section aborde la durée du congé de maternité prévue par loi. La deuxième analyse le droit à une rémunération pendant le congé de maternité, et la troisième porte sur la source des prestations. Le chapitre analyse ensuite les dispositions relatives au congé de maternité pour les travailleuses indépendantes et les parents adoptifs. Enfin, il dresse un état des lieux des dispositions nationales afférentes à la protection de l'emploi et de non-discrimination liées au congé de maternité.

La Convention n° 183, qui est la norme la plus récente de l'OIT sur la durée du congé de maternité rémunéré, prévoit une période de congé minimale de 14 semaines pour les femmes exerçant une activité professionnelle, soit deux semaines de plus que la durée de 12 semaines prévue par les conventions précédentes. La Recommandation n° 191 qui l'accompagne va plus loin et recommande aux États membres de l'OIT d'essayer de porter la durée du congé de maternité à au moins 18 semaines (figure 2.1).



5 Les prestations médicales de maternité - y compris les soins prénataux, les soins à l'accouchement et les soins postnataux, ainsi que les soins d'hospitalisation si nécessaire - sont également une composante essentielle de la protection de la maternité, comme le prévoit la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 (article 6, paragraphe 7). Les soins de santé en cas de maternité font également partie intégrante des droits à la protection sociale dont les mères devraient bénéficier conformément aux normes de sécurité sociale de l'OIT (Convention n° 102 et Recommandation n° 202). Seule une combinaison d'allocations de maternité en espèces et de prestations médicales peut garantir la santé et la sécurité des revenus des femmes en période de maternité.

► 2.2. Durée du congé de maternité : garantir un temps de repos et de récupération adéquat

Sept mères potentielles sur dix vivent dans des pays où la durée du congé de maternité est d'au moins 14 semaines

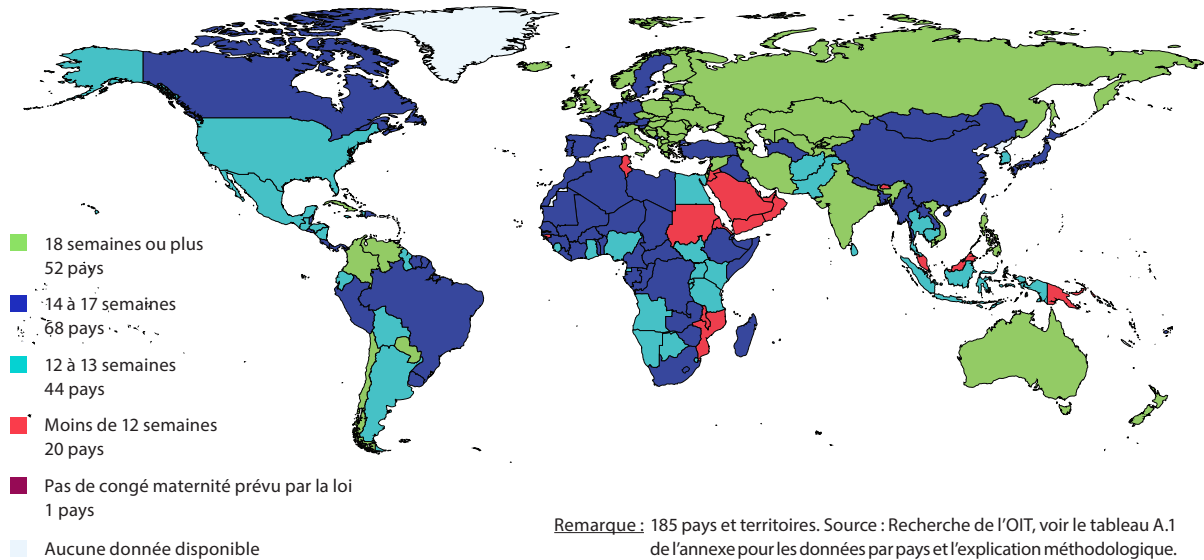
En 2021, 184 pays offrent un congé de maternité prévu par loi, les îles Tonga étant le seul pays dont la législation ne prévoit pas de congé de maternité. La durée moyenne du congé de maternité dans le monde est de 17,6 semaines⁶. Au niveau mondial, 120 pays, où vivent 72,5 pour cent des mères potentielles, offrent un congé de maternité d'au moins 14 semaines, comme le prévoit la Convention n° 183 (figure 2.1, figure 2.2 et tableau 2.1). Dans ces pays, 52 atteignent ou dépassent également les 18 semaines de congé de maternité préconisées par la Recommandation n° 191.

Cependant, 27,4 pour cent des mères potentielles à travers le monde vivent dans les 64 pays où la durée du congé de maternité est inférieure à 14 semaines. Parmi ces pays, 44 offrent 12 à 13 semaines de congé, conformément aux Conventions n° 03, 102 et 103 ; tandis que la durée du congé de maternité est inférieure à 12 semaines dans 20 pays seulement. La proportion de mères potentielles appartenant à ce dernier groupe est de 3,3 pour cent du total, ce qui correspond à plus de 63 millions de femmes.

Le tableau mondial cache d'importantes disparités entre les régions et les catégories de revenus à l'échelle nationale. Dans les États arabes, par exemple, 60,8 pour cent des mères potentielles vivent dans les huit pays où la durée du congé de maternité est inférieure à 12 semaines. Dans cette région, seuls l'Iraq (14 semaines), le Koweït (27 semaines) et la République arabe syrienne (21 semaines) offrent un congé de maternité d'une durée d'au moins 14 semaines, comme le prévoit la Convention n° 183. Dans les autres régions, la proportion de mères potentielles vivant dans des pays où la durée du congé de maternité est inférieure à 14 semaines est de 51,9 pour cent en Afrique (23 pays), 55,8 pour cent dans les Amériques (18 pays) et 17,5 pour cent en Asie et dans le Pacifique (15 pays). En Europe et en Asie centrale, toutes les mères potentielles vivent dans des pays offrant au moins 14 semaines de congé de maternité.

⁶ Ce chiffre moyen de 17,6 semaines est pondéré en fonction de la population et se réfère aux 180 pays pour lesquels des données démographiques sont disponibles. Le rapport des Nations unies intitulé Perspectives de la population mondiale : Révision de 2019 ne fournit pas de données démographiques pour Andorre, les îles Vierges britanniques, Monaco, Saint-Kitts-et-Nevis et Saint-Marin. Par conséquent, ces cinq pays sont exclus des moyennes pondérées par population.

► Figure 2.1. Durée du congé de maternité, 2021

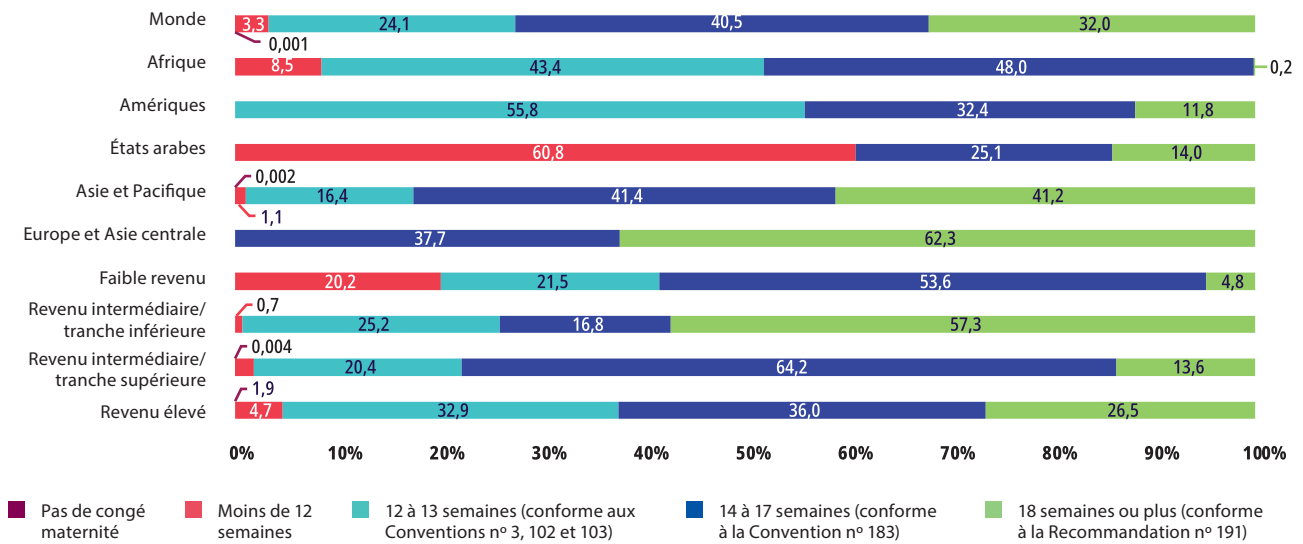


► Tableau 2.1. Durée du congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé maternité prévu par la loi	Congé de maternité prévu par la loi	Moins de 12 semaines	12 à 13 semaines (conforme aux Conventions n° 3, 102 et 103)	14 à 17 semaines (conforme à la Convention n° 183)	18 semaines ou plus (conforme à la Recommandation n° 191)	Durée moyenne du congé de maternité dans tous les pays (semaines)
Monde	1	184	20	44	68	52	17,6
Afrique	-	54	7	16	29	2	13,2
Amériques	-	34	-	18	11	5	14,4
États arabes	-	11	8	-	1	2	12,3
Asie et Pacifique	1	32	5	10	11	6	19,0
Europe et Asie centrale	-	53	-	-	16	37	21,8
Faible revenu	-	28	6	7	12	3	13,5
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	-	47	4	17	19	7	20,0
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	1	49	5	13	15	16	15,7
Revenu élevé	-	60	5	7	22	26	18,2

Remarque : 185 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 2.2. Pourcentage de mères potentielles, selon la durée du congé de maternité, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque: 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Depuis 2011, 23 nouveaux pays ont atteint ou dépassé la norme minimale de 14 semaines établie par l'OIT

Entre 2011 et 2021, 35 des 177 pays pour lesquels des données sont disponibles pour ces deux années ont allongé la durée du congé de maternité. Parmi eux, 23 se conforment

désormais à la norme de l'OIT de 14 semaines ou la dépassent. Au niveau régional, les pays qui ont augmenté la durée du congé de maternité pour respecter la norme de 14 semaines se trouvent en majorité en Asie et dans le Pacifique (neuf pays), suivis des Amériques (six pays), de l'Afrique (cinq pays), des États arabes (deux pays), et de l'Europe et de l'Asie centrale (un pays) (tableau 2.2).

► **Tableau 2.2.** Pays ayant atteint la norme minimale de l'OIT relative à la durée de 14 semaines pour le congé de maternité entre 2011 et 2021

		Durée du congé maternité (semaines)*	
Région	Pays	2011	2021
Afrique	Éthiopie	13 (90 jours)	17 (120 jours)
	Gambie	12	26 (6 mois)
	Île Maurice	12	14
	Sao Tomé-et-Principe	9 (60 jours)	14
	Zambie	12	14
Amériques	République dominicaine	12	14
	Salvador	12	16
	Paraguay	12	18
	Pérou	13 (90 jours)	14 (98 jours)
	Trinité-et-Tobago	13	14
	Uruguay	12	14
États arabes	Irak	9 (62 jours)	14
	Koweït	10 (70 jours)	27 (70 jours plus 4 mois non payés)
Asie et Pacifique	Brunéi Darussalam	9	15
	Fiji	12 (84 jours)	14 (98 jours)
	Hong Kong, Chine	10	14
	Inde	12	26
	Iran (République islamique d')	13 (90 jours ou 4 mois en cas d'allaitement)	39 (9 mois)
	République démocratique populaire lao	13 (90 jours)	15 (105 jours)
	Myanmar	12	14
	Népal	7 (52 jours)	14
	Philippines	9 (60 jours)	19 (135 jours)
	Europe et Asie centrale	Islande	13 (3 mois)

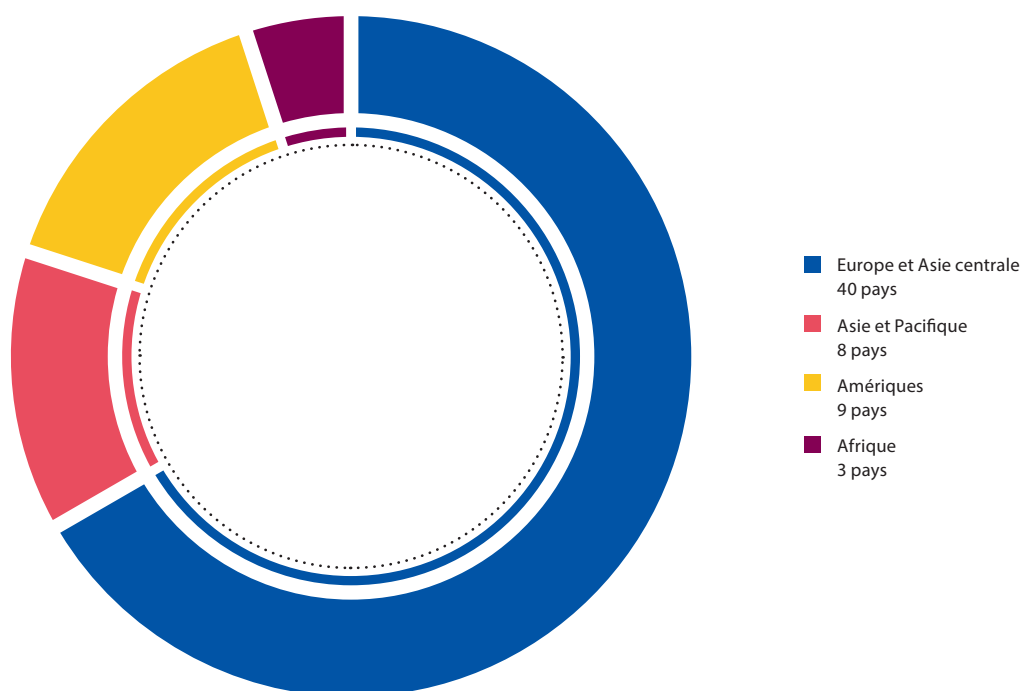
*D'autres précisions et/ou restrictions prévues par la loi sont indiquées entre parenthèses dans ces colonnes. Source: Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique, et BIT 2014a.

Transfert du congé de maternité aux pères pour raisons de santé

La Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité reconnaît également le rôle de prestataire de soins non rémunérés des hommes puisqu'elle envisage le transfert du congé de maternité postnatal non expiré au père en cas de décès, de maladie ou d'hospitalisation de la mère, ou dans d'autres situations où la mère ne peut s'occuper de l'enfant pour raisons de santé⁷. Le but initial du congé de maternité étant le rétablissement post-partum, un tel transfert ne serait acceptable que si les femmes en couches ont accès à des prestations-maladie et que leur santé et la sécurité de leurs revenus sont garanties. Ainsi, un certain nombre de pays offrent également la possibilité de transférer le congé de maternité aux pères.

À l'heure actuelle, 60 pays sur 185 prévoient la possibilité de transférer les périodes de congé de maternité postnatal aux pères, sous réserve de certaines conditions. Dans 41 pays, le transfert du congé de maternité peut être effectué dans des circonstances exceptionnelles, tandis que dans 19 les mères peuvent également transférer des parties de leur congé de maternité aux pères dans toutes les circonstances, y compris celles sans rapport avec la santé de la mère ou de l'enfant. La figure 2.5 montre que la majorité des pays où les femmes ont le droit de transférer une partie de leur congé de maternité au père se trouvent en Europe et en Asie centrale (40 pays), suivies par les Amériques (9), l'Asie et le Pacifique (8) et l'Afrique (3).

► Figure 2.3. Nombre de pays où le congé de maternité peut être transféré aux pères pour raisons de santé, par région, 2021



Remarque : 60 pays. Source : Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

7 Recommandation n° 191 de l'OIT, Para. 10(1-2). Voir le chapitre 4 pour plus d'informations sur les dispositions relatives au congé parental transférable ou partagé, à savoir le congé parental transféré à un parent ou à une autre personne chargée de s'occuper de l'enfant.

► 2.3. Adéquation des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité : assurer la protection de la santé et la sécurité des revenus

La Convention n° 183 de l'OIT a pour objet de permettre aux femmes en congé de maternité de recevoir des prestations en espèces conformément aux lois et règlements de l'État, ou de toute autre manière conforme aux pratiques en vigueur dans leur pays (article 6, paragraphe 1). Pour s'aligner sur la Convention n° 183, on part du principe que les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité doivent être suffisamment élevées pour permettre à la femme de subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant dans de bonnes conditions et avec un niveau de vie convenable (article 6(2)). La Convention n° 183 précise également que lorsque, conformément à la législation nationale ou aux usages en vigueur, les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont fondées sur la rémunération antérieure, le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers de la rémunération antérieure de la femme ou de celle prise en compte pour le calcul des prestations (article 6(3)). La Convention n° 183 stipule également que lorsque les prestations en espèces sont calculées à l'aide d'autres méthodes, le montant de ces prestations doit être comparable à celui résultant en moyenne de l'application du principe des deux tiers des gains antérieurs (article 6(4)). La Recommandation n° 191 qui lui est associée va un peu plus loin en conseillant aux États membres de l'OIT, lorsque cela s'avère possible et après consultation avec les organisations d'employeurs et les syndicats représentatifs, de porter les prestations versées au titre du congé de maternité au montant total de la rémunération antérieure de la femme (paragraphe 2).

Neuf mères potentielles sur dix vivent dans les 123 pays accordant un congé de maternité entièrement rémunéré

En 2021, le montant officiel moyen des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité était de 91,2 pour cent du salaire antérieur⁸. Au niveau mondial, 1,7 milliard de mères potentielles (90,8 pour cent) résident dans les 163 pays accordants, au titre du congé de maternité, des prestations en espèces d'un montant au moins égal aux deux tiers de la rémunération antérieure⁹, comme le prévoit la Convention n° 183. La majeure partie des mères potentielles (1,5 milliard) ayant accès à un congé de maternité rémunéré prévu par la loi vivent dans les 123 pays accordant des prestations en espèces au titre du congé de maternité, à hauteur de 100 pour cent des gains antérieurs (figure 2.4, figure 2.5 et tableau 2.3). Cependant, une proportion importante de mères potentielles réside encore dans des pays où les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité ne sont pas suffisantes aux termes de la Convention n° 183 de l'OIT. En 2021, 3,8 pour cent des mères potentielles (72 millions) du monde entier vivent dans les 13 pays où la législation fixe encore les prestations en espèces pour le congé de maternité à un niveau inférieur aux deux tiers de la rémunération antérieure. Par ailleurs, 4,1 pour cent des mères potentielles (78 millions) vivent dans les trois pays sur 185 étudiés par l'OIT où les prestations périodiques en espèces au titre du congé de maternité ne sont pas prévues par la loi : Papouasie-Nouvelle-Guinée, îles Tonga¹⁰ et États-Unis¹¹.

8 Moyenne basée sur 173 pays et territoires.

9 L'Afrique du Sud et le Vanuatu versent des prestations en espèces au titre du congé de maternité à hauteur de 66 pour cent des gains antérieurs, mais ils sont considérés comme faisant partie de la catégorie « Entre deux tiers et 99 pour cent des gains antérieurs ».

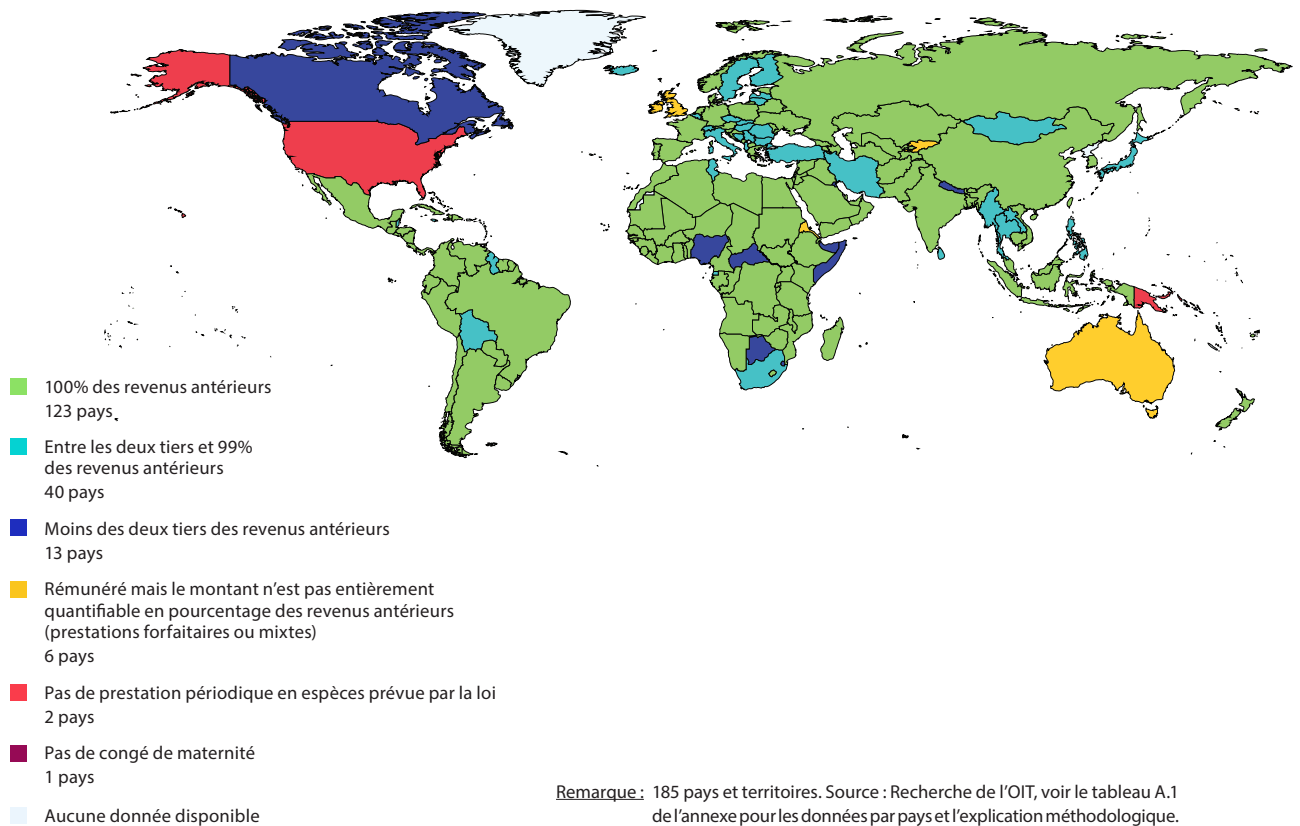
10 Les Tonga ne prévoient pas de congé de maternité.

11 Aux États-Unis, il n'existe pas de programme national. En vertu de la loi de 1993 sur le congé familial et médical, le congé de maternité n'est généralement pas rémunéré ; toutefois, sous certaines conditions, les congés payés accumulés (tels que les vacances ou les congés personnels) peuvent être utilisés pour couvrir une partie ou la totalité du congé auquel une femme a droit en vertu de la loi. En outre, 12 semaines de congé parental payé sont accordées aux travailleurs fédéraux et une prestation en espèces a été adoptée dans neuf États et dans le district de Columbia. En outre, les employeurs peuvent offrir un congé de maternité payé en tant qu'avantage professionnel.

Le tableau mondial cache quelques disparités régionales et nationales. Par exemple, dans les Etats arabes, la quasi-totalité des pays accordent des prestations en espèces au titre du congé de maternité, conformément à la Convention n° 183, et la plupart des pays de la région versent aux femmes, pendant leur congé de maternité, une indemnité égale à 100 pour cent de leur salaire antérieur. Parallèlement, la plupart des pays d'Europe et d'Asie centrale (49 sur 53) et d'Afrique

(48 sur 54) offrent, pendant le congé de maternité, des prestations en espèces supérieures au seuil des deux tiers. Il en va de même dans les Amériques où la majeure partie des pays (28 sur 34) accordent des prestations en espèces au titre du congé de maternité, comme le prévoit la Convention n° 183. Une situation similaire est observée en Asie et dans le Pacifique où 28 pays sur 33 offrent au moins le seuil des deux tiers.

► Figure 2.4. Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, 2021



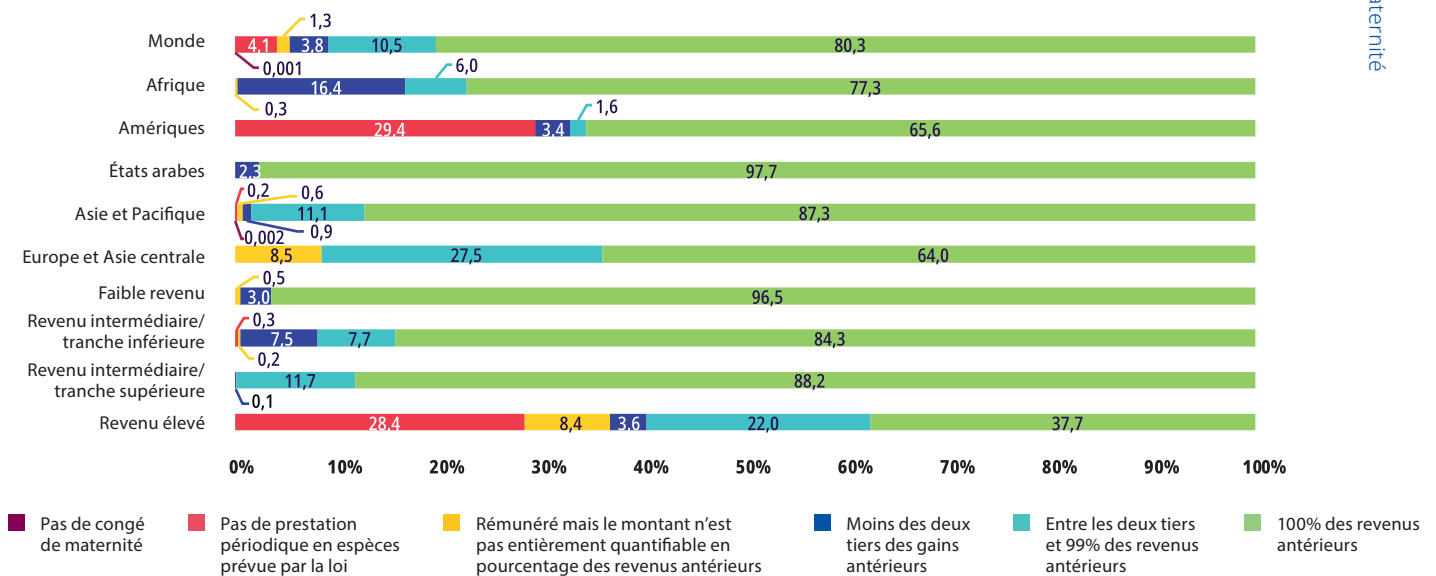
► **Tableau 2.3.** Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/ catégorie de revenu	Pas de congé de maternité	Pas de prestation périodique en espèces prévue par la loi	Rémunéré mais le montant n'est pas entièrement quantifiable en pourcentage des revenus antérieurs	Moins des deux tiers des gains antérieurs	Entre les deux tiers et 99% des revenus antérieurs	100% des revenus antérieurs
Monde	1	2	6	13	40	123
Afrique	–	–	1	5	4	44
Amériques	–	1	–	5	5	23
États arabes	–	–	–	1	–	10
Asie et Pacifique	1	1	1	2	12	16
Europe et Asie centrale	–	–	4	–	19	30
Faible revenu	–	–	1	2	–	25
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	–	1	1	4	9	32
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	1	–	–	3	13	33
Revenu élevé	–	1	4	4	18	33

Remarque : 185 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT, voir annexe, tableau A. 1 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

71

► **Figure 2.5.** Pourcentage de mères potentielles, selon le montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Pour pérenniser les fonds, il est fréquent, conformément aux normes de sécurité sociale, de plafonner le versement des prestations en espèces, y compris pour le congé de maternité, à un certain seuil de rémunération¹². Si les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont plafonnées sans tenir dûment compte du barème des revenus des femmes sur le marché du travail, le principe des deux tiers des revenus antérieurs énoncé dans la Convention n° 183 risque de ne pas être respecté dans la pratique pour la grande majorité des mères potentielles. Ceci peut contribuer à creuser davantage le fossé salarial entre hommes et femmes ou à désinciter les femmes à recourir à un congé de maternité faiblement rémunéré. Les prestations en espèces sont assujetties à un plafond dans 37 des 160 pays où le congé de maternité est rémunéré au taux légal d'au moins deux tiers de la rémunération antérieure.

Lorsque la loi prescrit le recours à d'autres méthodes pour déterminer les prestations en espèces prévues au titre du congé de maternité, les normes de l'OIT stipulent que ce montant doit être comparable à l'équivalent de deux tiers¹³. Par exemple, dans trois pays - Australie, Érythrée et Irlande - les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité ne sont assurées que par des versements forfaitaires qui peuvent être inférieurs aux deux tiers des gains antérieurs pour une large proportion de mères. Lorsque ces prestations sont fixées à un niveau adéquat, le congé de maternité rémunéré à un taux forfaitaire pourrait être bénéfique pour les femmes occupant des emplois faiblement rémunérés, en particulier celles percevant un salaire minimum ou inférieur au salaire minimum, leur permettant ainsi de s'occuper convenablement d'elles-mêmes et de leur enfant. À l'inverse, des prestations forfaitaires fixées à un niveau trop bas peuvent imposer des pénalités salariales substantielles à la plupart des femmes, y compris celles percevant des salaires plus élevés, les mères célibataires ou les travailleuses indépendantes, décourageant ainsi le recours au congé.

Entre 2011 et 2021, dix pays ont augmenté le montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité

Entre 2011 et 2021, 10 pays sur les 176 pour lesquels des données sont disponibles pour les deux années ont augmenté le montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (tableau 2.4). Parmi ces pays figurent l'Albanie, le Cambodge, le Paraguay, le Rwanda, la Slovaquie et l'Afrique du Sud qui, désormais, satisfont aux dispositions de la Convention n° 183 et versent aux femmes en congé de maternité des prestations en espèces représentant au moins deux tiers de leurs gains antérieurs.

D'autres pays qui respectaient déjà le principe des deux tiers des gains antérieurs en 2011 ont encore amélioré l'adéquation de leurs prestations en espèces versées au titre du congé de maternité. Il s'agit notamment de la République démocratique du Congo, du Salvador, de la Finlande et de Myanmar.

En combinant les données sur la durée du congé et le montant des prestations en espèces, on constate qu'en 2021, la durée moyenne du congé de maternité rémunéré à hauteur d'au moins 67 pour cent des gains antérieurs est de 18,0 semaines¹⁴, soit une augmentation de 3,5 semaines depuis 2011¹⁵.

12 Convention n° 102, art. 50 et 65(3) et Convention n° 183, art. 6(3), qui stipule : « ... le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations » (c'est nous qui soulignons).

13 L'article 6(4) de la Convention n° 183 de l'OIT stipule ce qui suit : « Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées par d'autres méthodes, le montant de ces prestations doit être du même ordre de grandeur que celui qui résulte en moyenne de l'application du paragraphe précédent ».

14 Moyenne basée sur 158 pays pondérée par la population féminine âgée de 15 à 49 ans en 2020.

15 Moyenne basée sur 155 pays pondérée par la population féminine âgée de 15 à 49 ans en 2010.

► Tableau 2.4. Pays ayant augmenté les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité entre 2011 et 2021

Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité en pourcentage des gains antérieurs

Région	Pays	2011	2021
Afrique	République démocratique du Congo	67%	100%
	Rwanda	100% les 6 premières semaines. 20% pour le reste	100%
	Afrique du Sud	60%	67%
Amériques	Salvador	75%	100%
	Paraguay	50% pendant 9 semaines	100%
Asie et Pacifique	Cambodge	50%	120%
	Myanmar	67%	70%
Europe et Asie centrale	Albanie	80% avant la naissance jusqu'à 150 jours après. 50% pour le reste	80% pour les 185 premiers jours. 50% pour le reste
	Finlande	70%	90%
	Slovaquie	65%	75%

Source: Recherche de l'OIT, voir annexe, tableau A. 1 pour les données par pays et l'explication méthodologique, et BIT 2014a.



► Encadré 2.1. Le dialogue social, et la négociation collective en particulier, pour améliorer l'adéquation des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité

Outre le rôle essentiel et primordial des politiques et stratégies nationales de protection sociale (OIT 2020e ; OIT 2021d), le dialogue social - y compris les négociations collectives - est un mécanisme efficace de renforcement et d'amélioration des dispositions juridiques relatives à la protection de la maternité, de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de promotion de l'égalité des genres au travail¹. Par conséquent, les États ont un rôle de premier plan à jouer dans la promotion de consultations tripartites sur la protection de la maternité impliquant les organisations d'employeurs et de travailleurs, en protégeant et en mettant en avant le principe fondamental de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

En **Europe et en Asie centrale**, les conventions collectives ont été déterminantes dans l'intégration de politiques adéquates de protection de la maternité et de congé parental, facilitant ainsi une forte participation des femmes à la vie active. À titre d'exemple, 49 pour cent des organisations syndicales de l'Union européenne ont conclu des conventions collectives introduisant des clauses sur la maternité et l'équilibre vie professionnelle-vie familiale qui ont permis d'améliorer les conditions de travail des travailleurs ayant des responsabilités familiales (OIT 2020g).

Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, où les dispositions législatives n'offrent souvent qu'une protection limitée - et laissent ainsi une marge d'amélioration considérable - les organisations syndicales jouent un rôle important dans la négociation d'accords allant au-delà des normes minimales fixées par la législation. Par exemple, en **Amérique latine**, les droits de protection de la maternité se sont régulièrement améliorés, dans certains cas au-delà des normes fixées par la Convention n° 183 de l'OIT, parce que les syndicats ont réussi à négocier l'intégration d'un certain nombre de clauses relatives à la maternité et à l'équilibre vie professionnelle-vie privée dans les conventions collectives (OIT 2021a).

En **Malaisie**, des entreprises privées, notamment des banques locales et étrangères, se sont inspirées des droits accordés dans le secteur public et ont prolongé de 60 à 90 jours la durée de leur congé de maternité entièrement rémunéré, à partir de 2010. Cette avancée est le fruit d'une convention collective conclue avec le Syndicat national des employés de banque (NUBE), qui représente 30 000 employés de banque dans le pays (ASEAN 2013).

En **Italie**, le secteur agricole emploie un nombre élevé de femmes et beaucoup d'entre elles sont des travailleuses saisonnières dépourvues de protections de base. En 2016, l'Union italienne des travailleurs de l'agroalimentaire (UILA) a lancé une enquête pour prendre connaissance des besoins des travailleurs. Les résultats de cette enquête ont mis en évidence l'importance de concilier vie professionnelle et vie privée, ce qui a depuis été inclus dans les campagnes de négociation collective du syndicat. En 2018, une

1 Le dialogue social comprend tous les types de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre ou parmi des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et leurs organisations sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale. Il peut s'agir d'un processus tripartite, le gouvernement faisant figure de partie officielle au dialogue, ou de relations bipartites uniquement entre les travailleurs et les employeurs (ou les organisations syndicales et patronales), avec ou sans participation indirecte des pouvoirs publics. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés, et il s'agit souvent d'une combinaison des deux. Ils peuvent être menés au niveau national, régional ou de l'entreprise. Ils peuvent également être de nature interprofessionnelle ou sectorielle, ou une combinaison des deux. Pour plus d'informations, se reporter à la page www.ilo.org/socialdialogue.

convention collective nationale sur les avantages financiers et les congés spéciaux a été conclue. Ainsi, les employés titulaires d'un contrat de travail permanent reçoivent un supplément de 40 pour cent de leur salaire au titre de leur congé de maternité/paternité (Helffferich et Franklin 2019).

En **Suède**, un accord sur le congé parental rémunéré conclu en 2013 entre la Confédération des syndicats suédois (LO) et la Confédération des employeurs suédois, a introduit, dans le système national d'assurance pour le congé parental conventionné, un supplément parental compensant 80 pour cent de la réduction de salaire à laquelle sont confrontés les travailleurs en congé parental (jusqu'à concurrence d'un salaire d'environ 37 000 couronnes suédoises par mois) (OIT 2020a).

En **Tunisie**, une série d'efforts ont été déployés pour prolonger le congé de maternité et de paternité. L'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), soutenue par l'OIT, a plaidé pour faire ratifier la Convention n° 183 de l'OIT. Une étude actuarielle, préparée pour calculer les coûts induits par l'allongement du congé parental, a été discutée lors de consultations tripartites. Cette étude a donné lieu à une réforme législative - en cours de discussion - visant à renforcer le congé de maternité et de paternité (OCDE, OIT et CAWTAR 2020).

► 2.4. Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité : protéger un bien public à travers la responsabilité collective

La source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité a un impact important sur leur portée et leur efficacité. Les normes internationales du travail relatives à la sécurité sociale énoncent des principes clés sur la manière dont les mécanismes de financement doivent être conçus et mis en œuvre. Ces mécanismes doivent être fondés sur les principes de la responsabilité globale et primordiale de l'État, de la solidarité, de la durabilité, de l'égalité et de la non-discrimination, et doivent être encadrés par un dialogue social efficace (OIT 2021g) (voir encadré 2.1 ci-dessus).

La Convention n° 183 de l'OIT stipule que les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité doivent être prises en charge par l'assurance sociale obligatoire ou par des fonds publics, et qu'un employeur ne doit pas être individuellement responsable du coût direct de ces prestations en espèces pour une employée, sauf dans certains cas exceptionnels¹⁶.

¹⁶ La Convention n° 183 autorise les employeurs à prendre en charge le coût des prestations versées au titre du congé de maternité, lorsque cela a été déterminé au niveau national avant l'adoption de la convention en 2000, ou lorsque cela est convenu au niveau national par le gouvernement et les partenaires sociaux (article 8).

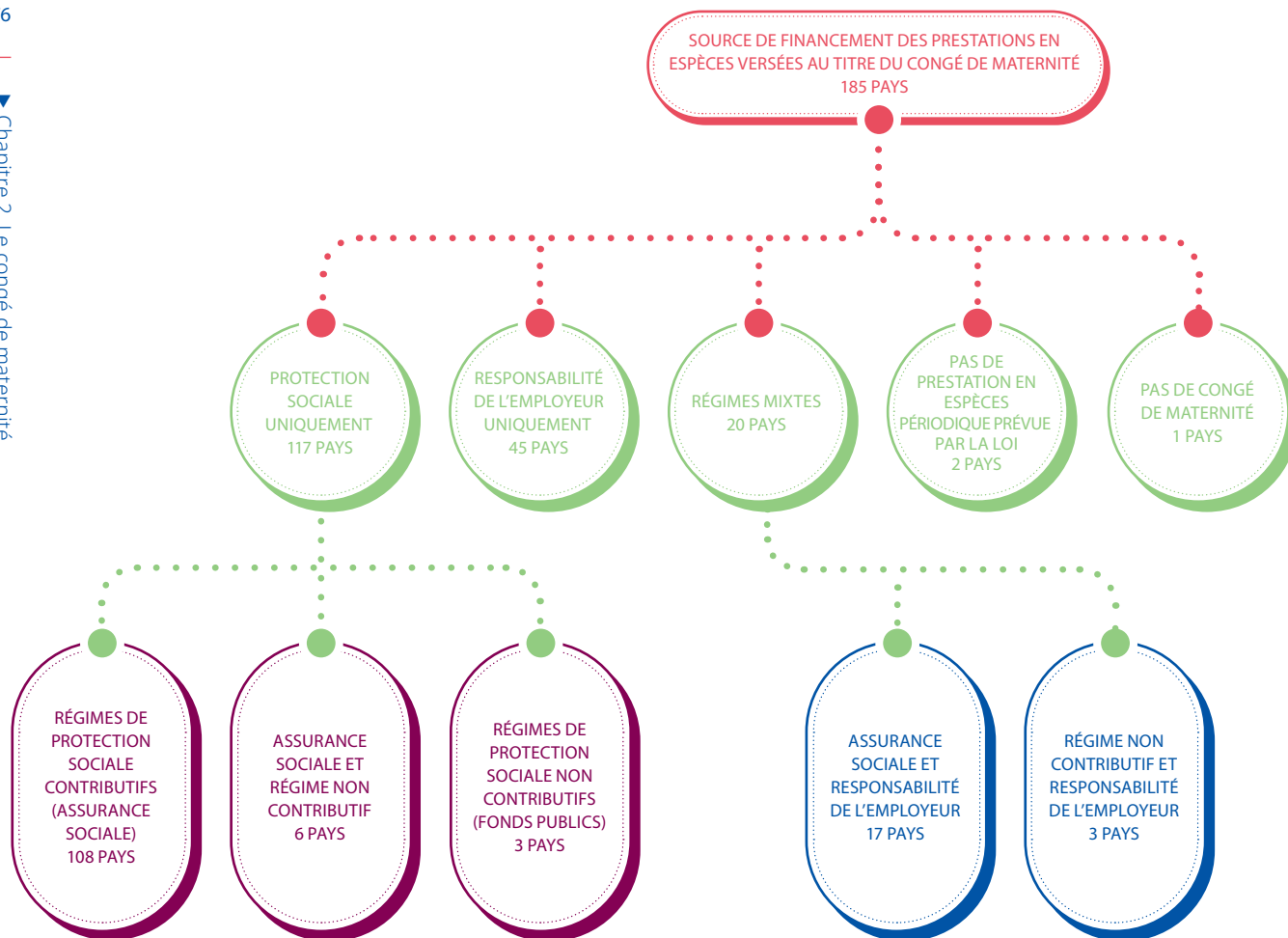
L'assurance sociale fondée sur des contributions collectives encourage la solidarité et l'inclusion, tout en prévenant la discrimination et en améliorant à la fois les aptitudes des femmes et la productivité des entreprises

Les régimes de protection sociale contributifs fondés sur l'assurance sociale et consacrés par la législation nationale sur la sécurité sociale (figure 2.6) (OIT 2021g) sont la source la plus courante de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité. Les régimes de ce type prévoient le versement préalable de cotisations, avant la survenue de l'éventualité couverte

par l'assurance, qu'il s'agisse de grossesse, de chômage, de vieillesse, de maladie ou d'invalidité.

Les cotisations versées par les travailleurs, notamment indépendants, par les employeurs et, dans certains cas, provenant des recettes publiques générales, sont regroupées dans un fonds d'assurance sociale servant à couvrir les dépenses encourues lorsque l'éventualité se produit. Les cotisations faites au titre de la sécurité sociale sont un salaire différé et un investissement social et économique, conformément aux principes de solidarité, de financement collectif et de mutualisation des risques. Les caractéristiques personnelles telles que les facteurs de risque pour la santé et le sexe ne devraient pas influencer le niveau des cotisations individuelles qui devraient être conçues en tenant compte des différents niveaux de capacité contributive (OIT 2019a ; OIT 2021a).

► Figure 2.6. Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, 2021



Source: OIT 2021g, voir le tableau A.1 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Dans certains pays, les prestations en espèces relevant du congé de maternité sont versées dans le cadre de régimes de sécurité sociale non contributifs, qui existent seuls (dans trois pays), conjointement avec des régimes d'assurance sociale (six pays) ou conjointement avec la responsabilité de l'employeur (trois pays) et sont financés par les recettes générales de l'État. Ainsi, les femmes en congé de maternité reçoivent des prestations en espèces au titre du congé de maternité, indépendamment de leur capacité contributive et de leur statut professionnel. Toutefois, il convient de noter que les prestations en espèces versées dans le cadre de régimes non contributifs le sont généralement à un taux forfaitaire et sont beaucoup plus faibles que celles fournies par les régimes d'assurance sociale, ce qui impose des pénalités salariales substantielles aux mères gagnant des salaires plus élevés (ILO 2014a).

Comme le montre le tableau ci-dessous, les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont encore financées dans 45 pays par des régimes de responsabilité individuelle des employeurs, c'est-à-dire avec le paiement direct et intégral des salaires par les employeurs durant le congé de maternité. Ce mécanisme de financement n'est pas fondé sur le principe de solidarité et peut souvent entraîner des pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes sur le marché du travail et faire en sorte que les employeurs ne soient pas en mesure d'embaucher des femmes talentueuses. Les employeurs, en particulier dans les micro-, petites et moyennes entreprises, peuvent être réticents à embaucher, conserver ou promouvoir des mères potentielles, car ils peuvent ne pas avoir les moyens de payer des prestations en espèces au titre du congé de maternité ou peuvent être confrontés à des défis dans la gestion du congé de maternité (par exemple, des changements dans la planification du congé de maternité et le remplacement de l'employée et/ou le partage de la charge de travail pendant le congé) (Australie, Commission australienne des droits de l'homme 2014). Pour certains employeurs, cela peut vouloir dire tout simplement de ne pas embaucher de femmes du tout, ce qui a des effets négatifs sur leur rentabilité, leur productivité et leur réputation (OIT 2019b ; Eswaran 2019 ; Smith, s.d. ; McKinsey & Company 2020). Par définition, les régimes de responsabilité des employeurs excluent également les femmes

indépendantes des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité. Dans certains pays (17), les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont financées par des régimes mixtes dans lesquels les employeurs et le système de protection sociale sont solidairement responsables du versement des prestations en espèces au titre du congé de maternité.

Au niveau mondial, deux mères potentielles sur dix vivent dans les 45 pays où la loi exige encore le paiement intégral, par les employeurs, des prestations liées au congé de maternité

Dans 117¹⁷ pays sur 185, les prestations en espèces liées au congé de maternité sont exclusivement prises en charge par les systèmes de protection sociale consacrés par les lois nationales sur la sécurité sociale (figure 2.6). À ce titre, 76,1 pour cent des mères potentielles à travers le monde résident dans ces pays. Dans 20 pays, où vivent 2,4 pour cent des mères potentielles, la protection sociale et les employeurs sont conjointement responsables du versement des prestations en espèces relatives au congé de maternité.

Dans 45 pays, les prestations sont exclusivement prises en charge par les employeurs, ce qui expose 332 millions de mères potentielles (17,4 pour cent du nombre total de mères potentielles dans le monde) à un risque de précarité, et prive des milliers d'entreprises du talent de nombreuses femmes. Dans deux pays - Papouasie-Nouvelle-Guinée et États-Unis - la loi ne prévoit pas de prestations périodiques en espèces, et à Tonga, le congé de maternité n'existe pas (figure 2.8, figure 2.9 et tableau 2.5).

Les disparités régionales entre les parties chargées de verser les prestations en espèces sont flagrantes. L'assurance sociale est de rigueur en Europe et en Asie centrale : dans 46 des 53 pays, les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont entièrement prises en charge par la sécurité sociale. Parmi les sept pays restants, la Croatie, l'Islande, le Portugal, la Suède et le Royaume-Uni ont un régime d'assurance

17 Sur la figure 2.7, le tableau 2.5 et la figure 2.8, la protection sociale correspond aux catégories suivantes : assurance sociale uniquement (108 pays), assurance sociale et régime non contributif (6 pays), et régime non contributif uniquement (3 pays).

sociale et un régime non contributif, tandis que le Danemark ne dispose que d'un régime non contributif ; Malte est le seul pays de la région où il existe un régime non contributif et où l'employeur est responsable des prestations. À l'inverse, dans les États arabes, 10 des 11 pays de la région financent les prestations en espèces relatives au congé de maternité uniquement par le biais des employeurs, ce qui affecte la concrétisation du droit au congé de maternité et aux prestations pour les nombreuses travailleuses migrantes de la région, notamment les employées de maison. En d'autres termes, 93,3 pour cent des mères potentielles vivant dans les États arabes résident dans des pays où le congé de maternité est entièrement pris en charge par les employeurs. La Jordanie est la seule exception dans cette région, car elle verse des prestations en espèces au titre du congé de maternité par le biais de la sécurité sociale.

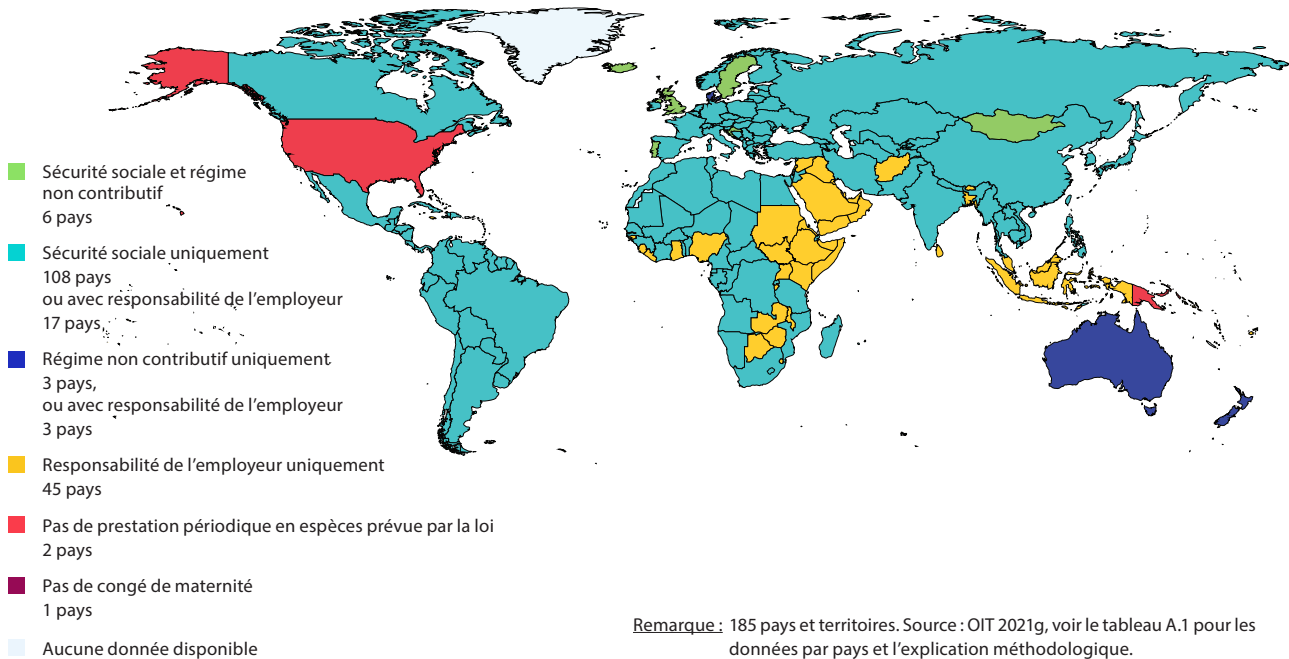
En Afrique, la prise en charge par l'employeur reste également la source la plus courante de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, 45,9 pour cent des mères potentielles résidant dans les 22 pays où les employeurs prennent intégralement en charge le congé de maternité. Les autres pays s'appuient soit sur des systèmes de sécurité sociale (21 pays), soit sur des systèmes mixtes (11 pays). Cependant, en Afrique, la grande majorité des emplois (85,8 pour cent) relèvent encore du secteur informel (OIT 2018a), ce qui rend difficile l'accès aux systèmes de sécurité sociale. Pour surmonter ce défi, il convient d'adapter les réformes du marché du travail et de la protection sociale pour tenir compte des formes d'emploi nouvelles et traditionnelles prévalant

dans l'économie informelle, et assurer ainsi une transition en douceur des régimes de travail informels vers les régimes formels. Les nouvelles formes de travail dans l'économie numérique sont également précaires et les travailleurs ne bénéficient d'aucune forme de protection sociale et du travail. Les technologies peuvent également être exploitées de manière efficace pour assurer la protection de ces travailleurs (OIT, 2021f). Un système simplifié de collecte d'impôts sur le revenu et de cotisations sociales s'est avéré efficace en Argentine, au Brésil, en Equateur et en Uruguay. Dans ces pays, les impôts et les cotisations sociales sont prélevés d'un seul coup dans des guichets uniques (OIT 2019a).

Dans les Amériques, une majorité de pays (27 sur 34) ont exclusivement recours à l'assurance sociale pour financer les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, ces pays abritant 66,0 pour cent des mères potentielles vivant dans la région. Dans cinq pays, la source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité combine l'assurance sociale et la responsabilité de l'employeur. Aux États-Unis, le congé de maternité accordé par le gouvernement fédéral n'est pas rémunéré. En Asie et dans le Pacifique, la majeure partie des mères potentielles (85,0 pour cent) résident dans les 13 pays dotés d'un régime d'assurance sociale. Au Cambodge, l'assurance sociale et les employeurs sont conjointement responsables de la prise en charge des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité. Cependant, il existe encore 12 pays où les employeurs sont seuls responsables du versement des prestations relatives au congé de maternité.



► Figure 2.7. Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, 2021

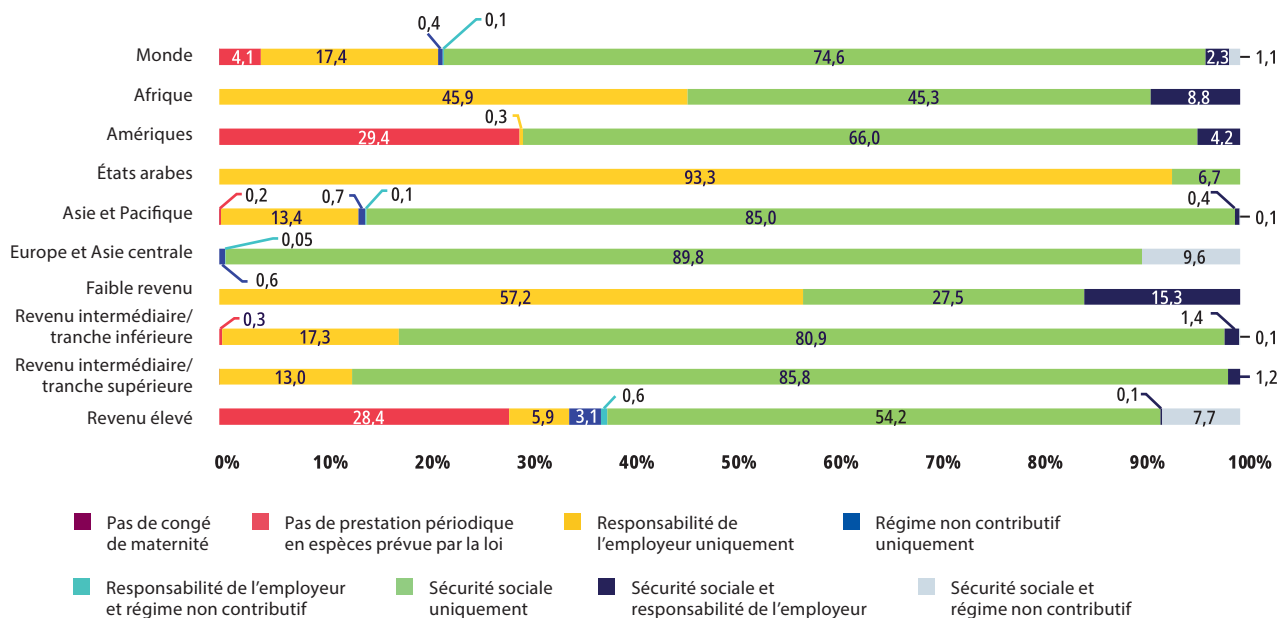


► Tableau 2.5. Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé de maternité	Pas de prestation périodique en espèces prévue par la loi	Responsabilité de l'employeur uniquement	Régime non contributif uniquement	Responsabilité de l'employeur et régime non contributif	Sécurité sociale uniquement	Assurances sociales et responsabilité de l'employeur	Sécurité sociale et régime non contributif
Monde	1	2	45	3	3	108	17	6
Afrique	-	-	22	-	-	21	11	-
Amériques	-	1	1	-	-	27	5	-
États arabes	-	-	10	-	-	1	-	-
Asie et Pacifique	1	1	12	2	2	13	1	1
Europe et Asie centrale	-	-	-	1	1	46	-	5
Faible revenu	-	-	15	-	-	7	6	-
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	-	1	13	-	-	27	5	1
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	1	-	9	-	-	36	4	-
Revenu élevé	-	1	8	3	3	38	2	5

Remarque: 185 pays et territoires. - = néant. Source : OIT 2021g, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 2.8. Pourcentage des mères potentielles, par source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur l'OIT 2021h. Voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

En dix ans, seuls huit pays sont passés d'un régime à la charge de l'employeur à un régime fondé sur la sécurité sociale ou à un régime mixte

Entre 2011 et 2021, huit pays sur les 177 pour lesquels des données sont disponibles ont réformé les dispositions du droit du travail ou de la sécurité sociale relatives à la source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, les rendant plus conformes aux principes de solidarité et de mutualisation des risques (tableau 2.6). Plus particulièrement, la République démocratique du Congo, Haïti, le Népal et le Pakistan sont passés de prestations en espèces prévues par la loi au titre du congé de maternité et versées uniquement par l'employeur à un système de protection sociale complet prenant en charge le versement d'une prestation de maternité

en remplacement du salaire des mères en congé. Depuis 2011, le Brunei Darussalam, le Cambodge, la Libye et le Rwanda sont passés d'une responsabilité de l'employeur à un système mixte dans lequel les prestations en espèces relevant du congé de maternité sont cofinancées par la sécurité sociale et les employeurs. Neuf pays (dont Antigua-et-Barbuda, le Guatemala et le Royaume-Uni) sont passés d'un système mixte dans lequel les employeurs et la sécurité sociale étaient conjointement responsables de la prise en charge des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, à un système dans lequel la sécurité sociale assume l'entière responsabilité du paiement des salaires des femmes en congé de maternité.

► **Tableau 2.6.** Pays ayant opté pour d'autres sources de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité entre 2011 et 2021

		Source de financement du congé de maternité	
Région	Pays	2011	2021
Afrique	Bénin	Mixte – sécurité sociale et employeur	Sécurité sociale uniquement
	République démocratique du Congo	Responsabilité de l'employeur	Sécurité sociale uniquement
	Égypte	Mixte – sécurité sociale et employeur	Sécurité sociale uniquement
	Libye	Responsabilité de l'employeur	Régime contributif et responsabilité de l'employeur
	Rwanda	Responsabilité de l'employeur	Régime contributif et responsabilité de l'employeur
Amériques	Antigua-et-Barbuda	Mixte – sécurité sociale et employeur	Sécurité sociale uniquement
	Bahamas	Mixte – sécurité sociale et employeur	Sécurité sociale uniquement
	République dominicaine	Mixte – sécurité sociale et employeur	Sécurité sociale uniquement
	Guatemala	Mixte – sécurité sociale et employeur	Sécurité sociale uniquement
	Haïti	Responsabilité de l'employeur	Sécurité sociale uniquement
Asie et Pacifique	Brunéi Darussalam	Responsabilité de l'employeur	Responsabilité de l'employeur et régime non contributif
	Cambodge	Responsabilité de l'employeur	Régime contributif et responsabilité de l'employeur
	Népal	Responsabilité de l'employeur	Sécurité sociale uniquement
	Pakistan	Responsabilité de l'employeur	Sécurité sociale uniquement
	République de Corée	Mixte – sécurité sociale et employeur	Sécurité sociale uniquement
	Thaïlande	Mixte – sécurité sociale et employeur	Sécurité sociale uniquement
Europe et Asie centrale	Royaume-Uni	Mixte – sécurité sociale et employeur	Sécurité sociale et régime non contributif

Source: OIT 2021g et OIT 2014a, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.



► 2.5. Alignement des régimes nationaux de congé de maternité avec la Convention n° 183 : exigences relatives à la durée, au montant et à la source du financement

Seuls 64,7 pour cent des mères potentielles vivent dans les 98 pays respectant les exigences énoncées dans la Convention n° 183 de l'OIT

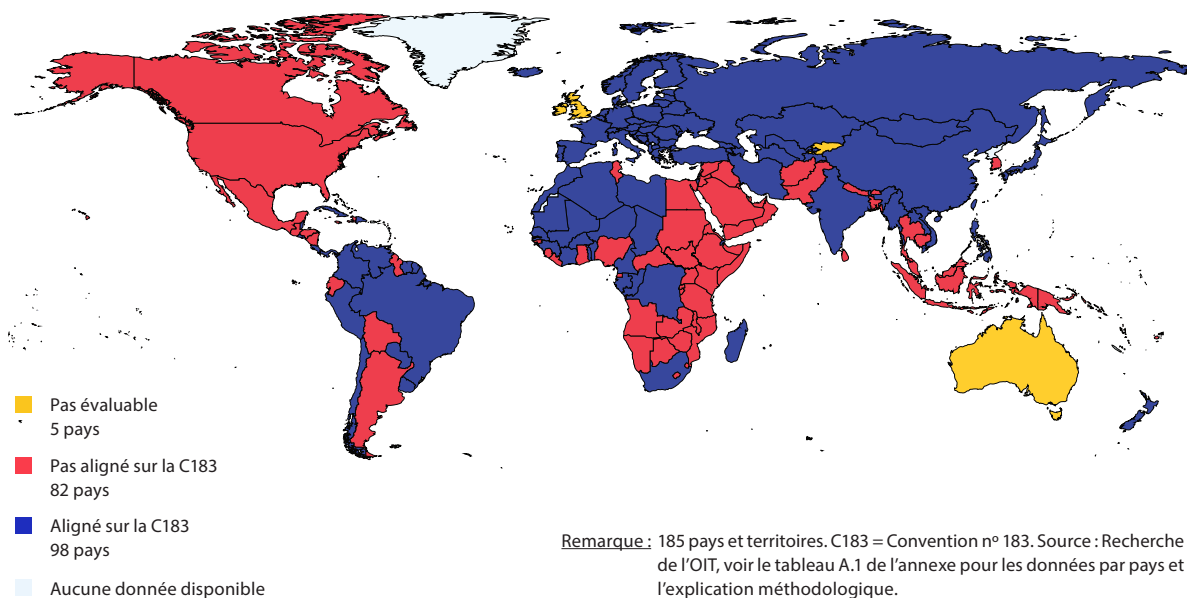
Les principales dispositions législatives relatives au congé de maternité énoncées dans la Convention n° 183 de l'OIT se présentent comme suit : (i) le congé ne doit pas être inférieur à 14 semaines ; (ii) les prestations en espèces ne doivent pas être inférieures aux deux tiers de la rémunération antérieure ; et (iii) les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité doivent, de préférence, être prises en charge par une assurance sociale obligatoire ou des fonds publics. Les sections précédentes ont été consacrées séparément à l'analyse de l'adéquation de la durée, du montant et de la source de financement des régimes de congé de maternité. Lorsque ces trois dimensions sont prises en compte conjointement, la durée moyenne du congé de maternité rémunéré à un taux d'au moins 67 pour cent par l'assurance sociale est de 18,9 semaines, avec des variations selon les régions et les revenus (tableau 2.7). De la même manière, lorsque les trois dimensions sont considérées conjointement, le nombre de pays parvenant à satisfaire à la norme énoncée dans la convention n° 183 diminue.

Au niveau mondial, 98 pays sur 185 ont atteint ou dépassé les trois prescriptions de la Convention n° 183 (figure 2.9, figure 2.10 et tableau 2.7). Ainsi, 64,7 pour cent des mères potentielles à travers le monde, soit 1,2 milliard de personnes, vivent dans des pays respectant les normes fixées par la Convention n° 183. Au total, 34,0 pour cent des mères potentielles, soit 649 millions, vivent dans les 86 pays ne satisfaisant pas aux normes de l'OIT¹⁸.

Il existe de grandes disparités entre les régions. L'Europe et l'Asie centrale comptent le plus grand nombre de pays alignés sur les trois normes, les lois de 49 de leurs 53 pays étant conformes à la Convention n° 183. En d'autres termes, 91,5 pour cent des mères potentielles d'Europe et d'Asie centrale résident dans des pays où la législation nationale est en phase avec la Convention n° 183. En revanche, dans les États arabes, aucun des 11 pays ne dispose d'une législation sur la maternité qui soit conforme aux exigences de l'OIT, tandis qu'en Asie et dans le Pacifique, 12 pays sur 33 satisfont aux trois dimensions de la Convention relatives à la durée du congé, au niveau de rémunération et à la source de financement, ce qui place l'Asie et le Pacifique à la deuxième place des régions comptant la plus grande proportion de femmes (76,6 pour cent) résidant dans des pays ayant des dispositions adéquates en matière de congé de maternité. Viennent ensuite les Amériques, avec 40,8 pour cent de femmes résidant dans les 15 pays où les législations nationales sont conformes à la Convention n° 183, puis l'Afrique, avec 22 pays qui abritent 34,6 pour cent des mères potentielles de la région.

18 En outre, 1,3 pour cent des femmes résident dans cinq pays où il n'est pas possible d'évaluer la conformité de la législation nationale sur la maternité. En Australie, en Irlande, au Kirghizistan, à Malte et au Royaume Uni, les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont sous la forme d'un forfait ou d'une combinaison d'un forfait et d'un pourcentage des gains antérieurs, et il n'est donc pas possible d'évaluer la conformité des législations nationales avec la condition des deux tiers des gains antérieurs.

► Figure 2.9. Présence d'un régime de congé de maternité aligné sur les dispositions de la Convention n° 183, 2021

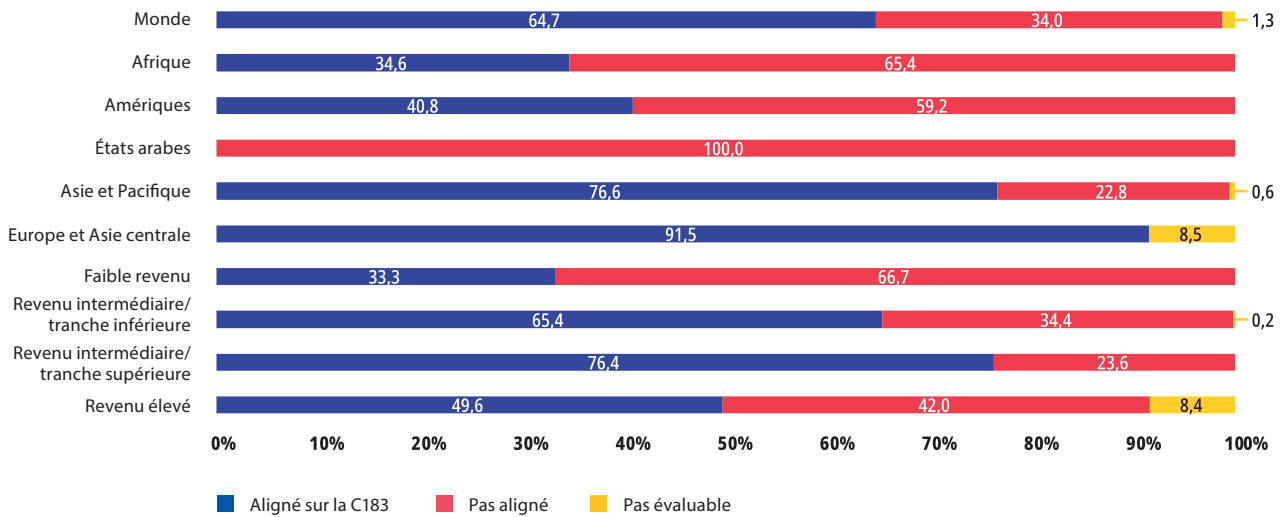


► Tableau 2.7. Présence d'un régime de congé de maternité aligné sur les dispositions de la Convention n° 183, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Aligné sur la C183	Pas aligné	Pas évaluable	Durée moyenne des congés rémunérés à 67% par les assurances sociales uniquement
Monde	98	82	5	18,9
Afrique	22	32	–	13,4
Amériques	15	19	–	15,6
États arabes	–	11	–	10,0
Asie et Pacifique	12	20	1	19,7
Europe et Asie centrale	49	–	4	21,9
Faible revenu	9	19	–	13,3
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	20	26	1	21,7
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	29	21	–	16,2
Revenu élevé	40	16	4	20,7

Remarque: 185 pays et territoires. – = néant ; C183 = Convention n° 183. Source : Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 2.10. Pourcentage de mères potentielles selon la présence d'un régime de congé de maternité aligné sur les dispositions de la Convention n° 183, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Les réformes juridiques intervenues entre 2011 et 2021 ont mis du temps à se concrétiser, seuls 18 pays ayant amélioré au moins un aspect de leur législation sur le congé de maternité pour la mettre en adéquation avec les normes de l'OIT

Entre 2011 et 2021, 18 des 177 pays pour lesquels des données sont disponibles pour les deux années ont modifié leur législation pour la rendre conforme aux normes de l'OIT afférentes au congé de maternité (tableau 2.8). Parmi ces pays 14 ont porté la durée du congé de maternité à au moins 14 semaines. Le Paraguay, en particulier, a augmenté à la fois la durée et le montant des prestations en espèces accordées au titre du congé de maternité, désormais fixés respectivement à 18 semaines et à 100 pour cent des gains antérieurs. Les Philippines ont fait passer la durée du congé de 9 à 19 semaines. Les lois de certains pays étaient déjà conformes à la

norme des 14 semaines, mais ne respectaient pas les critères relatifs au niveau de paiement.

Par exemple, la Slovaquie offrait déjà 34 semaines de congé, mais a désormais porté le montant des prestations de 65 pour cent à 75 pour cent du salaire antérieur. En 2011, la République démocratique du Congo et la Libye offraient toutes deux des durées de congé de maternité et des prestations adéquates, mais n'étaient pas en phase avec la Convention n° 183 concernant la source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité. Toutefois, en 2021, la République démocratique du Congo est passée du principe de la responsabilité de l'employeur à un système de protection sociale prévoyant le versement de prestations en espèces au titre du congé de maternité, et la Libye est passée du principe de la responsabilité de l'employeur à un système de cofinancement par lequel les employeurs et la protection sociale versent conjointement des prestations en espèces au titre du congé de maternité. Un autre pays qui se distingue par rapport à ce dernier point est le Brunei Darussalam qui est également passé de la responsabilité de l'employeur à un système de co-financement (par les employeurs et la protection sociale).

► Tableau 2.8. Pays ayant aligné leur législation en matière de congé de maternité sur la Convention n° 183 entre 2011 et 2021

Région	Pays	2011			2021			Année de ratification de la C183
		Durée du congé maternité (semaines)*	% des revenus antérieurs	Source de financement	Durée du congé maternité (semaines)*	% des revenus antérieurs	Source de financement	
Afrique	République démocratique du Congo	14	67	Responsabilité de l'employeur	14	100	Sécurité sociale uniquement	
	Libye	14	100	Responsabilité de l'employeur	14	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur	
	Sao Tomé-et-Principe	9 (60 jours)	100	Sécurité sociale	14	100	Sécurité sociale uniquement	2017
	Afrique du Sud	17	60	Sécurité sociale	17	67	Sécurité sociale uniquement	
Amériques	République dominicaine	12	100	Mixte – sécurité sociale et employeur	14	100	Sécurité sociale uniquement	
	Salvador	12	75	Sécurité sociale	16	100	Sécurité sociale uniquement	
	Paraguay	12	50% pendant 9 semaines	Sécurité sociale	18	100	Sécurité sociale uniquement	
	Pérou	13 (90 jours)	100	Sécurité sociale	14 (98 jours)	100	Sécurité sociale uniquement	2016
	Trinité-et-Tobago	13	100	Mixte – sécurité sociale et employeur	14	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur	
	Uruguay	12	100	Sécurité sociale	14	100	Sécurité sociale uniquement	
	Brunéi Darussalam	9	100% pendant 8 semaines	Responsabilité de l'employeur	15	100% pendant 13 semaines	Responsabilité de l'employeur et régime non contributif	
Asie et Pacifique	Inde	12	100	Sécurité sociale	26	100	Sécurité sociale uniquement	
	Iran (République islamique d')	13	67	Sécurité sociale	39	67	Sécurité sociale uniquement	
	République démocratique populaire lao	13 (90 jours)	100	Sécurité sociale	15 (105 jours)	80	Sécurité sociale uniquement	
	Myanmar	12	67	Sécurité sociale	14	70	Sécurité sociale uniquement	
	Philippines	9 (60 jours)	100	Sécurité sociale	19 (135 jours)	100% pendant 105 jours	Sécurité sociale uniquement	
Europe et Asie Centrale	Islande	13 (3 mois)	80	Sécurité sociale	20 (4,5 mois)	80	Sécurité sociale et régime non contributif	
	Slovaquie	34	65	Sécurité sociale	34	75	Sécurité sociale uniquement	2000

Remarque : C183 = Convention n° 183. *D'autres détails et/ou restrictions prévus par la loi sont fournis entre parenthèses dans cette colonne. Source : Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique et BIT 2014a.

Pour illustrer les mesures qui pourraient être prises pour renforcer les régimes de congé de maternité à travers le monde, la figure 2.11 présente les raisons pour lesquelles 82 pays ne respectent toujours pas une ou plusieurs des exigences de la Convention n° 183 de l'OIT. Au niveau mondial, le problème le plus fréquent se situe au niveau de la durée du congé de maternité, 65 pays ne respectant pas la prescription de 14 semaines. Le deuxième défi le plus important est celui de la source de financement. Il existe 45 pays où l'employeur doit encore assumer seul le versement des prestations en espèces prévues

au titre du congé de maternité. Le troisième défi est celui du niveau des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, 15 pays ayant une législation non conforme à la prescription relative aux deux tiers de la rémunération antérieure. La figure 2.11 montre que de nombreux pays ne respectent pas plus d'une des trois exigences de la Convention n° 183. Par exemple, 26 pays offrent un congé de maternité de moins de 14 semaines et font supporter l'intégralité du coût à l'employeur. Cinq pays - le Botswana, l'Érythrée, l'Eswatini, le Nigeria et les Îles Salomon - ne remplissent pas les trois conditions.

► Figure 2.11. Raisons du non-alignement sur les prescriptions de la Convention n° 183 concernant la durée, le montant et la source de financement des prestations en espèces afférentes au congé de maternité, 2021

- La durée du congé de maternité est inférieure à 14 semaines, 65 pays*
- Les prestations en espèces pour le congé de maternité sont inférieures aux $\frac{2}{3}$ des revenus antérieurs, 15 pays*
- Les prestations monétaires du congé de maternité sont versées exclusivement par les employeurs, 45 pays



Remarque : * Le Tonga est inclus, mais n'accorde pas de congé de maternité. Source : Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 pour les données par pays et les explications méthodologiques.

Comme indiqué ci-dessus, 82 pays à travers le monde ne respectent pas au moins une norme minimale de l'OIT relative au congé de maternité, et cinq pays présentent des lacunes juridiques par rapport aux trois exigences clés de la Convention n° 183. Au rythme auquel les choses évoluent actuellement (environ 1,8 réforme juridique par an),

il faudrait au moins 46 ans pour que toutes les femmes bénéficient d'un droit minimum au congé de maternité. Si aucune mesure urgente n'est prise, ces lacunes juridiques risquent de se traduire, dans la réalité, par une protection insuffisante, ce qui compromettra la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

► 2.6. Portée du congé de maternité : garantir un droit fondamental à toutes les femmes

Toutes les femmes, sans discrimination aucune, ont droit au congé de maternité

Les normes de l'OIT prescrivent le respect total des droits à la protection de la maternité, notamment le congé, les prestations et la protection de l'emploi, pour « toute personne de sexe féminin, sans discrimination aucune »¹⁹. Sur cette base, des droits égaux en matière de congé de maternité doivent être garantis à toutes les femmes, sans exclusion et sans distinction fondée sur la race, la couleur, la religion, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, l'ascendance nationale (qu'il s'agisse de ressortissants du pays ou non), l'origine sociale²⁰, le handicap ou le statut VIH comme caractéristiques individuelles ou concomitantes²¹. Ce principe suppose l'égalité de traitement des femmes célibataires ou divorcées, des femmes ayant des relations avec des partenaires du même sexe et de familles non conventionnelles. La revue de la législation nationale de 185 pays effectuée par l'OIT n'a pas relevé d'exclusions ou de distinctions d'ordre juridique concernant les droits au congé de maternité liés aux aspects susmentionnés, notamment la situation familiale et l'orientation sexuelle. Toutefois, il est reconnu que les droits au congé de maternité ne sont

pas réellement appliqués pleinement pour une majorité de ces femmes qui continuent de subir des discriminations et des inégalités économiques et sociales liées à l'exercice de leurs droits en matière de soins.

Seuls 13,8 pour cent des femmes exerçant une activité indépendante vivent dans des pays où la loi prévoit une prise en charge obligatoire du congé de maternité pour les mères indépendantes

La Convention n° 183 de l'OIT s'applique à l'ensemble des femmes exerçant un emploi, y compris celles exerçant des formes atypiques de travail dépendant. Dans les cas où sa pleine application est problématique, la Convention permet d'exclure certaines catégories de travailleurs. Toutefois, ces limitations doivent être temporaires et les pays membres qui l'ont ratifiée doivent prendre des mesures pour élargir la couverture à ces catégories de manière progressive²². Par conséquent, dans de nombreux pays, la loi exclut certaines

19 Convention n° 183 de l'OIT, article 1.

20 Plusieurs normes internationales du travail consacrent le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les nationaux, notamment en matière de sécurité sociale (couvrant la maternité). Il s'agit notamment des normes suivantes

- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 ;
- la Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 ; et
- Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962.

21 Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, article 1.

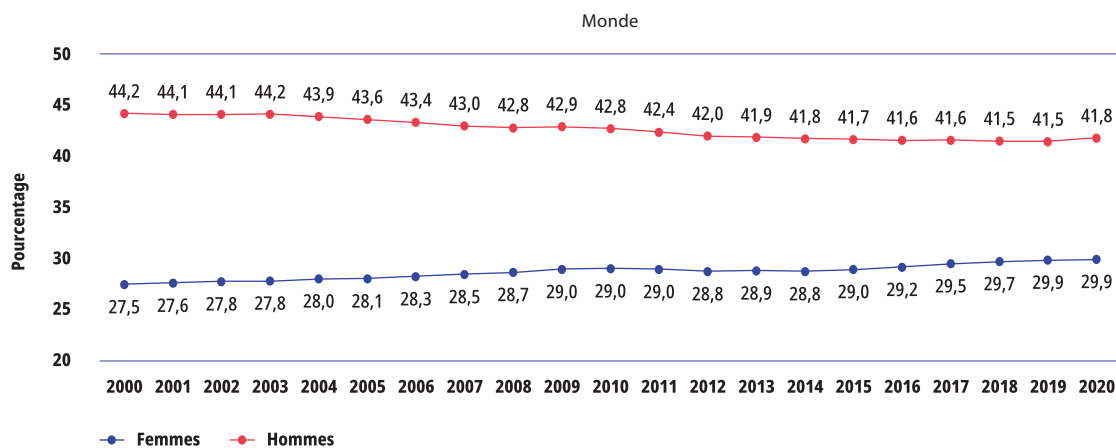
22 Convention n° 183 de l'OIT, article 2(2).

catégories de travailleuses du droit au congé de maternité. Ces exclusions touchent de manière disproportionnée, entre autres, les travailleuses migrantes, les travailleuses domestiques, les travailleuses occasionnelles ou certaines travailleuses temporaires, les travailleuses à domicile, les travailleuses agricoles, certaines catégories de femmes travaillant à temps partiel, en particulier celles ayant un emploi marginal à temps partiel, et les travailleuses indépendantes. Par rapport aux autres catégories exclues, les travailleurs indépendants - en particulier ceux travaillant pour leur propre compte et ceux contribuant au revenu familial - sont les plus nombreux. Cette catégorie de travailleurs se distingue également par le fait qu'elle compte le plus grand nombre de travailleurs informels, tant au niveau mondial qu'au niveau régional. En dehors des travailleurs contribuant au revenu familial qui sont tous considérés comme appartenant au secteur informel au sens statistique du terme, 86,1 pour cent des travailleurs à leur propre compte à travers le monde appartiennent au secteur informel (OIT 2018c). Ce n'est qu'en Europe et en Asie centrale (60 pour cent) que le taux d'emploi informel des travailleurs à leur propre compte est inférieur à la moyenne mondiale. Le taux d'emploi informel des travailleurs à leur propre compte est élevé tant dans les pays à revenu intermédiaire et faible

(87 pour cent) que dans les pays à revenu élevé (68,8 pour cent).

La proportion de travailleuses indépendantes dans le nombre total d'emplois augmente à travers le monde depuis le début des années 2000 (figure 2.12) et a atteint 30 pour cent du nombre de femmes exerçant un emploi en 2020, tandis que le nombre d'hommes exerçant une activité indépendante diminue. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, où le niveau d'informalité reste globalement élevé, les femmes travaillant pour leur propre compte et celles contribuant au revenu familial sont surreprésentées parmi les femmes exerçant un emploi informel et se retrouvent surtout dans les situations de travail les plus vulnérables (OIT 2018c). Si les femmes vivant dans les pays à faible revenu sont également engagées dans des emplois de plateforme, dans les pays à revenu élevé et intermédiaire, le développement de l'économie de plateforme et de gig a contribué à l'augmentation de la participation des femmes à l'emploi indépendant (OIT et OCDE 2020), en dépit du déficit de travail décent souvent associé à ce type d'emploi (OIT 2021f.). L'absence de sources de revenus alternatives, la préférence pour le travail à domicile ou la nécessité de le faire, et la flexibilité de l'emploi sont particulièrement importantes pour les femmes vivant dans des pays où l'offre de services de soins est limitée.

► Figure 2.12. Pourcentage de travailleurs indépendants (salariés ou non) dans le nombre total d'emplois, par sexe, 2000-2020



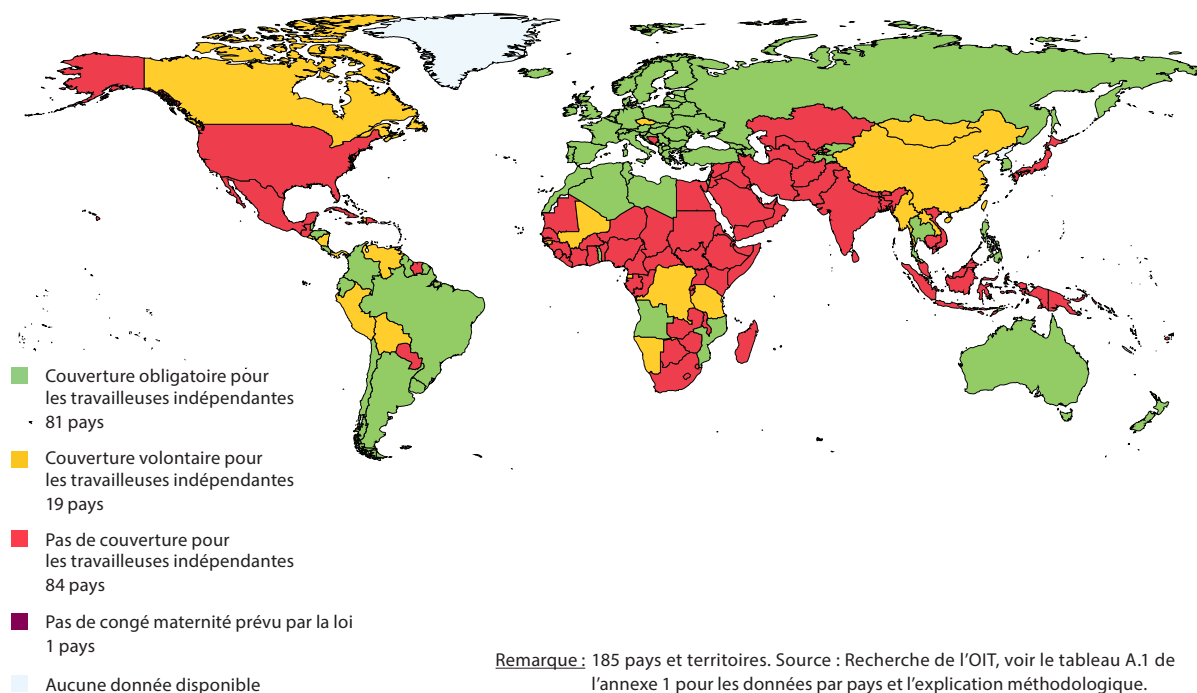
Source: Calculs basés sur ILOSTAT.

Les données compilées par l'OIT sur les dispositions législatives de 185 pays montrent que les femmes exerçant une activité indépendante ne bénéficient pas du même niveau de protection en cas de maternité que les femmes occupant un emploi salarié régulier. Seuls 13,8 pour cent des femmes exerçant une activité indépendante (79 millions) à travers le monde vivent dans l'un des 81 pays offrant des prestations en espèces obligatoires au titre du congé de maternité pour les travailleuses indépendantes. En outre, 35,2 pour cent des femmes exerçant une activité indépendante (202 millions) résident dans l'un des 19 pays où elles ne peuvent adhérer à la sécurité sociale que sur une base volontaire, ce qui limite leur accès potentiel aux prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (figure 2.13, figure 2.14 et tableau 2.9). Les recherches de l'OIT montrent que les mécanismes basés sur une participation volontaire ne permettent généralement pas une extension substantielle de la couverture, surtout lorsque les régimes ne sont pas conçus pour répondre aux besoins des catégories exclues (OIT 2016a ; OIT 2020b). Du fait de ces lacunes juridiques, 86,2 pour cent des femmes exerçant une activité indépendante à travers le monde (496 millions) vivent dans des pays où les prestations en espèces au titre du congé de maternité sont insuffisantes pour les travailleuses indépendantes.

Les disparités entre les régions sont flagrantes. En Europe et en Asie centrale, la majeure partie des travailleuses indépendantes (86,5 pour cent) résident dans les 48 pays où le congé de maternité est obligatoire pour l'ensemble des travailleuses. Si les femmes vivant en République tchèque peuvent volontairement adhérer à un programme de sécurité sociale pour accéder aux prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, en Bosnie-Herzégovine, au

Kazakhstan, au Turkménistan et en Ouzbékistan, les travailleuses indépendantes ne bénéficient d'aucune prestation en espèces au titre du congé de maternité. Dans les Amériques, les pays dans lesquels les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont obligatoires pour les travailleuses indépendantes abritent la deuxième proportion la plus importante de femmes indépendantes (45,5 pour cent). La région compte 17 pays où les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont obligatoires, 8 pays où elles sont facultatives et 9 pays où les travailleuses indépendantes ne sont absolument pas couvertes en cas de grossesse ou d'accouchement. L'Asie et le Pacifique offrent un tableau similaire : la Chine, la République démocratique populaire lao, la Mongolie et le Myanmar proposent une couverture volontaire. Ainsi, près de 50 pour cent des travailleuses indépendantes de la région vivent dans des pays où il n'existe qu'une couverture volontaire en matière de prestations en espèces au titre du congé de maternité pour les travailleuses indépendantes. Sept des autres pays de la région offrent une couverture obligatoire, et 21 pays, où résident 47,2 pour cent des travailleuses indépendantes de la région (162 millions), excluent statutairement les mères exerçant une activité indépendante des prestations en espèces liées au congé de maternité. En revanche, dans les États arabes, il n'existe aucun pays où les femmes indépendantes peuvent accéder aux prestations en espèces au titre du congé de maternité. En Afrique, bien qu'il y ait neuf pays où la couverture est obligatoire et six où elle est volontaire, les taux élevés d'informalité parmi les travailleuses indépendantes sont susceptibles de rendre les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité accessibles à très peu de travailleuses indépendantes.

► Figure 2.13. Prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleuses indépendantes, 2021

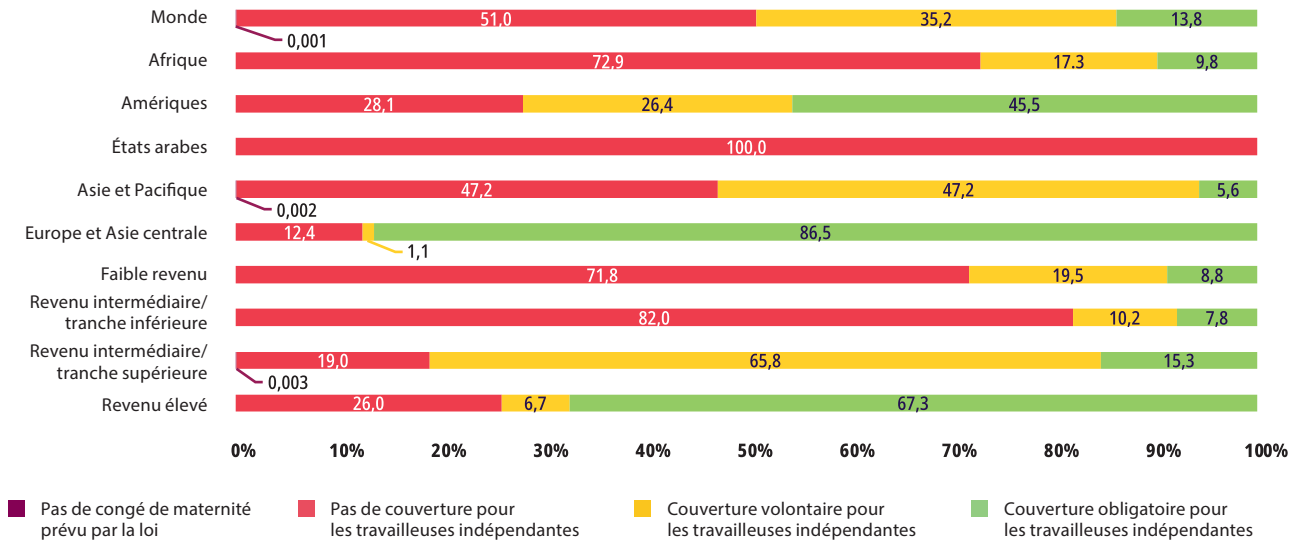


► Tableau 2.9. Prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleuses indépendantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé maternité prévu par la loi	Pas de couverture pour les travailleuses indépendantes	Couverture volontaire pour les travailleuses indépendantes	Couverture obligatoire pour les travailleuses indépendantes
Monde	1	84	19	81
Afrique	–	39	6	9
Amériques	–	9	8	17
États arabes	–	11	–	–
Asie et Pacifique	1	21	4	7
Europe et Asie centrale	–	4	1	48
Faible revenu	–	21	4	3
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	–	29	7	11
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	1	22	5	22
Revenu élevé	–	12	3	45

Remarque: 185 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 2.14. Pourcentage de travailleuses indépendantes bénéficiant de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleuses indépendantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 178 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

L'extension des prestations aux travailleuses indépendantes constitue un défi majeur. Plusieurs facteurs expliquent les difficultés rencontrées pour élargir le congé de maternité et, plus généralement, la sécurité sociale aux travailleurs indépendants : l'irrégularité et la faiblesse des revenus, qui sont étroitement liées à l'insécurité de l'emploi ; les cotisations plus élevées dues à l'absence de contribution de l'employeur ; les faibles niveaux d'organisation ; les niveaux élevés d'informalité ; et la lutte permanente pour la survie économique des entreprises, entre autres. Par ailleurs, en l'absence d'employeur, les travailleurs indépendants doivent assumer l'entière responsabilité des cotisations pour la sécurité sociale. Ceci constitue un obstacle économique à l'extension des prestations, même pour les travailleuses disposant d'un revenu stable. Par conséquent, il est nécessaire que l'État s'attaque aux obstacles juridiques et pratiques empêchant les travailleuses indépendantes de bénéficier des régimes de prestations en espèces versées au titre de la maternité.

Il s'agit notamment de renforcer la sensibilisation, d'octroyer des subventions et des incitations, et

de concevoir des solutions innovantes, fondées sur les nouvelles technologies et susceptibles de faciliter la participation des travailleurs indépendants, en tant que contributeurs, au système de sécurité sociale (OIT 2016a ; OIT 2020b)²³. Les recherches effectuées par l'OIT ont montré qu'il est effectivement possible d'améliorer la couverture des travailleurs indépendants en matière de protection sociale, comme en témoignent les expériences documentées de sept pays développés et en développement : Brésil, Cap-Vert, Colombie, Costa Rica, Équateur, France et Uruguay (Durán-Valverde et al. 2013). En outre, en Mongolie, les « guichets uniques mobiles » sont un système innovant et unifié permettant de délivrer des prestations et des services - notamment en matière de protection sociale, d'assurance sociale, de conseil pour l'emploi et l'enregistrement de faits d'état civil - dans des zones rurales reculées. Ces guichets ont joué un rôle essentiel dans l'amélioration de la couverture offerte aux travailleuses du secteur informel, notamment aux femmes rurales et nomades, qui n'avaient pas accès aux mécanismes classiques (OIT 2016a).

► Encadré 2.2. Les accords sur la sécurité sociale, un moyen d'élargir les droits à la protection de la maternité aux travailleuses migrantes

Les accords de sécurité sociale sont des instruments importants pour pallier le manque de coordination entre les régimes de sécurité sociale des différents pays. Grâce à ces accords, les travailleurs migrants ne sont pas traités de façon moins avantageuse que les citoyens du pays pour ce qui concerne les prestations de sécurité sociale. Des conditions d'accès aux prestations, notamment les exigences relatives au droit de résidence, peuvent être imposées dans la mesure où elles s'appliquent aux citoyens, à quelques exceptions près. Le versement de prestations liées à la maternité à l'étranger revêt une importance particulière, car certains pays exigent que les travailleuses migrantes enceintes ou n'exerçant plus d'activité professionnelle quittent le pays. Dans ce genre de situation, le versement de prestations à l'étranger permettrait aux travailleuses migrantes de bénéficier de prestations liées au congé de maternité et, par conséquent, de la sécurité de leurs revenus et de la protection de leur santé. Un accord tenant compte de la dimension genre devrait prévoir des dispositions sur l'accès aux soins de santé (y compris les soins de santé de la reproduction, les soins de maternité pré- et post-partum, et les soins préventifs adaptés au genre) et les prestations versées au titre des congés de maternité, de paternité ou parental, en tenant compte des spécificités des travailleurs migrants couverts par l'accord.

L'accord conclu en 2003 entre la France et la Tunisie a pour but de garantir la protection sociale des travailleurs migrants des deux pays, y compris les salariés et les travailleurs indépendants, les chômeurs percevant des allocations, les ressortissants de l'un des deux États parties, les réfugiés et les apatrides. Ainsi, l'accord couvre également les travailleurs domestiques migrants ; il couvre 54 pour cent de la communauté tunisienne de France et permet l'accès aux soins de santé et aux prestations de sécurité sociale au même titre que les citoyens français lorsque les conditions de résidence légale sont remplies. Des prestations liées à la maternité sont disponibles sous réserve de cotisations sur une période minimale de dix mois avant la date de l'accouchement. Une série de prestations familiales (prestations en espèces ; allocations pour l'éducation, les soins aux enfants, la naissance, l'adoption et l'éducation d'enfants handicapés ; les allocations familiales complémentaires ; et les allocations de logement) sont disponibles pour les ressortissants étrangers sans période minimale d'emploi ou de cotisation.

En 2016, il y avait environ 83 046 travailleurs migrants au Viet Nam, soit environ 0,15 pour cent de la population active. Le gouvernement s'est lancé dans une réforme du système de sécurité sociale existant qui permettra d'élargir certaines prestations aux travailleurs migrants. À partir de janvier 2022, ces derniers auront l'obligation de participer au régime national d'assurance sociale et auront ainsi accès aux prestations relatives à la vieillesse, à l'invalidité, aux survivants, à la maladie, aux accidents de travail et à la maternité. Ce régime couvre les employés des secteurs public et privé ; une couverture volontaire est également disponible pour les travailleurs indépendants. Dans le passé, ces prestations n'étaient accessibles qu'aux citoyens vietnamiens.

Le système suisse d'assurance maladie obligatoire permet aux migrants en situation irrégulière de s'inscrire au régime d'assurance maladie de base au même tarif subventionné que les ressortissants nationaux dans une situation économique modeste. Les prestations offertes par ce régime comprennent les traitements médicaux ambulatoires et hospitaliers, les ordonnances, les soins de maternité et le traitement en cas d'accident.

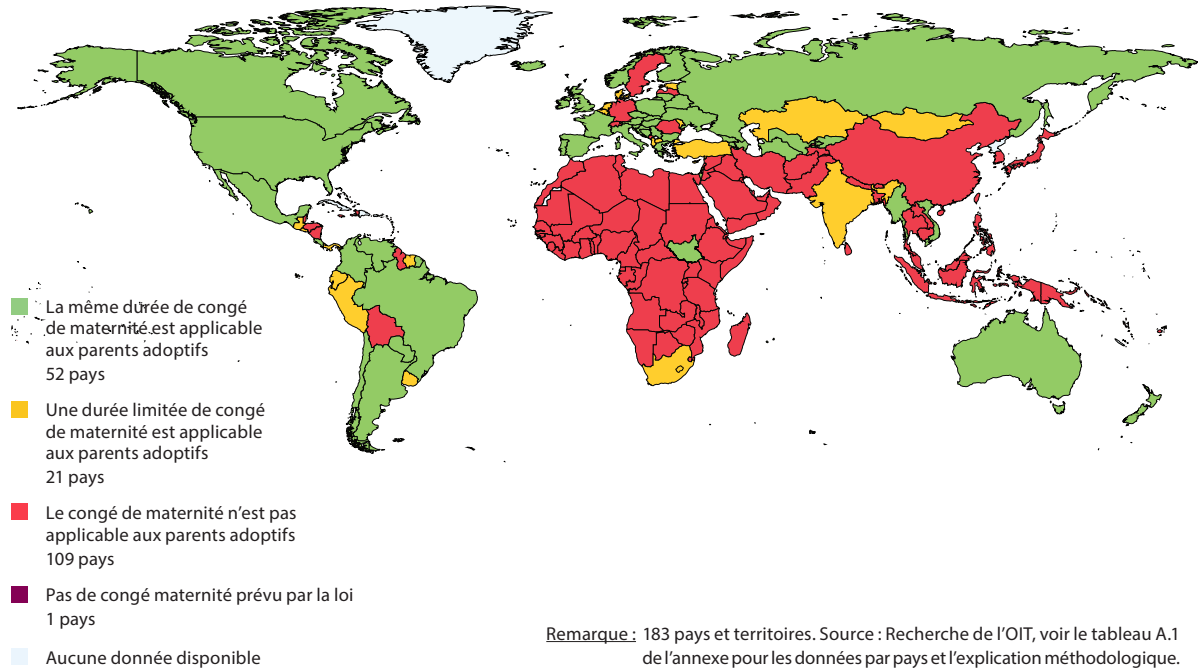
La république des Philippines offre une couverture sociale aux travailleurs philippins expatriés par le biais d'une assurance volontaire souscrite à travers le système de sécurité sociale (SSS), de l'épargne retraite complémentaire (SSS Flexi-Fund) et du programme pour les Philippines expatriés (de la Société philippine d'assurance maladie, ou PhilHealth). Le SSS fournit une assurance sécurité sociale avec des prestations pour invalidité, maladie, maternité, retraite et décès (y compris les frais de funérailles) (OIT 2021a).

Les mères adoptives ne jouissent pas de l'égalité des droits en matière de congé de maternité, ce qui fait que 78,1 pour cent des mères potentielles, y compris celles vivant dans une relation avec des personnes de même sexe, vivent dans des pays où la couverture est nulle ou réduite

Les dispositions relatives au congé de maternité et conformes à la Convention n° 183 doivent être disponibles pour les parents adoptifs dans les États membres où l'adoption est autorisée²⁴. Cela permet aux parents adoptifs, y compris ceux vivant en couple de même sexe, à s'adapter à l'arrivée de l'enfant. Seuls 52 des 182 pays du monde où le congé de maternité est prescrit par la loi et pour lesquels des données sont disponibles appliquent les mêmes dispositions en matière de congé de maternité aux parents biologiques et aux parents adoptifs.

Ces 52 pays n'abritent que 21,9 pour cent des mères potentielles du monde entier (figure 2.15, figure 2.16 et tableau 2.10). Dans 21 pays, où vivent 22,8 pour cent des mères potentielles, les parents adoptifs ont accès à un congé de maternité de durée réduite. Dans les 109 pays restants où des dispositions législatives relatives au congé de maternité sont en vigueur, les parents adoptifs n'ont pas accès au congé de maternité. Les tendances régionales montrent qu'en Europe et en Asie centrale, les dispositions relatives au congé de maternité pour les parents biologiques et adoptifs sont équivalentes dans 35 pays sur 53. Viennent ensuite les Amériques, avec 10 pays sur 34, puis l'Asie et le Pacifique, avec 5 pays sur 32, et l'Afrique avec 2 pays sur 54, tandis que dans les États arabes aucun pays ne prévoit de congé de maternité pour les parents adoptifs.

► Figure 2.15. Offre de congé de maternité pour les parents adoptifs, 2021

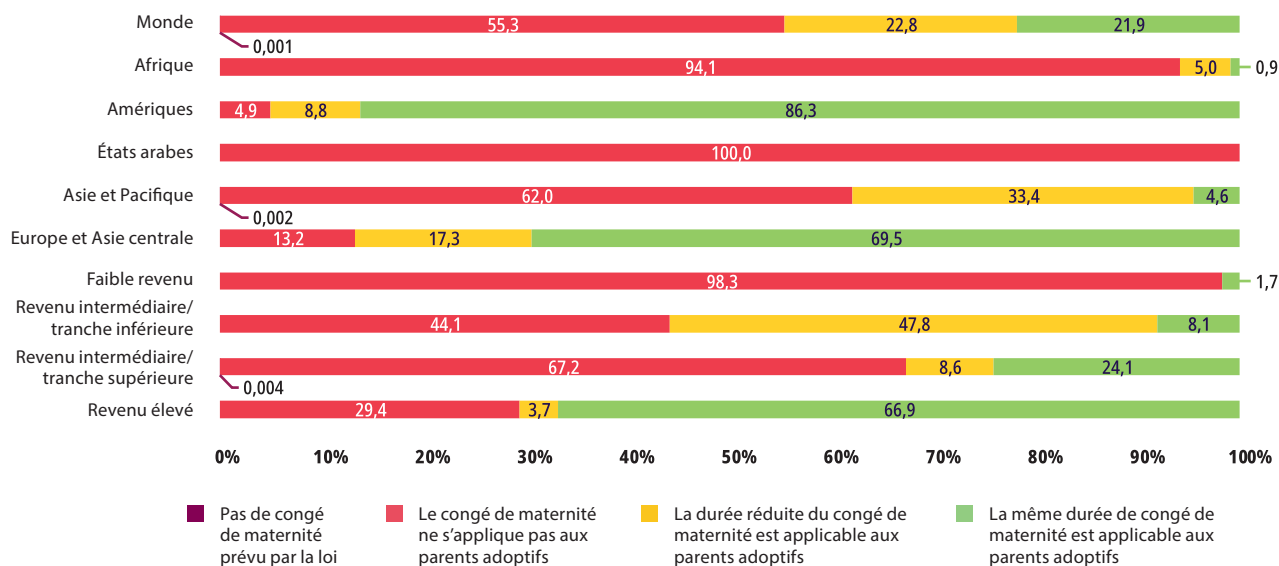


► Tableau 2.10. Offre de congé de maternité pour les parents adoptifs, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé maternité prévu par la loi	Le congé de maternité ne s'applique pas aux parents adoptifs	La durée réduite du congé de maternité est applicable aux parents adoptifs	La même durée de congé de maternité est applicable aux parents adoptifs
Monde	1	109	21	52
Afrique	–	51	1	2
Amériques	–	15	7	10
États arabes	–	11	–	–
Asie et Pacifique	1	25	2	5
Europe et Asie centrale	–	7	11	35
Faible revenu	–	27	–	1
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	–	38	4	5
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	1	22	9	16
Revenu élevé	–	22	8	30

Remarque : 183 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 2.16. Pourcentage des mères potentielles selon l'offre de congé de maternité pour les parents adoptifs, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 178 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► 2.7. Protection de l'emploi et non-discrimination : garantir la protection de la maternité

La discrimination fondée sur la maternité persiste pour de nombreuses femmes à travers le monde

La discrimination fondée sur la grossesse, la maternité et les responsabilités familiales est encore très répandue à travers le monde. Selon certains rapports, les femmes, en particulier les femmes enceintes, sont touchées de manière disproportionnée par la discrimination et les licenciements liés à la pandémie de COVID-19 (OSECE 2020). De nombreuses femmes continuent de subir des discriminations fondées sur la grossesse : elles ne sont pas recrutées, sont licenciées, sont affectées à des postes moins bien rémunérés, se voient refuser des possibilités d'avancement ou font l'objet de comportements subtilement hostiles. En effet, la discrimination

liée à la grossesse peut influencer la façon dont les femmes sont plus exposées à la violence et au harcèlement (Assemblée générale des Nations unies 2020) et de quelle manière elles le sont. Les données recueillies à travers le monde montrent que les femmes enceintes, ainsi que les femmes et les hommes revenant d'un congé de maternité, de paternité ou parental, peuvent être victimes de « harcèlement lié à la maternité » (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 ; ou un travailleur pour des raisons liées à ses responsabilités familiales) par des collègues, des subordonnés ou des supérieurs, ce qui entraîne des coûts sanitaires et économiques pour les travailleurs et les entreprises (OIT 2016b ; OIT 2018a). Certaines catégories de travailleuses, comme les travailleuses migrantes et les

employées de maison, sont particulièrement vulnérables à la discrimination fondée sur la maternité (OIT 2021b)²⁵. Des recherches montrent que la discrimination sur le lieu de travail fondée sur la grossesse a un impact négatif non seulement sur la santé de la mère, mais également sur celle du bébé (Hackney et al. 2021).

Les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité et à la non-discrimination préconisent à la fois la protection de l'emploi des femmes durant la grossesse, le congé de maternité et une période suivant le retour au travail, ainsi que des mesures visant à éviter que la maternité ne soit une source de discrimination au travail. La Convention n° 183 relève que la discrimination peut également intervenir au niveau du recrutement et de l'embauche, ce qui nuit aux femmes à la recherche d'un emploi (article 9(1))²⁶.

La protection contre le licenciement illégal lié à la maternité est inscrite dans pratiquement toutes les législations nationales, 13 pays seulement ne prévoyant pas de protection explicite

La Convention n° 183 stipule qu'il est illégal pour un employeur de licencier une femme au cours d'une grossesse, d'une absence motivée par un congé ou d'une période prescrite par la législation nationale après son retour au travail (article 8(1))²⁷. La plupart des pays du monde ont mis en place des dispositions législatives de protection contre les licenciements illégaux, même si la plupart d'entre eux prévoient des clauses dérogatoires dans leur législation. Seuls 13 des 184 pays pour lesquels des informations sont disponibles, essentiellement des pays à revenu moyen de la tranche inférieure ou supérieure, n'offrent aux femmes aucune protection explicite

contre le licenciement lié à la maternité, voire aucune protection du tout. Sept de ces pays se trouvent en Afrique (et comprennent le Congo, la Mauritanie et le Zimbabwe), cinq en Asie et dans le Pacifique (dont le Bangladesh, le Népal et la République islamique d'Iran), et un seul (Antigua-et-Barbuda) dans les Amériques. Ainsi, 5,7 pour cent des mères potentielles (108 millions) à travers le monde ne bénéficient d'aucune disposition législative les protégeant pendant la grossesse, le congé de maternité ou après.

Toutefois, la moitié des mères potentielles vivent encore dans des pays où la protection de l'emploi n'est pas garantie pendant toute la période de maternité, les exposant ainsi à un risque de licenciement discriminatoire

La figure 2.17 et le tableau 2.11 montrent que de nombreux pays (88 pays) protègent explicitement les femmes contre le licenciement illégal pendant la grossesse, le congé de maternité et une période supplémentaire prescrite par la législation ou la réglementation nationale, comme le prévoient les normes de l'OIT. En d'autres termes, 50,6 pour cent de toutes les mères potentielles du monde entier vivent dans des pays dotés de régimes solides de protection de l'emploi couvrant toutes les trois périodes (figure 2.17). En outre, 59 autres 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. Par exemple, le Costa Rica et Samoa offrent une protection pendant la grossesse et une période supplémentaire, tandis que les lois et règlements du Koweït et d'Oman protègent les femmes

25 La Recommandation générale (n° 26) du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) concernant les travailleuses migrantes rappelle que les États parties ont l'obligation de protéger les droits fondamentaux des travailleuses migrantes, quel que soit leur statut d'immigrante. Les travailleuses migrantes en situation irrégulière doivent avoir accès à des recours juridiques et à la justice en vue de satisfaire leurs besoins fondamentaux, y compris en cas d'urgence sanitaire ou de grossesse et maternité (paragraphe 2(I)) et les victimes d'abus doivent bénéficier de services d'urgence et de services sociaux, quel que soit leur statut d'immigrante (CEDAW 2008, paragraphe 26(i)).

26 La protection contre la discrimination fondée sur le sexe offerte par la Convention n° 111 de l'OIT comprend la protection contre la discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité.

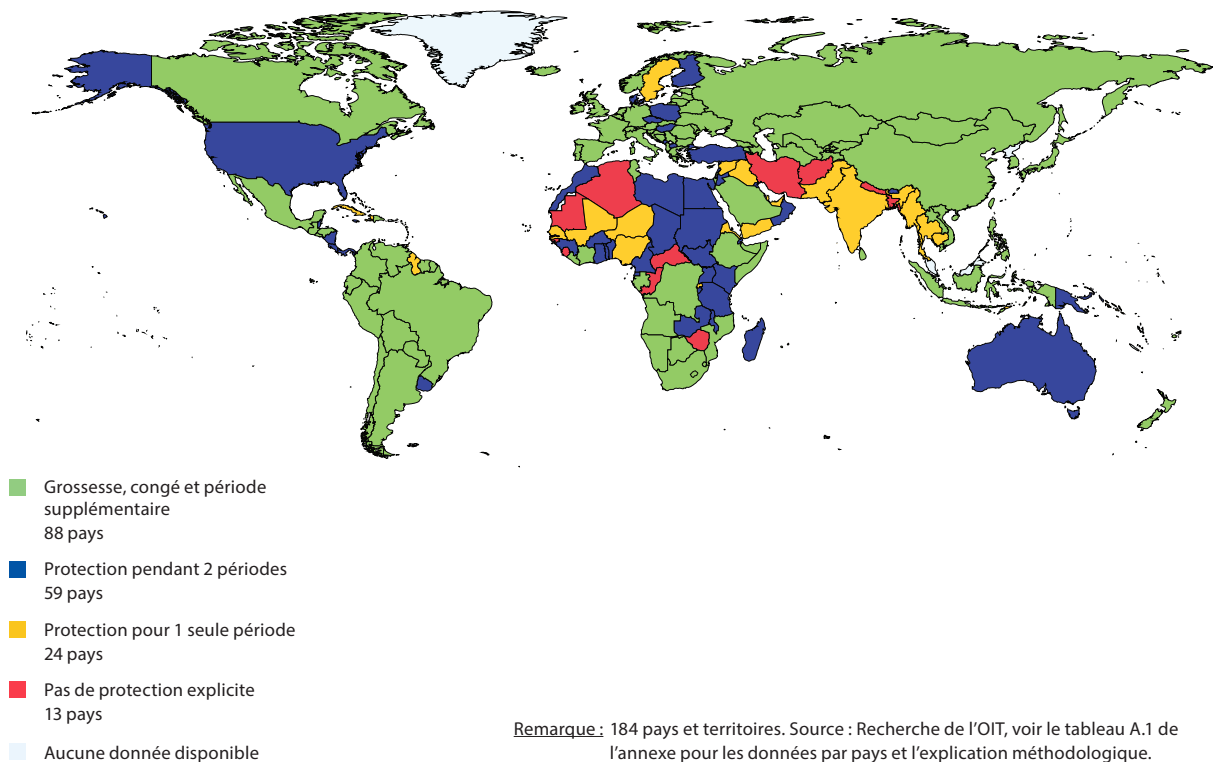
27 Selon la Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, en son article 5, les motifs suivants, parmi d'autres, ne constituent pas des raisons valables de licenciement : « (d) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ; (e) l'absence du travail pendant le congé de maternité ». Voir également la [base de données OIT-EPLex](#), qui fournit des informations comparatives utiles sur les travailleurs bénéficiant d'une protection spéciale contre les licenciements, y compris les femmes en congé de maternité.

contre le licenciement illégal pendant le congé de maternité et une période supplémentaire.

Les 24 pays restants, où vivent 28,9 pour cent des mères potentielles, n'offrent de protection que pour une seule période liée à la maternité. Sur ces 24 pays, cinq (Andorre, Érythrée, Guyane, Suède et Trinité-et-Tobago) n'offrent une protection de l'emploi qu'en cas de grossesse. Compte tenu de ces lacunes juridiques, 49,4 pour cent des mères potentielles vivent dans des pays où il n'existe

pas de mécanismes de protection de l'emploi conformes aux normes de l'OIT. Ces femmes sont donc exposées à des risques plus élevés de licenciement discriminatoire. Le pourcentage des mères potentielles vivant dans des pays où la protection contre le licenciement lié au congé de maternité est insuffisante varie selon le contexte.

► Figure 2.17. Durée de la protection contre le licenciement liée au congé de maternité, 2021



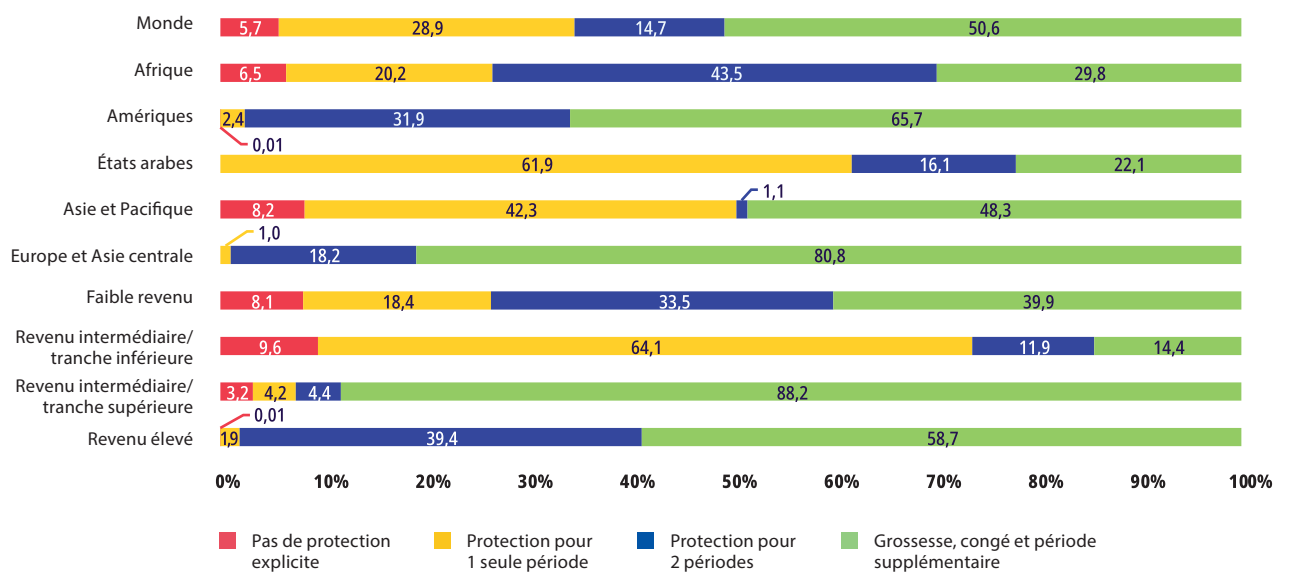
► **Tableau 2.11.** Durée de la protection contre le licenciement lié au congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de protection explicite	Protection pour 1 seule période	Protection pendant 2 périodes	Grossesse, congé et période supplémentaire
Monde	13	24	59	88
Afrique	7	6	25	16
Amériques	1	4	12	17
États arabes	–	5	4	2
Asie et Pacifique	5	7	8	12
Europe et Asie centrale	–	2	10	41
Faible revenu	4	7	11	6
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	6	8	15	18
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	2	4	13	30
Revenu élevé	1	5	20	34

Remarque : 184 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 de l'annexe 1 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

98

► **Figure 2.18.** Pourcentage de mères potentielles selon la durée de la protection contre le licenciement, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Les dispositions imposant à l'employeur la charge de prouver que les motifs d'un licenciement sont sans rapport avec la maternité restent limitées, puisque 22,4 pour cent seulement des mères potentielles peuvent invoquer cette disposition juridique pour lutter contre les licenciements discriminatoires

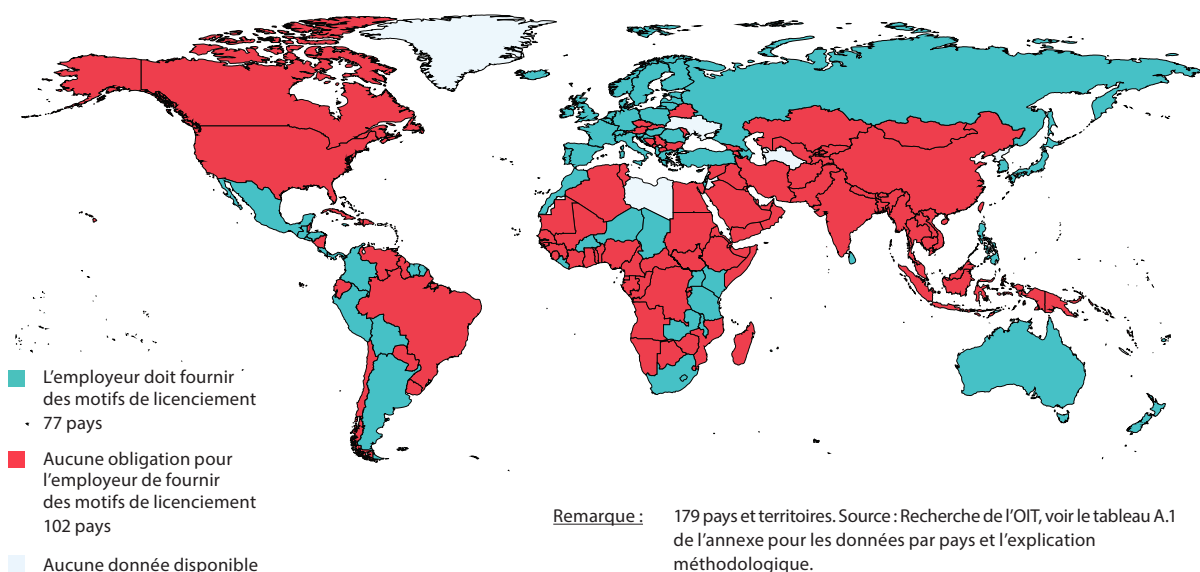
Le renversement de la charge de la preuve liée à la maternité est une autre mesure importante de protection de l'emploi. La Convention n° 183 stipule que la charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant ou l'allaitement « incombe à l'employeur » (article 8(1)). Cette disposition peut considérablement faciliter la tâche des victimes de discrimination lors de procédures judiciaires ou de recours à d'autres mécanismes de règlement de différends, et la CEACR de l'OIT souligne également que le renversement de la charge de la preuve est un moyen utile de

corriger une situation qui pourrait autrement entraîner une situation d'inégalité (OIT 2012b)²⁸.

Cependant, l'accès à la justice et aux voies de recours peut se révéler difficile pour les femmes victimes de discrimination pour cause de maternité, en particulier pour certains groupes de femmes marginalisées et à faible revenu, comme les migrantes et les travailleuses domestiques, qui sont particulièrement vulnérables face à la discrimination (Wilson 2017 ; BIT 2012b).

Sur les 179 pays pour lesquels des informations sont disponibles, 77 ont adopté des dispositions législatives imposant aux employeurs la charge de la preuve liée à la maternité (figure 2.19 et tableau 2.12). Les mères potentielles vivant dans des pays où cette mesure de protection juridique existe ne représentent que 22,4 pour cent des mères potentielles à travers le monde (figure 2.20). Comme pour les autres mesures de protection de l'emploi, il existe des disparités en termes de couverture selon les catégories de revenus et les groupes régionaux. En 2021, le pourcentage de mères potentielles vivant dans des juridictions où la charge de la preuve incombe à l'employeur va de 58,4 pour cent dans les pays à revenu élevé à 19,7 pour cent dans les pays à faible revenu.

► Figure 2.19. L'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié à un congé de maternité, 2021



28 D'autres normes internationales du travail soutenant le renversement de la charge de la preuve sont la Convention n° 111 et la Convention n° 58 de l'OIT, article 9(2).

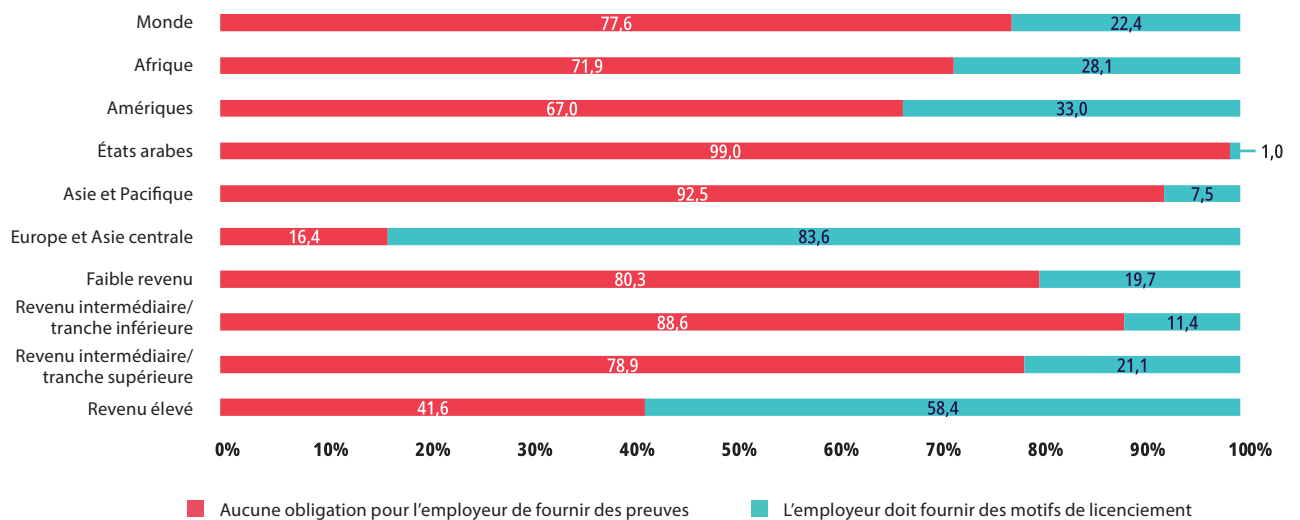
► **Tableau 2.12.** L'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié à un congé de maternité, par région et par catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Aucune obligation pour l'employeur de fournir des motifs de licenciement	L'employeur doit fournir des motifs de licenciement
Monde	102	77
Afrique	37	16
Amériques	18	16
États arabes	8	1
Asie et Pacifique	22	11
Europe et Asie centrale	17	33
Faible revenu	21	7
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	32	14
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	29	17
Revenu élevé	20	39

Remarque : 179 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

100

► **Figure 2.20.** Pourcentage de mères potentielles selon que l'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié à un congé de maternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 175 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A. 1 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé de maternité est garanti à près de la moitié des mères potentielles

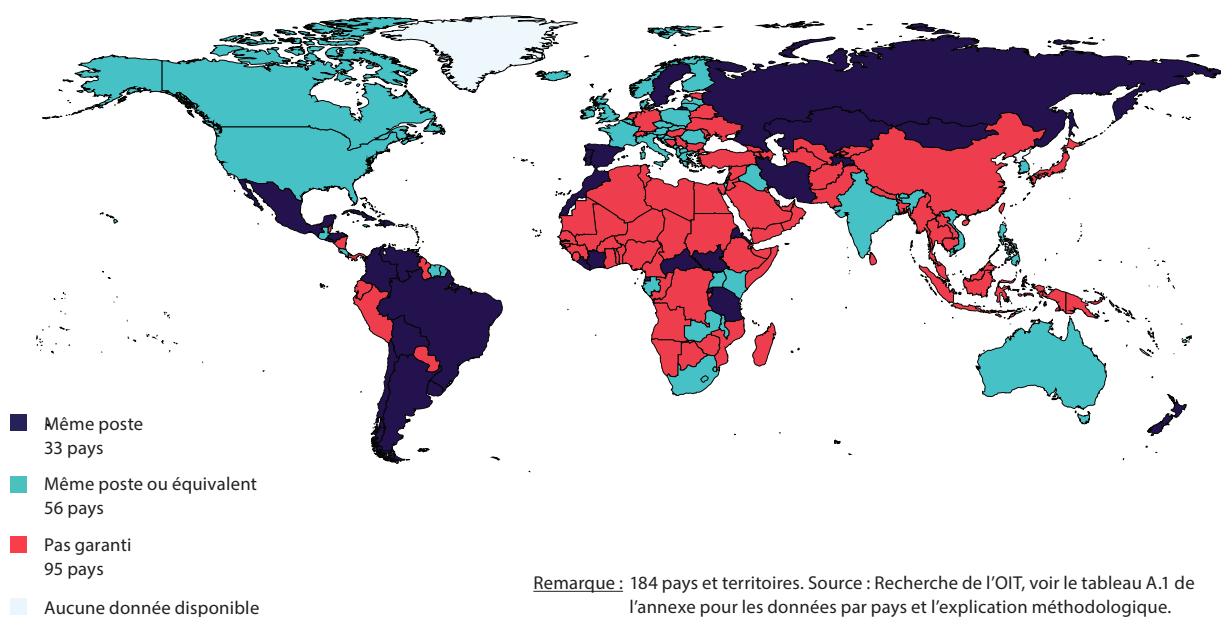
Le droit garanti de retrouver « le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux » est également une mesure de protection essentielle énoncée par les normes de l'OIT²⁹. En 2021, 95 des 184 pays pour lesquels des informations sont disponibles n'ont toujours pas adopté de dispositions légales garantissant le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent (figure 2.21 et tableau 2.13). Ainsi, 51,3 pour cent des mères potentielles vivent dans des pays où le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé de maternité n'est pas garanti (figure 2.22).

En revanche, ce droit est disponible dans 89 pays disposant de lois protectrices, où vivent 48,7 pour cent des mères potentielles du monde entier.

Cinquante-six de ces 89 pays, où vivent 34,6 pour cent des mères potentielles, garantissent le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à la fin du congé de maternité. Par ailleurs, 33 autres pays (abritant 14,1 pour cent des mères potentielles) prescrivent uniquement le droit de retrouver le même poste que celui que la travailleuse occupait avant de prendre son congé de maternité.

La région des Amériques est celle qui compte le plus grand nombre de mères potentielles (92,8 pour cent) vivant dans des pays où le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé de maternité est reconnu, 23 pays - dont la Bolivie, le Brésil et Haïti - ayant adopté de telles dispositions. En revanche, une grande majorité de mères potentielles ne bénéficient d'aucune protection de l'emploi en Afrique (71,8 pour cent) et dans les États arabes (74,9 pour cent), à l'exception notable des femmes vivant en Côte d'Ivoire, en Irak, au Maroc, au Kenya et au Sud-Soudan.

► Figure 2.21. Droit garanti de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue d'un congé de maternité, 2021

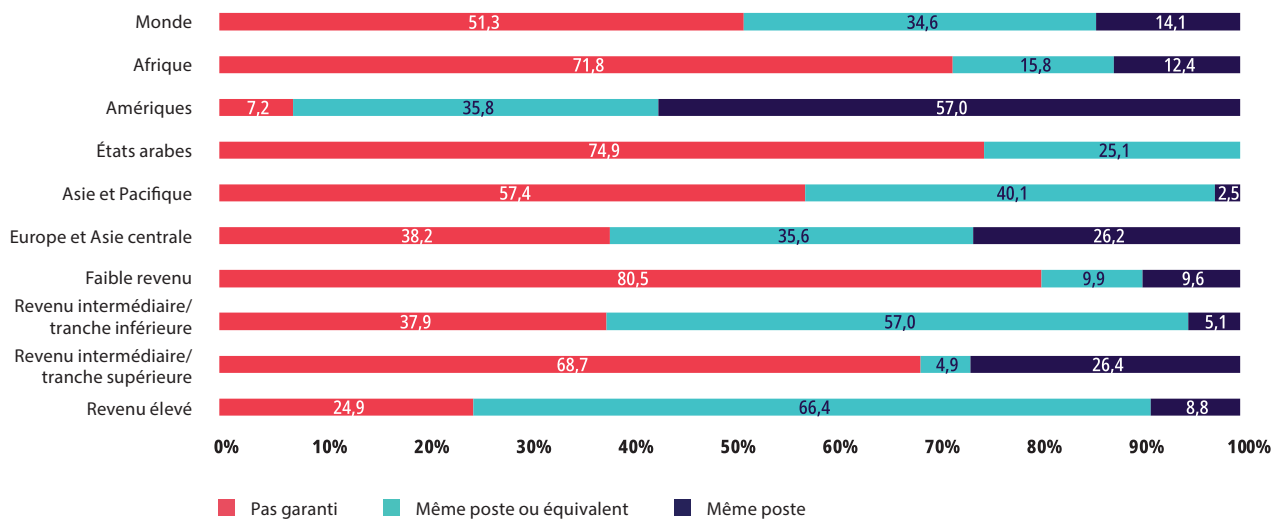


► **Tableau 2.13.** Droit garanti de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue d'un congé de maternité, par région et par catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas garanti	Même poste ou équivalent	Même poste
Monde	95	56	33
Afrique	37	7	10
Amériques	11	10	13
États arabes	10	1	-
Asie et Pacifique	18	11	4
Europe et Asie centrale	19	27	6
Faible revenu	18	2	8
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	31	9	7
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	25	14	11
Revenu élevé	21	31	7

Remarque : 184 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► **Figure 2.22.** Pourcentage de mères potentielles dont le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue d'un congé de maternité est garanti, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir annexe 1, tableau A. 1 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Entre 2011 et 2021, 26 pays ont interdit les tests de grossesse au moment de l'embauche, mais seulement 8,9 pour cent des mères potentielles vivent dans des pays où cette mesure est explicite

Des pratiques discriminatoires, comme les tests de grossesse obligatoires pour les besoins d'un recrutement, continuent d'être signalées et touchent principalement certaines catégories de travailleurs, comme les travailleuses migrantes, les travailleuses domestiques et les travailleuses du secteur de l'habillement (Nagaraj 2018 ; Lau 2017). Aujourd'hui, les normes internationales proscrivent expressément l'obligation imposée aux femmes de subir des tests de grossesse, à quelques exceptions près liées aux risques pour la santé liés au travail³⁰. Toutefois, il existe 100 pays où cette pratique n'est pas interdite, et 60 où elle ne l'est pas de manière explicite (figure 2.23 et tableau 2.14). Autrement dit, seuls 8,9 pour cent des mères potentielles du monde entier vivent dans les 24 pays dont la législation interdit explicitement les tests de grossesse (figure 2.24).

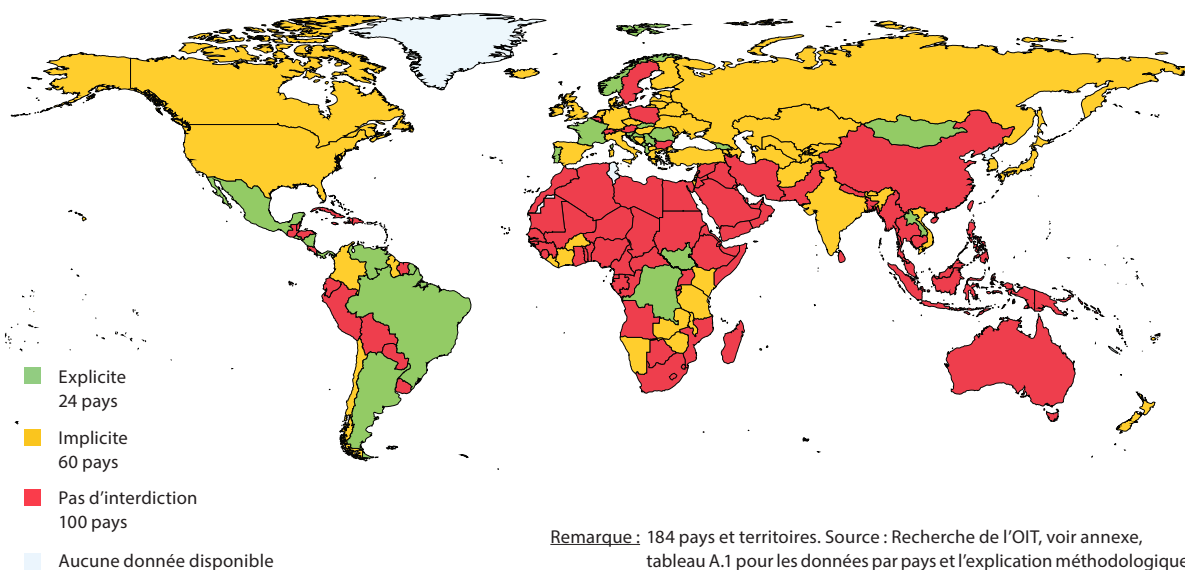
Pour certaines catégories de travailleuses, comme les travailleuses migrantes, ces lacunes

juridiques peuvent entraîner la perte de leur emploi, la remise en cause de leur statut de migrantes en situation régulière et l'expulsion tout simplement parce qu'on a découvert qu'elles étaient enceintes (Mendoza 2018 ; Paul et Neo 2018 ; Constable 2020).

L'interdiction des tests de grossesse est plus courante dans les pays à revenu élevé. En revanche, elle est appliquée de manière plus isolée dans les pays à faible revenu, puisque seuls sept pays à faible revenu l'interdisent dans leur législation. Plus précisément, l'Afghanistan, le Burkina Faso, le Liberia, le Malawi et la République-Unie de Tanzanie interdisent les tests de grossesse de manière implicite, tandis que la République démocratique du Congo et le Soudan du Sud ont des dispositions législatives les interdisant de manière explicite. Par exemple, une loi de 2011 adoptée en Uruguay proscribit l'exigence de tests de grossesse comme préalable à la prise de fonction, la promotion ou le maintien d'une employée à un poste, ou à son recrutement dans les secteurs public et privé, et prévoit les pénalités les plus sévères en cas de violation.

Entre 2011 et 2021, 26 pays ont inscrit dans leur législation du travail de nouvelles dispositions interdisant les tests de grossesse (tableau 2.15). Parmi eux, seuls la République démocratique populaire lao, la Norvège et le Panama y ont édicté une interdiction explicite.

► Figure 2.23. Interdictions des tests de grossesse en relation avec l'emploi, 2021



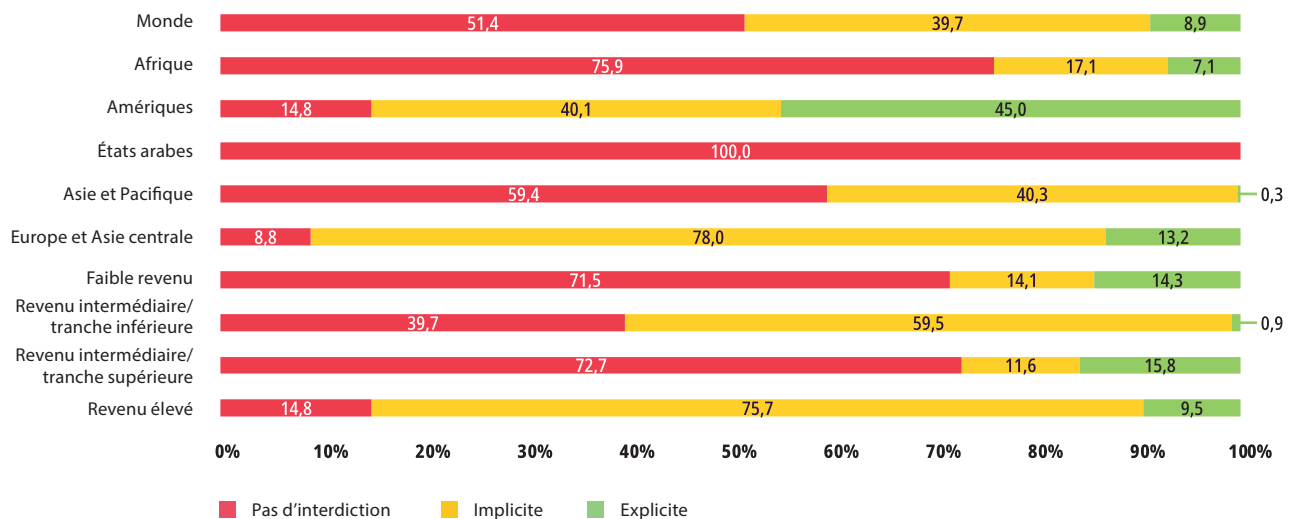
30 Convention n° 183 de l'OIT, article 9(2) et Recommandation (n° 201) sur les travailleurs domestiques, 2012. La question des tests de grossesse discriminatoires lors du recrutement ou en cours d'emploi est également abordée par la CEACR dans le cadre de la Convention n° 111 (discrimination fondée sur le sexe).

► **Tableau 2.14.** Interdictions des tests de grossesse en relation avec l'emploi, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas d'interdiction	Implicite	Explicite
Monde	100	60	24
Afrique	41	10	2
Amériques	20	6	8
États arabes	11	–	–
Asie et Pacifique	20	11	2
Europe et Asie centrale	8	33	12
Faible revenu	21	5	2
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	30	12	4
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	26	16	8
Revenu élevé	23	27	10

Remarque : 184 pays et territoires. Une interdiction implicite fait référence à une législation interdisant explicitement la discrimination fondée sur la grossesse, la maternité, les responsabilités familiales ou le sexe affectant l'accès à l'emploi. - = néant. Source : Recherche de l'OIT, voir le tableau A.1 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► **Figure 2.24.** Pourcentage de mères potentielles par rapport aux interdictions des tests de grossesse liés à l'emploi, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.1 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► **Tableau 2.15. Pays ayant modifié leur législation pour interdire les tests de grossesse liés à l'emploi entre 2011 et 2021**

Interdiction des tests de grossesse			
Région	Pays	2011	2021
Afrique	Burkina Faso	Pas d'interdiction	Implicite
	Côte d'Ivoire	Pas d'interdiction	Implicite
	Malawi	Pas d'interdiction	Implicite
	Île Maurice	Pas d'interdiction	Implicite
	Namibie	Pas d'interdiction	Implicite
	Zambie	Pas d'interdiction	Implicite
Amériques	Canada	Pas d'interdiction	Implicite
	Panama	Pas d'interdiction	Explicite
	États-Unis d'Amérique	Pas d'interdiction	Implicite
Asie et Pacifique	Afghanistan	Pas d'interdiction	Implicite
	Inde	Pas d'interdiction	Implicite
	Japon	Pas d'interdiction	Implicite
	République démocratique populaire lao	Pas d'interdiction	Explicite
	Nouvelle-Zélande	Pas d'interdiction	Implicite
	Vietnam	Pas d'interdiction	Implicite
Europe et Asie centrale	Chypre	Pas d'interdiction	Implicite
	République tchèque	Pas d'interdiction	Implicite
	Estonie	Pas d'interdiction	Implicite
	Allemagne	Pas d'interdiction	Implicite
	Grèce	Pas d'interdiction	Implicite
	Islande	Pas d'interdiction	Implicite
	Irlande	Pas d'interdiction	Implicite
	Israël	Pas d'interdiction	Implicite
	Norvège	Pas d'interdiction	Explicite
	Turquie	Pas d'interdiction	Implicite
	Royaume-Uni	Pas d'interdiction	Implicite

Source: Analyse des législations nationales par l'OIT.

► 2.8. Conclusions : résumé des conclusions relatives au congé de maternité

Un congé de maternité rémunéré assorti de soins de santé adéquats pour la mère et l'enfant est propice au développement sain de l'enfant, améliore la santé de la mère et renforce la sécurité économique des familles. Le congé de maternité rémunéré constitue un prérequis au droit de prendre soin et de bénéficier de soins, et à la réalisation de l'égalité hommes-femmes au travail. La durée du congé, le degré d'adéquation des prestations en espèces afférentes et leurs sources de financement sont déterminants pour l'efficacité de cette politique essentielle de congé pour soins aux enfants. La Convention (n° 183) de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000, est un instrument de référence conçu pour garantir à toutes les femmes le droit à un congé de maternité convenable. Au cours des dix dernières années, de plus en plus de pays ont atteint ou dépassé la norme de 14 semaines préconisée pour le congé de maternité. Au total, 184 pays à travers le monde ont institué un droit statutaire à la protection de la maternité. Dans la plupart de ces pays, les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont équivalentes à 100 pour cent de la rémunération antérieure. Cependant, les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité ne sont toujours pas suffisantes pour une proportion non négligeable

de mères potentielles, ce qui entraîne des répercussions sur la sécurité de leurs revenus. Les systèmes de protection sociale inscrits dans les législations nationales relatives à la sécurité sociale sont la principale source de financement des prestations versées au titre du congé de maternité à travers le monde. Toutefois, il existe encore 42 pays où ces prestations sont versées uniquement par les employeurs, ce qui entraîne des conséquences négatives sur la protection de la maternité pour les femmes et sur leur situation sur le marché du travail, et fait que les entreprises pourraient ne pas profiter des talents de nombreuses femmes. Les réformes juridiques relatives à la protection de la maternité ont été lentes à se concrétiser et si la tendance actuelle se poursuit, il faudra au moins 46 ans pour garantir à toutes les mères des droits minimaux en matière de congé de maternité. L'extension des droits de protection de la maternité aux catégories de travailleuses souvent occultées par ces dispositions, notamment les travailleuses indépendantes, les migrantes, les parents adoptifs et surtout les travailleuses de l'économie informelle, mérite une attention urgente et des efforts supplémentaires sont nécessaires pour éradiquer la discrimination fondée sur la maternité et la responsabilité familiale.





120

PAYS ONT UNE DURÉE
DU CONGÉ D'AU MOINS
14 SEMAINES

▶ 7 FEMMES SUR 10



182

PAYS ONT INSTITUÉ
LE CONGÉ DE
MATERNITÉ RÉMUNÉRÉ

▶ 9 FEMMES SUR 10

123

pays ont un congé de maternité
entièrement rémunéré

▶ 8 FEMMES SUR 10

117

pays ont un congé de maternité payé
par la protection sociale uniquement

▶ 8 FEMMES SUR 10



2

PAYS APPLIQUENT ENCORE
LE CONGÉ DE MATERNITÉ
NON RÉMUNÉRÉ

▶ 4 FEMMES SUR 10



100

PAYS ONT INSTITUÉ LE CONGÉ
DE MATERNITÉ POUR LES
TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTES

▶ 5 FEMMES SUR 10



73

PAYS ONT INSTITUÉ LE CONGÉ
DE MATERNITÉ POUR LES
PARENTS ADOPTIFS

▶ 2 PARENTS SUR 10



98

PAYS ONT DES SYSTÈMES
DE CONGÉ DE MATERNITÉ
CONFORMES À LA C183

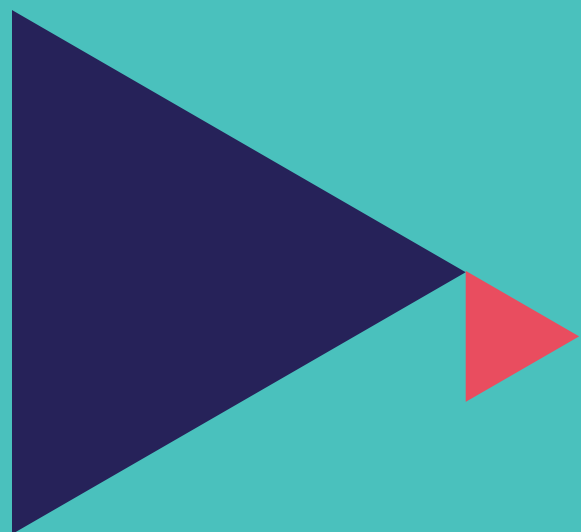
▶ 7 FEMMES SUR 10

184

PAYS ONT INSTITUÉ
LE CONGÉ DE
MATERNITÉ

▶ 3

Le congé de paternité : des droits et responsabilités accrus pour les hommes en matière de soins aux enfants



Messages clés

► Les pères ont-ils droit à un congé de paternité ?

- En 2021, cent quinze pays ont institué un congé de paternité, témoignant ainsi de la reconnaissance de plus en plus importante du rôle des hommes dans les soins aux enfants. Ainsi, quatre pères potentiels¹ sur dix vivent dans des pays où le congé de paternité est accordé.
- Depuis 2011, 33 pays ont, pour la première fois, introduit des lois sur le congé de paternité.
- Cependant, près de deux tiers des pères potentiels vivent dans des pays où le congé de paternité n'est pas accordé.

► Quelle est la durée du congé de paternité ?

- La durée moyenne du congé de paternité à travers le monde est de 3,3 jours². Il existe toutefois d'importantes variations régionales.
- Seul 1 père potentiel sur 10 vit dans des pays où le congé de paternité dure au moins 10 jours.
- Depuis 2011, 16 pays ayant institué le congé de paternité en ont augmenté la durée.

► Le congé de paternité est-il rémunéré et à concurrence de quel montant ?

- Parmi les 115 pays qui ont institué le congé de paternité, 102 ont un régime de congé de paternité rémunéré.
- Dans 81 pays, le congé de paternité est rémunéré à hauteur de 100 pour cent des revenus précédemment perçus. En d'autres termes, 3 pères potentiels sur 10 à travers le monde vivent dans des pays ayant accordé ce droit.
- Un congé de paternité faiblement rémunéré peut être dissuasif pour les pères.

1 Le terme « pères potentiels » désigne les hommes en âge de procréer. Pour les besoins du présent rapport, le groupe d'âge des « hommes en âge de procréer » est supposé être le même que celui des « femmes en âge de procréer », c'est-à-dire de 15 à 49 ans.

2 Ce chiffre moyen de 3,3 jours est pondéré en fonction de la population et se rapporte aux 180 pays pour lesquels des données démographiques sont disponibles. Le rapport des Nations unies intitulé Perspectives de la population mondiale : Révision de 2019 ne fournit pas de données démographiques pour Andorre, les îles Vierges britanniques, Monaco, Saint-Kitts-et-Nevis et Saint-Marin. Par conséquent, ces cinq pays sont exclus des moyennes démographiques pondérées.

Messages clés

▶ Qui prend en charge les prestations en espèces versées au titre du congé de paternité ?

- ▶ L'employeur est toujours individuellement responsable du coût total du congé de paternité dans 61 des 102 pays ayant institué le congé de paternité rémunéré.
- ▶ Cependant, depuis 2011, six pays ont introduit, au titre du congé de paternité, des prestations en espèces financées par l'assurance sociale.

▶ Quelles catégories de travailleurs ont droit au congé de paternité ?

- ▶ Tous les pères, sans discrimination aucune, devraient avoir droit à un congé de paternité. Cependant, certaines catégories de travailleurs sont encore largement privées du droit au congé de paternité.
- ▶ Seuls 30 pays accordent aux travailleurs indépendants le droit à des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité. Autrement dit, 4 hommes exerçant un travail indépendant sur 100 à travers le monde vivent dans des pays offrant de telles prestations.
- ▶ Seuls 42 pays ont un régime de congé de paternité pour les pères adoptifs. Ainsi, environ 1 père potentiel sur 10 seulement vit dans des pays appliquant de telles dispositions.
- ▶ Seuls 20 pays accordent des droits égaux en matière de congé de paternité aux parents de même sexe. Cela veut dire que 6 pères potentiels sur 100 (toutes orientations sexuelles confondues) vivent dans des pays où ces dispositions sont appliquées.

▶ Les pères profitent-ils du congé de paternité ?

- ▶ De nombreux pères ne profitent pas du congé de paternité, même lorsqu'ils y ont droit.
- ▶ En modifiant la conception des politiques et les normes de genre, il est possible de rendre le congé de paternité plus attrayant pour les hommes.
- ▶ Pour remédier au faible taux de recours au congé de paternité, huit pays ont récemment introduit des jours de congé de paternité obligatoires.

Messages clés

► Un père peut-il perdre son emploi ou faire l'objet de discriminations pour avoir pris un congé de paternité ?

- La protection de l'emploi et les mesures anti-discriminatoires liées au congé de paternité pourraient améliorer les taux d'utilisation du congé de paternité. Cependant, ces moyens de protection restent disparates.
- Seuls 55 pays disposent d'une législation protégeant explicitement les pères contre le licenciement consécutif à un congé de paternité. Cela signifie que seul 1 père potentiel sur 10 dans le monde vit dans ces pays.
- Dans 36 pays, les employeurs ont la charge de prouver que les motifs d'un licenciement ne sont pas imputables à un congé de paternité. Seuls 9 pères potentiels sur 100 résident dans ces pays.
- Seuls 30 pays accordent aux pères le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après avoir pris un congé de paternité. Seuls 7 pères potentiels sur 100 résident dans ces pays.

► 3.1. Octroi du droit au congé de paternité : réaliser le droit de prendre soin et de bénéficier de soins

Le congé légal de paternité est un congé auquel seuls les pères ont droit et qui leur permet de disposer d'une courte période de congé immédiatement après la naissance d'un enfant. À l'instar du congé de maternité, le congé de paternité est lié au sexe du bénéficiaire et est souvent associé à l'assistance et au soutien apportés à la mère et au nouveau-né au moment de l'accouchement, 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. Les politiques relatives au congé de paternité remettent directement en question la norme qui fait de la femme la principale responsable des soins aux enfants et de l'homme le soutien de famille, et remettent également en cause le rôle des pères comme parents distants (Sevilla 2020 ; Bailey 2015). Le congé de paternité plonge les pères dans la réalité quotidienne des soins aux enfants, leur permettant ainsi de développer leurs aptitudes parentales et de devenir des coparents actifs tout au long de la vie de l'enfant, plutôt que de se percevoir comme des auxiliaires de leurs compagnes (Rehel 2014). Il ressort des statistiques que lorsque les pères prennent un congé de paternité, ils augmentent leur participation à long terme aux tâches non rémunérées de prise en charge et, ce faisant, favorisent une plus grande participation des mères à la vie professionnelle (Rege et Solli 2013 ; Farrell et Greig 2017). Les avantages du congé de paternité sont également manifestes pour les parents de même sexe, ainsi que pour les parents adoptifs (Commission européenne 2020). Par conséquent, les pays sont de plus en plus nombreux à réformer leur législation du travail pour y intégrer des dispositions relatives au congé de paternité pour les parents de même sexe et les parents adoptifs.

Les normes internationales du travail actuellement en vigueur ne réglementent pas encore, de manière explicite, les dispositions relatives au congé de paternité. Cependant, la résolution de la Conférence internationale du travail (CIT) de 2009 sur l'égalité entre hommes et femmes au cœur

du travail décent comporte une section consacrée spécifiquement au rôle joué par les hommes dans l'égalité entre hommes et femmes. La résolution reconnaît, à cet égard, 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, la résolution de la CIT de 2009 invite les États à élaborer - en collaboration avec leurs partenaires sociaux - des politiques adéquates permettant un meilleur équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales, notamment le congé parental et/ou de paternité (BIT 2009). Plus récemment, la résolution de la CIT de 2021 relative à la seconde discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) reconnaît l'importance de concevoir des politiques de protection sociale prenant en compte la dimension genre, notamment en mettant en place des mesures permettant de garantir la sécurité des revenus pendant le congé de paternité (BIT 2021b). Entre 2011 et 2021, 49 pays, dont un nombre croissant de membres de l'Union européenne (UE), ont renforcé leurs dispositions relatives au congé de paternité ou en ont introduit de nouvelles, en dépit de l'absence de dispositions explicites dans les normes internationales du travail, après l'adoption, en 2019, de la Directive UE 2019/1158 du Parlement et du Conseil européens du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des prestataires de soins non rémunérés. Entre autres dispositions, cette directive introduit le droit à dix jours de congé de paternité rémunéré pour les pères ou, lorsque la législation d'un pays le prévoit, pour les seconds parents équivalents. En outre, la rémunération en espèces doit être au moins équivalente à celle que le travailleur aurait perçue s'il avait été en congé de maladie.

Le présent chapitre passe en revue les législations nationales afférentes à divers aspects des dispositions relatives au congé de paternité. Dans la première partie, il est question de la durée du

congé légal de paternité (section 3.2). La deuxième présente une analyse du droit à des prestations en espèces au titre du congé de paternité (section 3.3), et la troisième partie est consacrée à la source de financement des prestations en espèces (section 3.4). Le chapitre analyse ensuite les dispositions relatives au congé de paternité applicables aux travailleurs indépendants, aux parents adoptifs et aux parents de même sexe (section 3.5), puis aborde les mesures visant à améliorer le taux d'utilisation du congé de paternité (section 3.6). Le chapitre se termine par une revue de l'état des dispositions nationales relatives à la protection de l'emploi et à la non-discrimination liées au congé de paternité (section 3.7).

Quatre pères potentiels sur dix vivent dans les 115 pays où le congé de paternité est autorisé

En 2021, 36,7 pour cent des pères potentiels (soit 731 millions d'individus) vivent dans l'un des 115 pays où il existe au moins un jour de congé

légal de paternité (figure 3.1, figure 3.2 et tableau 3.1). Cependant, la majorité des hommes vivent encore dans des pays où ce droit n'existe pas encore. Plus précisément, 70 pays (sur 185) où vivent 1,26 milliard de pères potentiels (63,3 pour cent) n'ont pas mis en place de dispositions légales sur le congé de paternité.

Au cours des dix dernières années, trente-trois pays ont introduit une nouvelle législation sur le congé de paternité

De nombreux pays ont réformé leurs dispositions relatives au congé de paternité au cours des dix dernières années. Plus précisément, 33 pays ont introduit de nouvelles législations sur le congé de paternité et 16 ont amendé les dispositions existantes sur le congé de paternité pour en prolonger la durée (tableau 3.2). Toutefois, la situation à l'échelle mondiale occulte d'importantes variations régionales.

► 3.2. Durée du congé de paternité : la nécessité d'un temps de rapprochement après l'accouchement

Dans les 115 pays où il existe un régime de congé légal de paternité, la durée moyenne du congé de paternité est de 9,0 jours

En 2021, 39 pays ont un régime de congé légal de paternité d'un à quatre jours, et 27 pays un congé de paternité de cinq à neuf jours. Ces 39 pays abritent 14 pour cent de l'ensemble des pères potentiels (279 millions), tandis que les 27 autres abritent 11 pour cent des pères potentiels (218 millions). Seuls 234 millions d'hommes en

âge de procréer - soit 11,8 pour cent du nombre total de pères potentiels - résident dans des pays offrant un congé de paternité de plus de dix jours, la majorité (environ 10 pour cent) vivant dans les 36 pays ayant un régime de congé de paternité de 10 à 15 jours. Les autres pères potentiels résident dans trois pays accordant un congé de paternité de 16 à 29 jours (0,8 pour cent des pères potentiels) et dans les 10 pays ayant un régime de congé de paternité de 30 jours ou plus (1,0 pour cent des pères potentiels). Ainsi, la durée moyenne mondiale pondérée du congé de paternité est de 3,3 jours dans tous les pays et de 9,0

jours dans les pays disposant d'une législation³ sur le congé de paternité.

En Europe et en Asie centrale, 68,8 pour cent des pères potentiels vivent dans les 43 (sur 53) pays où il existe au moins un jour de congé de paternité. Cette proportion est la plus importante enregistrée dans toutes les régions et dans toutes les catégories de revenu des différents pays. Entre 2011 et 2021, 21 pays de la région, y compris dix pays parmi les 27 que compte l'UE, ont introduit le congé légal de paternité ou en ont augmenté la durée, conformément au droit accordé aux citoyens de disposer de dix jours ouvrables de congés de paternité prévu par la directive européenne susmentionnée sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée⁴. L'Espagne, en particulier, a porté le congé de paternité de 15 à 112 jours, soit la même durée que le congé de maternité, et la Slovaquie de 0 à 197 jours.

Dans les Amériques, 62,1 pour cent des pères potentiels vivent dans les 19 pays (sur 34) où il est prévu au moins un jour de congé de paternité, ce qui constitue la deuxième proportion la plus importante toutes régions confondues. Si ce résultat a pu être réalisé, c'est parce que sept pays de la région ont introduit de nouvelles dispositions en matière de congé de paternité ou étendu la portée des dispositions existantes au cours des dix dernières années. Par exemple, le Mexique a réformé son code du travail en 2012 et introduit cinq jours de congé de paternité. De même, le Nicaragua a, en 2014, accordé aux pères le droit à cinq jours de congé de paternité, tandis que la Bolivie et le Panama proposent désormais trois jours. D'autres pays ont considérablement augmenté la durée du congé de paternité pré-existant. Par exemple, le Paraguay l'a fait passer de 3 à 14 jours en 2015, le Pérou de 4 à 10 jours en 2018 et l'Uruguay de 3 à 13 jours en 2013.

L'Afrique est la troisième région du monde pour ce qui concerne la proportion de pères potentiels vivant dans des pays où le congé de paternité est autorisé. Plus précisément, 61,1 pour cent des pères potentiels vivent dans les 32 pays (sur 54) où il existe au moins un jour de congé de paternité. Cependant, l'étendue de l'informalité fait que seule une minorité de nouveaux pères vivant dans la région ont réellement accès au congé de

paternité. Au cours des dix dernières années, neuf pays ont modifié leur code du travail pour introduire le congé de paternité ou en prolonger la durée. Les changements intervenus récemment concernent, par exemple la Zambie qui, en 2019, a introduit un droit à un congé de paternité de cinq jours ; l'Afrique du Sud qui, en 2018, a augmenté de trois à dix jours le congé accordé aux pères de nouveau-nés ; et les Seychelles qui, en 2018, a augmenté de quatre à dix jours la durée du congé de paternité entièrement rémunéré.

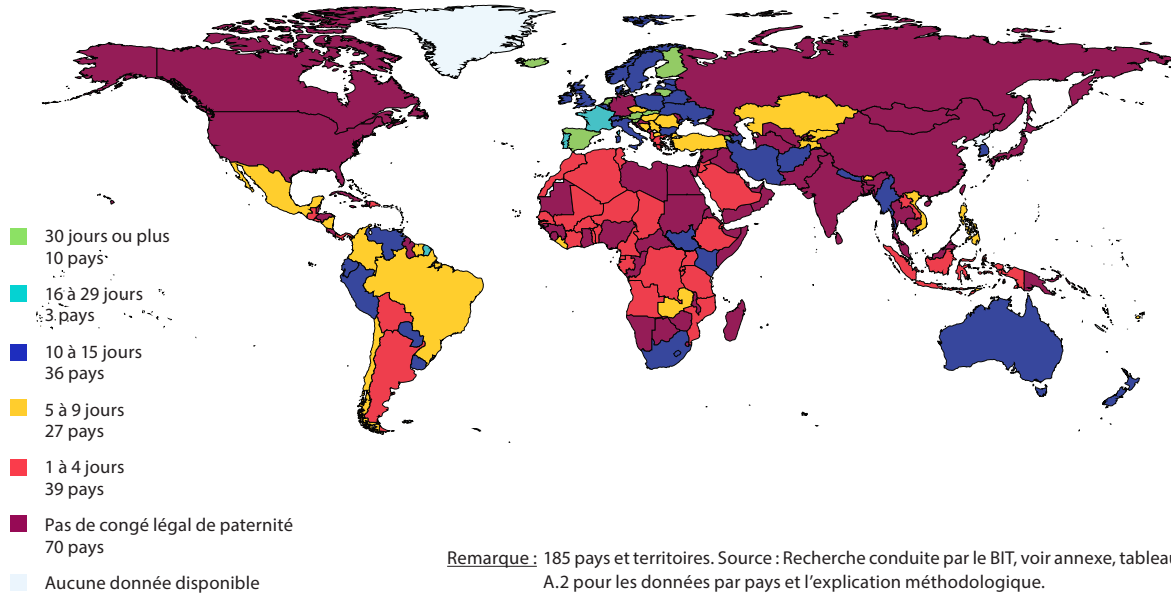
En Asie et dans le Pacifique, seuls 18,4 pour cent des pères potentiels vivent dans les 18 pays (sur 33) qui accordent aux pères au moins un jour de congé légal de paternité. Au cours des dix dernières années, neuf pays ont introduit un congé de paternité ou prolongé le congé de paternité existant. Par exemple, en 2012, le Myanmar a fait passer de 6 à 15 jours la durée prévue par les dispositions en vigueur relatives au congé de paternité, ce qui constitue la durée la plus longue observée dans la région. Plus récemment, en 2019, la République de Corée a porté la durée du congé de paternité de trois jours non rémunérés à dix jours entièrement rémunérés. D'autres pays d'Asie et du Pacifique ont introduit de nouvelles législations concernant le congé de paternité. Les exemples les plus marquants sont la République islamique d'Iran qui, en 2013, a introduit un congé de paternité rémunéré de 14 jours et le Népal qui, en 2017, a adopté une nouvelle législation établissant un congé de paternité de 15 jours. De la même manière, le Viet Nam et les Fidji ont tous deux accordé cinq jours de congé aux pères de nouveau-nés en 2014 et 2019, respectivement.

Des huit pays de la région des États arabes, seuls deux ont introduit un congé de paternité au cours des dix dernières années. Il s'agit de la Jordanie, qui a instauré le droit à un congé de paternité de trois jours en 2019, et de Bahreïn, qui a instauré le droit à un congé de paternité d'un jour en 2012. L'Arabie saoudite, quant à elle, a porté le congé de paternité d'un à trois jours en 2015. Ainsi, seuls 30,8 pour cent des pères potentiels vivent dans ces trois pays où il existe un congé de paternité.

3 Le rapport des Nations unies intitulé Perspectives de la population mondiale : Révision de 2019 ne fournit pas de données démographiques pour Andorre, les îles Vierges britanniques, Monaco, Saint-Kitts-et-Nevis et Saint-Marin. Par conséquent, ces cinq pays sont exclus des moyennes démographiques pondérées.

4 Le terme « UE-27 » désigne les 27 pays constituant l'Union européenne après le départ du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord en 2020.

► Figure 3.1. Durée du congé de paternité, 2021

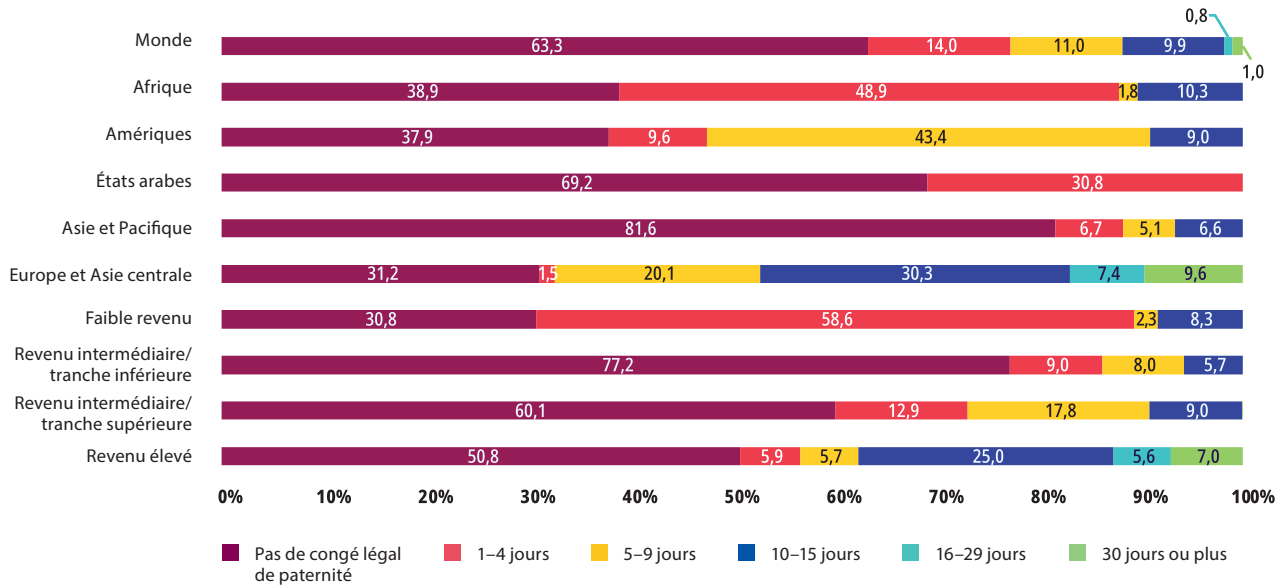


► Tableau 3.1. Durée du congé de paternité par région et catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé légal de paternité	Congé légal de paternité	1 à 4 jours	5 à 9 jours	10 à 15 jours	16 à 29 jours	30 jours ou plus	Durée moyenne du congé de paternité dans tous les pays (jours)	Durée moyenne du congé de paternité dans les pays où il est prévu (jours)
Monde	70	115	39	27	36	3	10	3,3	9,0
Afrique	22	32	24	3	5	-	-	2,6	4,2
Amériques	15	19	6	7	5	-	1	3,6	5,8
États arabes	8	3	3	-	-	-	-	0,9	2,9
Asie et Pacifique	15	18	3	7	8	-	-	1,3	7,0
Europe et Asie centrale	10	43	3	10	18	3	9	15,3	22,2
Faible revenu	12	16	11	2	3	-	-	2,6	3,7
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	22	25	14	7	4	-	-	1,5	6,7
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	20	30	9	11	9	-	1	2,4	6,0
Revenu élevé	16	44	5	7	20	3	9	11,1	22,5

Remarque : 185 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche conduite par le BIT, voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 3.2. Pourcentage des pères potentiels, selon la durée du congé de paternité, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 185 pays et territoires. Source : Calculs du BIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique..



► Tableau 3.2. Pays ayant réformé la durée du congé de paternité ou introduit un congé de paternité entre 2011 et 2021

Région	Pays	2011			2021		
		Durée du congé de paternité (jours)*	% des revenus antérieurs	Source de financement	Durée du congé de paternité (jours)*	% des revenus antérieurs	Source de financement
Afrique	Angola	s/o	s/o	s/o	1	100	Responsabilité de l'employeur
	Cap-Vert	s/o	s/o	s/o	2	100	Responsabilité de l'employeur
	Guinée équatoriale	s/o	s/o	s/o	3	100	Responsabilité de l'employeur
	Gambie	s/o	s/o	s/o	10	100	Responsabilité de l'employeur
	Niger	s/o	s/o	s/o	1	100	Responsabilité de l'employeur
	Sénégal	s/o	s/o	s/o	1	100	Responsabilité de l'employeur
	Seychelles	4	100	Responsabilité de l'employeur	10	100	Mixte
	Afrique du Sud	3	100	Responsabilité de l'employeur	10	66	Protection sociale
	Zambie	s/o	s/o	s/o	5	Non rémunéré	s/o
Amériques	Bolivie (Etat plurinational de)	s/o	s/o	s/o	3	100	Responsabilité de l'employeur
	Mexique	s/o	s/o	s/o	5	100	Responsabilité de l'employeur
	Nicaragua	s/o	s/o	s/o	5	100	Responsabilité de l'employeur
	Panama	s/o	s/o	s/o	3	100	Responsabilité de l'employeur
	Paraguay	3	100	Responsabilité de l'employeur	14 (2 semaines)	100	Responsabilité de l'employeur
	Pérou	4	100	Responsabilité de l'employeur	10	100	Responsabilité de l'employeur
	Uruguay	3	100	Responsabilité de l'employeur	13	100	Mixte
États arabes	Bahreïn	s/o	s/o	s/o	1	100	Responsabilité de l'employeur
	Jordanie	s/o	s/o	s/o	3	100	Responsabilité de l'employeur
	Arabie saoudite	1	100	Responsabilité de l'employeur	3	100	Responsabilité de l'employeur
	Afghanistan	s/o	s/o	s/o	10	100	Responsabilité de l'employeur
Asie et Pacifique	Fiji	s/o	s/o	s/o	5	100	Responsabilité de l'employeur
	Iran (République islamique d')	s/o	s/o	s/o	14 (2 semaines)	100	Responsabilité de l'employeur
	République démocratique populaire lao	s/o	s/o	s/o	3	100	Responsabilité de l'employeur
	Myanmar	6	100	Responsabilité de l'employeur	15	70	Protection sociale
	Népal	s/o	s/o	s/o	15	100	Responsabilité de l'employeur
	République de Corée	3	Non rémunéré	s/o	10	100	Responsabilité de l'employeur
	Singapour	7	100	Protection sociale	14 (2 semaines)	100	Protection sociale
Vietnam	s/o	s/o	s/o	5	100	Protection sociale	

Région	Pays	2011			2021		
		Durée du congé de paternité (jours)*	% des revenus antérieurs	Source de financement	Durée du congé de paternité (jours)*	% des revenus antérieurs	Source de financement
Europe et Asie centrale	Albanie	s/o	s/o	s/o	3	100	Responsabilité de l'employeur
	Arménie	s/o	s/o	s/o	61 (2 mois)	Non rémunéré	s/o
	Autriche	s/o	s/o	s/o	30 (1 mois)	Forfaitaire	Mixte
	Bélarus	s/o	s/o	s/o	14	Non rémunéré	s/o
	Chypre	s/o	s/o	s/o	14 (2 semaines)	72	Protection sociale
	République tchèque	s/o	s/o	s/o	7	70	Protection sociale
	France	11	100	Protection sociale	25	100	Mixte
	Islande	90	80	Protection sociale	183 (6 mois)	80	Protection sociale
	Irlande	s/o	s/o	s/o	14 (2 semaines)	Forfaitaire	Protection sociale
	Italie	1	100	Protection sociale	10	100	Protection sociale
	Luxembourg	2	100	Responsabilité de l'employeur	10	100	Mixte
	Malte	s/o	s/o	s/o	1	100	Responsabilité de l'employeur
	Pays-Bas	2	100	Responsabilité de l'employeur	42 (6 semaines)	75	Mixte
	Macédoine du Nord	s/o	s/o	s/o	7	100	Responsabilité de l'employeur
	Portugal	20	100	Protection sociale	25	100	Protection sociale
	Slovaquie	s/o	s/o	s/o	197 (28 semaines)	75	Protection sociale
	Espagne	15	100	Protection sociale	112 (16 semaines)	100	Protection sociale
	Suisse	s/o	s/o	s/o	14 (2 semaines)	80	Protection sociale
	Tadjikistan	s/o	s/o	s/o	7	Non rémunéré	s/o
	Turquie	s/o	s/o	s/o	5	100	Responsabilité de l'employeur
Ukraine	s/o	s/o	s/o	14	Non rémunéré	s/o	

Remarque : 49 pays. * Les chiffres entre parenthèses figurant dans cette colonne présentent la durée du congé de paternité telle qu'elle est inscrite dans le texte des législations nationales pertinentes ; s/o. = sans objet (c'est-à-dire le congé de paternité n'est pas prévu). Source : Recherche conduite par le BIT, voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique, et BIT 2014a.

► 3.3. Adéquation des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité : répondre à la nécessité de prévoir un congé de paternité bien rémunéré

Au total, 102 pays accordent un congé de paternité rémunéré

Le congé de paternité est rémunéré dans la majorité des pays accordant ce droit. Sur les 115 pays où le congé de paternité est prévu, 102 disposent d'une législation nationale versant des prestations en espèces couvrant les absences au travail induites par un congé de paternité (figure 3.3 et tableau 3.3). Plus précisément, 95,6 pour cent des 36,7 pour cent des pères potentiels (731 millions) vivant dans des pays où le congé de paternité est autorisé résident dans des pays où celui-ci est rémunéré (figure 3.4).

Dans la plupart des pays, le montant des prestations en espèces auxquelles peut prétendre le père d'un nouveau-né s'élève à 100 pour cent de ses revenus antérieurs. C'est le cas dans 81 des 102 pays où le congé de paternité est rémunéré, ces 81 pays abritant 29,8 pour cent des pères potentiels à travers le monde. Sur les 21 pays restants accordant aux pères le droit à un congé de paternité rémunéré, 15 fournissent des prestations en espèces représentant entre 66 pour cent et 99 pour cent des revenus antérieurs. L'Australie, l'Autriche et l'Irlande accordent le droit à un montant forfaitaire versé au titre du congé de paternité, tandis que le Royaume-Uni dispose d'un système hybride dans lequel les prestations en espèces versées au titre du congé de paternité correspondent au chiffre le plus bas parmi les suivants : 90 pour cent des gains antérieurs ou un montant forfaitaire de 151,20 £ par semaine.

En Europe et en Asie centrale, la plupart des pays (35 sur 53) accordent un congé de paternité rémunéré et dans ces régions, plus de la moitié (56,9 pour cent) des pères potentiels résident dans ces pays. Cependant, seuls 19 pays versent, au titre du congé de paternité, une prestation en espèces couvrant 100 pour cent de la rémunération antérieure du père. Parmi ces pays figurent

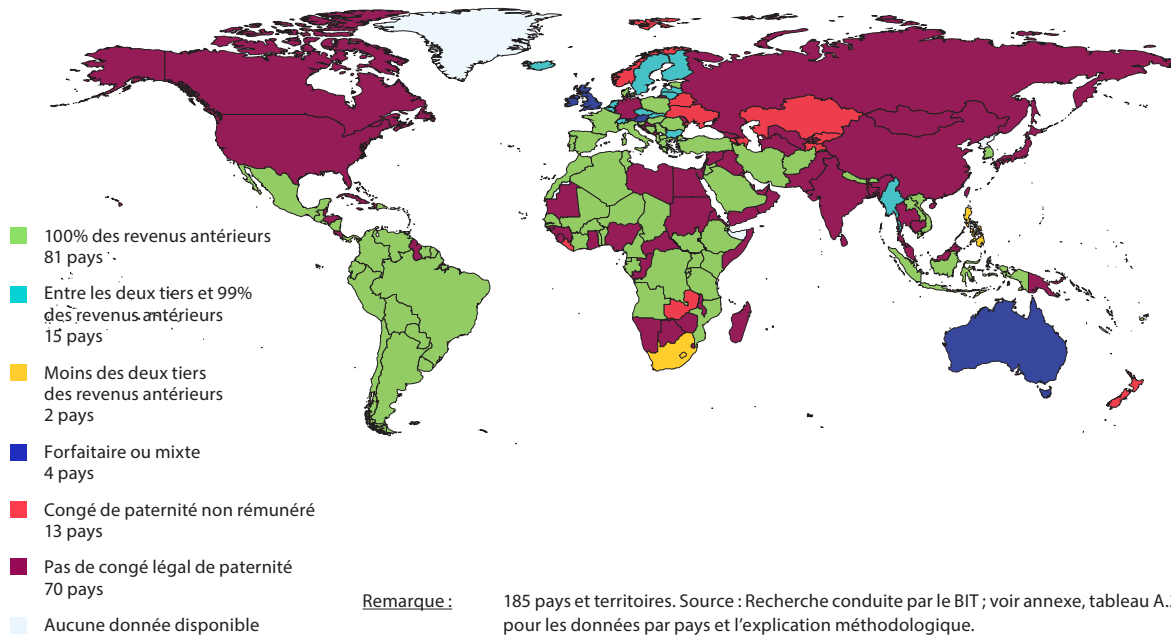
le Danemark, l'Estonie, la France, la Slovénie et l'Espagne qui imposent un plafond pour les prestations versées à titre de substitution de la rémunération antérieure du père. Ce plafond peut dissuader les pères appartenant au niveau supérieur de la grille salariale de prendre volontairement des jours de congé de paternité, car le faire pourrait impliquer une baisse de leur salaire. Par exemple, au Danemark, le plafond établi pour les prestations en espèces versées au titre du congé de paternité est de 41,3 pour cent du salaire mensuel moyen (OIT 2021a). Dans les 16 autres pays, les prestations en espèces versées au titre du congé de paternité se situent entre deux tiers et 99 pour cent du salaire antérieur, et le congé de paternité n'est pas rémunéré dans huit pays.

En Afrique, seuls le Liberia et la Zambie offrent un congé de paternité non rémunéré. Dans les 30 autres pays où il est rémunéré, le congé de paternité est généralement de courte durée (un à six jours) et est entièrement rémunéré. Plus précisément, la législation nationale dans 29 pays d'Afrique permet aux pères de percevoir des prestations en espèces au titre du congé de paternité, à hauteur de 100 pour cent de leur rémunération antérieure. L'un d'entre eux, l'Éthiopie, a introduit, en 2019, une réforme du congé de paternité accordant le remplacement de la totalité des gains pendant trois jours. De même, dans les trois États arabes accordant des prestations en espèces, la totalité de la rémunération antérieure du père est remplacée pendant le congé de paternité, même si ce congé est de très courte durée, allant d'un jour au Bahreïn à trois jours en Jordanie et en Arabie saoudite. En Asie et dans le Pacifique, 13 des 18 pays où le congé de paternité est autorisé prévoient le remplacement intégral de la rémunération antérieure du père durant le congé de paternité. Par exemple, la République de Corée, qui accordait auparavant trois jours de congé de paternité non rémunéré, a récemment procédé à un amendement de la loi (2019) y afférente, permettant ainsi aux pères de recevoir leur salaire complet pour 14 jours de

congé de paternité. En revanche, l'Australie verse le salaire minimum fédéral aux pères en congé de

paternité, tandis qu'en Nouvelle-Zélande le congé de paternité n'est toujours pas rémunéré.

► Figure 3.3. Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité, 2021



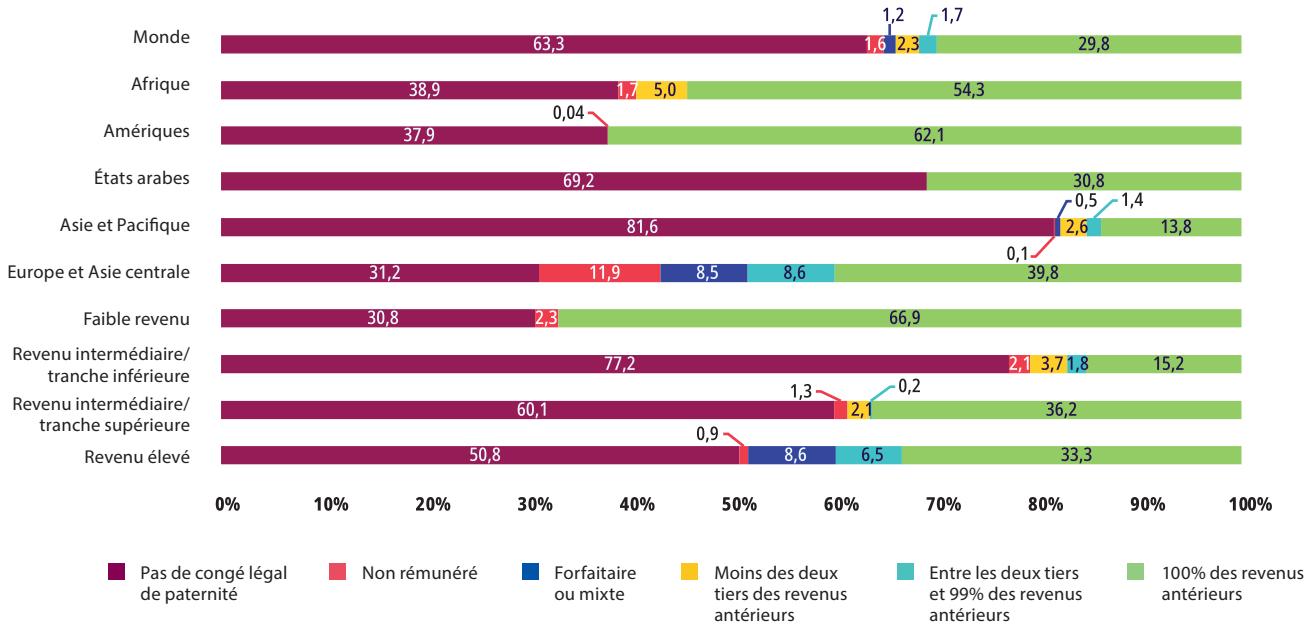
121

► Tableau 3.3. Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé légal de paternité	Non rémunéré	Forfaitaire ou mixte	Moins des deux tiers des revenus antérieurs	Entre les deux tiers et 99% des revenus antérieurs	100% des revenus antérieurs
Monde	70	13	4	2	15	81
Afrique	22	2	–	1	–	29
Amériques	15	2	–	–	–	17
États arabes	8	–	–	–	–	3
Asie et Pacifique	15	1	1	1	2	13
Europe et Asie centrale	10	8	3	–	13	19
Faible revenu	12	2	–	–	–	14
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	22	3	–	1	1	20
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	4	–	1	1	24
Revenu élevé	16	4	4	–	13	23

Note : 185 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche conduite par le BIT, voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 3.4. Pourcentage des pères potentiels, selon le montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 185 pays et territoires. Source : Calculs du BIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► 3.4. Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité : la paternité est également une responsabilité collective

Dans 61 pays, les employeurs prennent encore en charge l'intégralité du coût des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité

Dans la grande majorité des pays offrant un congé de paternité rémunéré, les prestations en espèces sont versées au titre des cotisations patronales. Plus précisément, l'employeur est individuellement responsable de l'intégralité

des coûts afférents au congé de paternité dans 61 des 102 pays accordant une compensation monétaire pendant le congé de paternité (figure 3.5 et tableau 3.4). Au total, 25,4 pour cent des pères potentiels (505 millions) vivent dans des pays où le congé de paternité est pris en charge par l'employeur (figure 3.6). Bien que de nombreux employeurs du secteur privé aient adopté des politiques de congé parental et encouragent leur adoption par les hommes (OIT 2020), certains d'entre eux - en particulier les petites et moyennes entreprises - pourraient avoir du mal à acquitter les prestations en espèces liées au

congé de paternité pour les nouveaux pères. Comme dans le cas des prestations en espèces versées aux mères au titre du congé de maternité, la responsabilité des employeurs pourrait avoir un effet dissuasif supplémentaire sur les pères souhaitant prendre des jours de congé de paternité (Jordan et Thomas 2014 ; Eurofound 2015).

Depuis 2011, seuls six pays ont introduit des prestations en espèces pour le congé de paternité financées par la sécurité sociale

Compte tenu de l'effet dissuasif potentiel des régimes relatifs aux obligations de l'employeur, certains pays ont procédé à une réforme de la source de financement des prestations en espèces relatives au congé de paternité, abandonnant le principe de la responsabilité totale de l'employeur pour adopter des systèmes fondés sur la responsabilité collective. Le recours aux employeurs comme principale source de financement du congé de paternité ne répond pas aux principes de solidarité en matière de financement des régimes de prestations en espèces et de mutualisation des risques, tous deux indispensables pour obtenir la combinaison de ressources nécessaire à une répartition plus équitable et plus collective des coûts et des responsabilités liés à la maternité. Entre 2011 et 2021, le Luxembourg, les Pays-Bas, les Seychelles et l'Uruguay sont passés d'un système où l'employeur est entièrement responsable des prestations en espèces pour le congé de paternité à un système où la protection sociale et les employeurs en sont solidairement responsables.

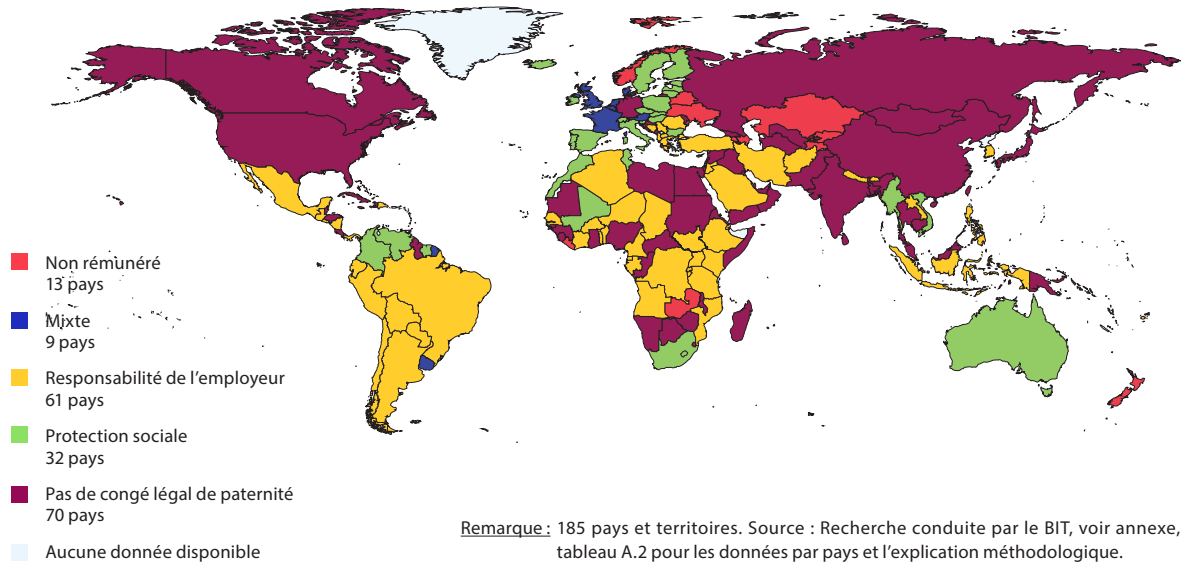
Au cours de la même période, le Myanmar et l'Afrique du Sud sont passés de la responsabilité totale de l'employeur à un système où les pères bénéficiant d'un congé de paternité sont intégralement rémunérés par la protection sociale. En 2021, dans 32 pays comptant 153 millions de pères potentiels, le congé de paternité est pris en charge par la sécurité sociale, et dans 9 pays abritant 39 millions de pères potentiels, le congé de paternité est pris en charge conjointement par l'employeur et la sécurité sociale.

Si l'on examine la source de financement par région, la figure 3.5 et le tableau 3.4 montrent que les prestations en espèces pour le congé de paternité, lorsqu'elles sont obligatoires, sont principalement de la responsabilité des employeurs dans toutes les régions, à l'exception de l'Europe et de l'Asie centrale. Dans la région Europe et Asie centrale, 20 des 35 pays qui ont adopté des dispositions relatives au congé de paternité rémunéré prévoient des prestations en espèces sous couvert de la protection sociale. Ces 20 pays abritent 50 millions de pères potentiels. La figure 3.5 et le tableau 3.4 montrent également que plus le revenu national augmente, plus la part de responsabilité de l'employeur diminue. Sur les 14 pays à faible revenu accordant un congé de paternité rémunéré, seul le Mali verse des prestations en espèces par le biais de la sécurité sociale, les autres versant des prestations à la charge des employeurs. En revanche, sur les 40 pays à revenu élevé où le congé de paternité est prévu par la loi, 21 prennent en charge l'intégralité des prestations en espèces par le biais de la sécurité sociale, et il n'y a que 10 pays⁵ où le paiement des prestations en espèces au titre du congé de paternité est entièrement à la charge des employeurs.



5 Bahreïn, Chili, Grèce, Hong Kong (Chine), Malte, Maurice, Panama, République de Corée, Roumanie et Arabie saoudite.

► Figure 3.5. Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité, 2021

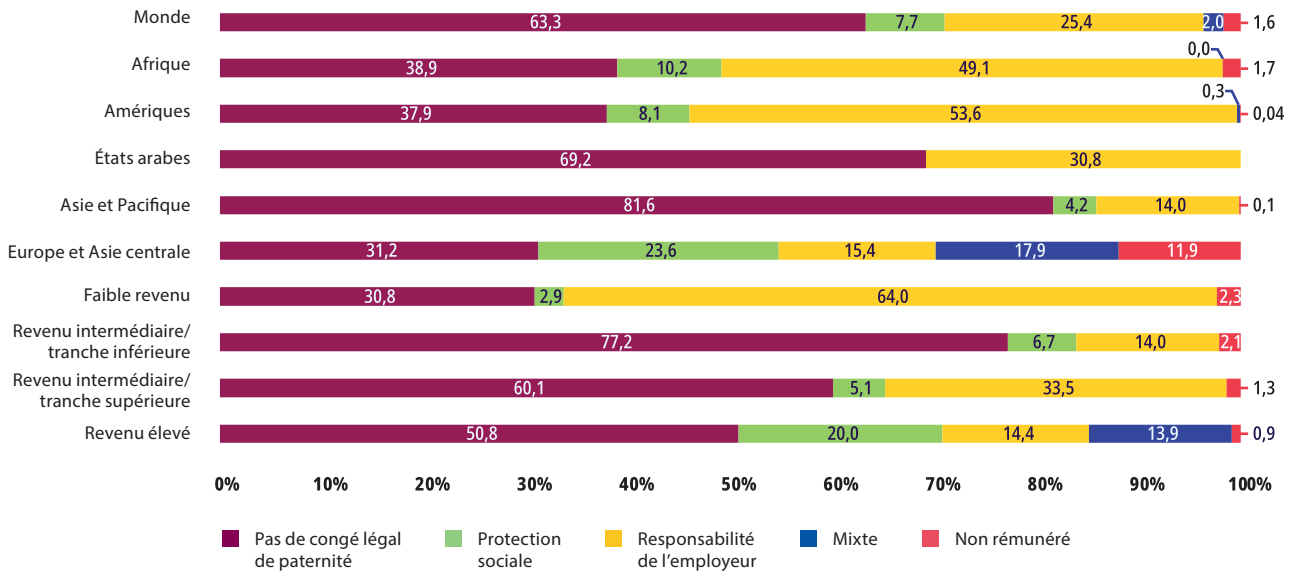


► Tableau 3.4. Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité, par région et catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé légal de paternité	Protection sociale	Responsabilité de l'employeur	Mixte	Non rémunéré
Monde	70	32	61	9	13
Afrique	22	4	25	1	2
Amériques	15	3	13	1	2
États arabes	8	–	3	–	–
Asie et Pacifique	15	5	12	–	1
Europe et Asie centrale	10	20	8	7	8
Faible revenu	12	1	13	–	2
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	22	5	17	–	3
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	5	21	–	4
Revenu élevé	16	21	10	9	4

Remarque : 185 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche conduite par le BIT, voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 3.6. Pourcentage de pères potentiels, selon la source de financement pour les prestations en espèces versées au titre du congé de paternité, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 185 pays et territoires. Source : Calculs du BIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► 3.5. Octroi d'un congé de paternité aux pères exerçant un travail indépendant, aux pères adoptifs et aux pères de même sexe : beaucoup en sont encore exclus

La Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 reconnaît, pour l'ensemble des catégories de travailleurs de toutes les branches d'activité économique, le droit de trouver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Cependant, comme pour le congé de maternité, certaines catégories de travailleurs sont encore exclues du congé légal de paternité ou ne sont pas en mesure de remplir les conditions d'éligibilité requises. De nombreux autres travailleurs, notamment dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, sont également exclus du droit au congé de paternité lorsqu'ils exercent une activité dans l'économie informelle.

Seuls 30 pays ont rendu obligatoire le congé de paternité pour les travailleurs indépendants

Dans la plupart des pays, le champ d'application de la législation sur les prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (lorsqu'elle est obligatoire) s'applique généralement à la majorité des salariés. Cependant, les travailleurs indépendants sont encore largement privés de ce droit (figure 3.7, figure 3.8 et tableau 3.5). En 2020, 931 millions d'hommes à travers le monde, soit 47,5 pour cent des hommes occupant un emploi, étaient des travailleurs indépendants⁶.

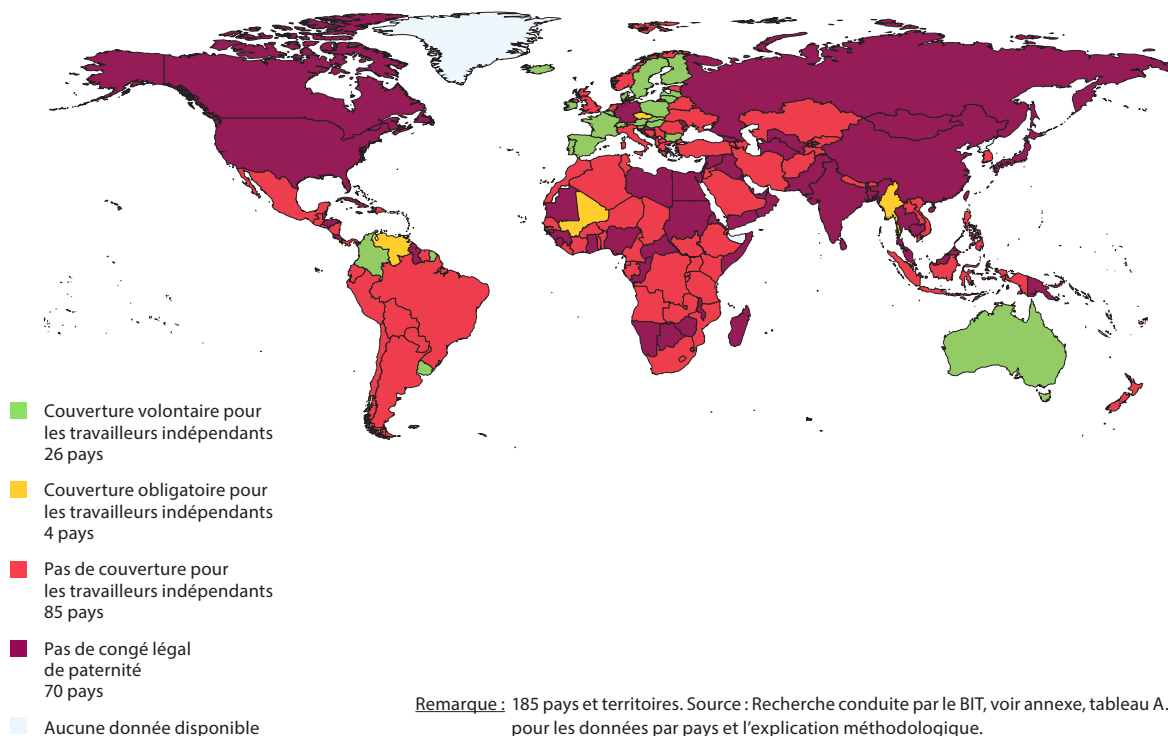
6 Comprend les travailleurs à leur propre compte et les employeurs, mais exclut les membres de familles contribuant au revenu, qui travaillent dans le secteur informel et ne sont pas couverts par les prestations en espèces versées au titre du congé de paternité.

Toutefois, seuls 3,8 pour cent d'entre eux (soit 35 millions) vivent dans les 30 pays ayant institué des prestations en espèces de congé de paternité pour les travailleurs indépendants.

Plus précisément, 2,1 pour cent des hommes exerçant un travail indépendant (19 millions) vivent dans les 26 pays où les prestations en espèces versées au titre du congé de paternité sont obligatoires, tandis que les 1,7 pour cent restants résident dans les 4 pays où la prise en charge des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité est facultative. En d'autres termes, tout dépend de la capacité ou de la volonté des travailleurs indépendants de recourir à la protection sociale. C'est surtout dans les pays à revenu élevé, en Europe et en Asie centrale que les travailleurs indépendants bénéficient de prestations

en espèces versées au titre du congé de paternité. Le Mali fait toutefois exception, étant le seul pays à faible revenu au monde à offrir aux travailleurs indépendants une prise en charge volontaire des prestations en espèces liées au congé de paternité. Cependant, les statistiques nationales montrent que seuls quelques hommes exerçant un travail indépendant dans ce pays bénéficient de la sécurité sociale et peuvent, par conséquent, avoir accès aux prestations en espèces versées au titre du congé de paternité. Au Mali, la grande majorité des emplois sont informels. Les données ILOSTAT de 2018 montrent que 92,2 pour cent des travailleurs indépendants de sexe masculin et 55,8 pour cent des employeurs de sexe masculin relevaient de l'économie informelle.

► Figure 3.7. Prestations en espèces versées au titre du congé de paternité pour les travailleurs indépendants, 2021



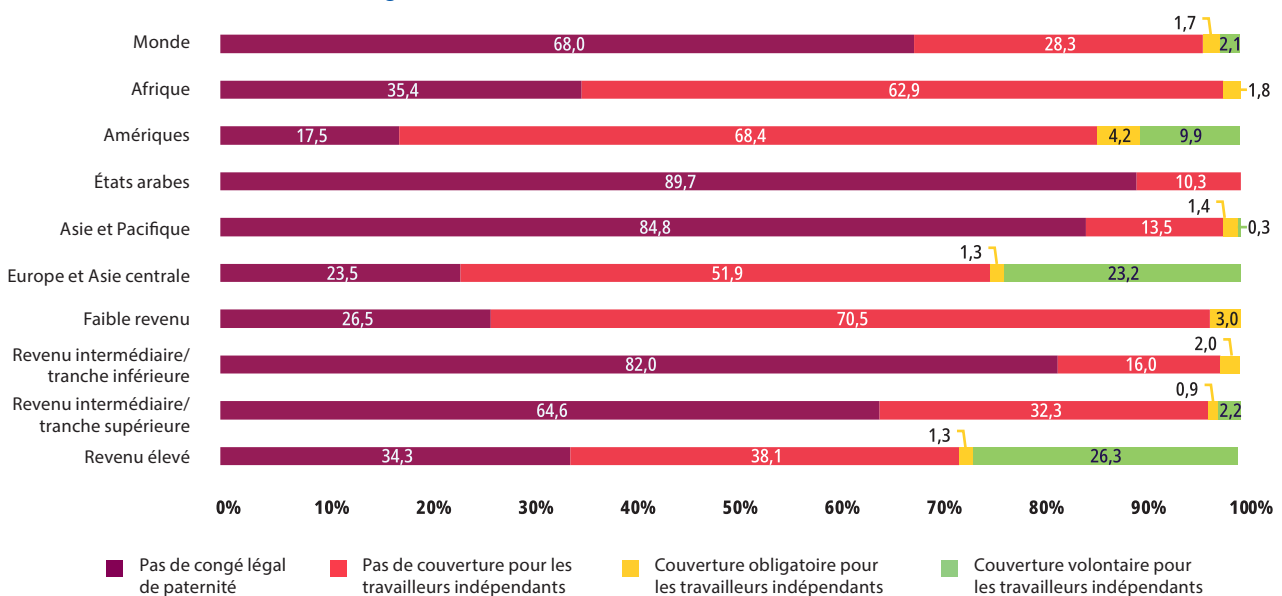
► **Tableau 3.5.** Prestations en espèces versées au titre du congé de paternité pour les travailleurs indépendants, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé légal de paternité	Pas de couverture pour les travailleurs indépendants	Couverture obligatoire pour les travailleurs indépendants	Couverture volontaire pour les travailleurs indépendants
Monde	70	85	4	26
Afrique	22	30	1	1
Amériques	15	16	1	2
États arabes	8	3	–	–
Asie et Pacifique	15	14	1	3
Europe et Asie centrale	10	22	1	20
Faible revenu	12	15	1	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	22	23	1	1
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	27	1	2
Revenu élevé	16	20	1	23

Remarque : 185 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche conduite par le BIT, voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

127

► **Figure 3.8.** Pourcentage d'hommes exerçant un travail indépendant, selon le type de congé de paternité accordé aux travailleurs indépendants, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



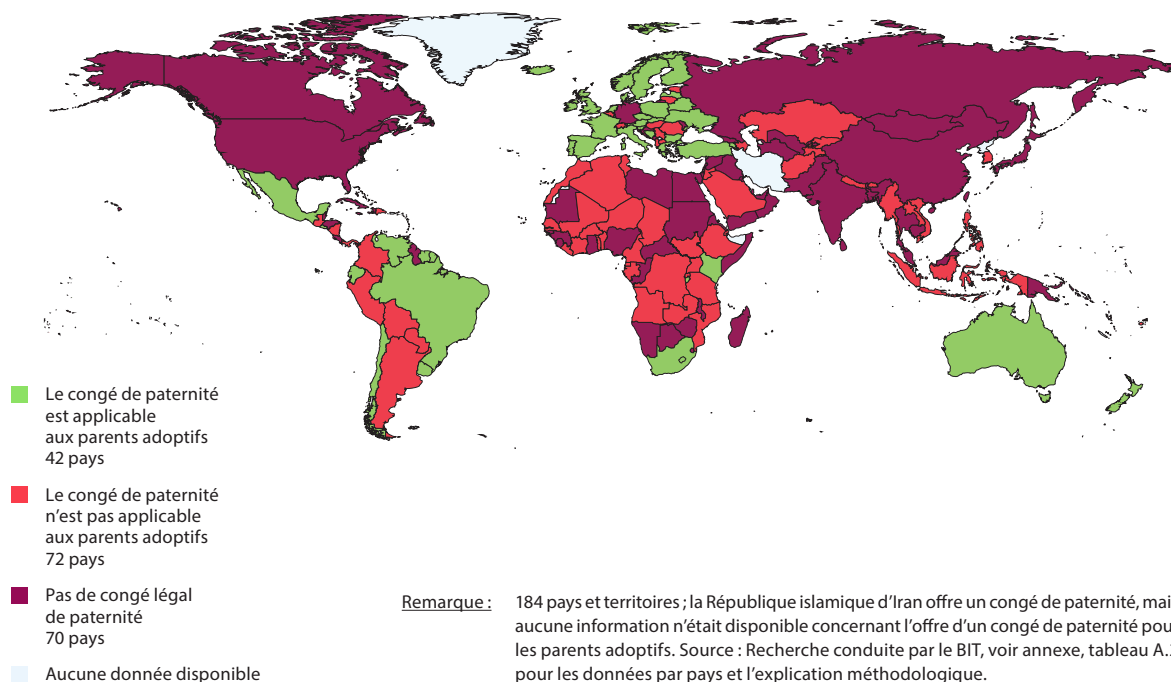
Remarque : 185 pays et territoires. Source : Calculs du BIT réalisés sur la base des données par pays. Voir l'annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Seuls 42 pays ont un régime de congé de paternité pour les pères adoptifs

Les parents adoptifs sont une autre catégorie de travailleurs fréquemment exclus des dispositions relatives au congé de paternité. Sur les 115 pays du monde où le congé de paternité est obligatoire, seuls 42 pays - qui abritent 13,9 pour cent des pères potentiels - ont des dispositions relatives au congé de paternité applicables aux pères adoptifs (figure 3.9, figure 3.10 et tableau 3.6). Dans trois pays, les pères adoptifs ont droit à un congé de paternité de plus longue durée que celui accordé aux pères biologiques. En Équateur, par exemple, les pères adoptifs ont droit à 15 jours de congé de paternité, soit cinq de plus que les pères

biologiques. En Ukraine, les pères adoptifs ont droit à 56 jours de congé de paternité rémunéré, tandis que les pères biologiques ont droit à 14 jours de congé de paternité non rémunéré. Dans un registre similaire, une réforme du droit du travail de 2021 permet aux pères adoptifs kenyans de prendre un mois de congé de paternité entièrement rémunéré au lieu de 14 jours. Dans d'autres pays, cependant, la durée du congé de paternité pour les pères adoptifs est plus courte que celui accordé aux pères biologiques. Par exemple, au Suriname, les pères adoptifs ont droit à cinq jours de congé de paternité, soit trois de moins que les pères biologiques. En Turquie, les pères adoptifs n'ont droit qu'à trois jours de congé de paternité contre cinq pour les pères biologiques.

► Figure 3.9. Congé de paternité accordé aux parents adoptifs, 2021

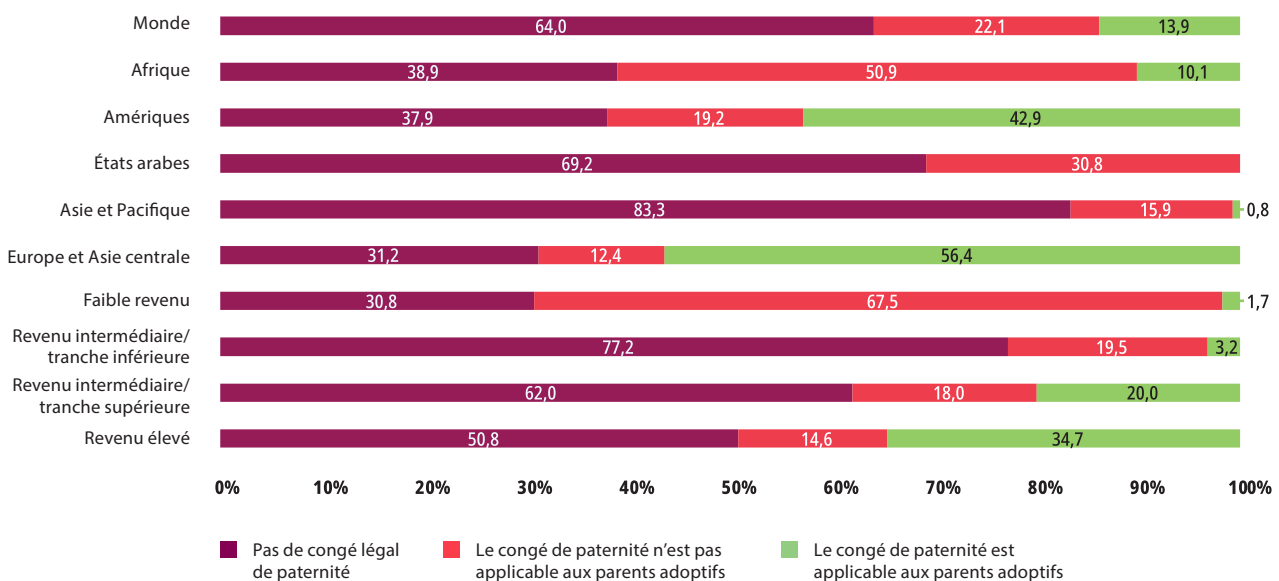


► **Tableau 3.6.** Dispositions relatives au congé de paternité pour les parents adoptifs, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé légal de paternité	Le congé de paternité n'est pas applicable aux parents adoptifs	Le congé de paternité est applicable aux parents adoptifs
Monde	70	72	42
Afrique	22	29	3
Amériques	15	11	8
États arabes	8	3	–
Asie et Pacifique	15	14	3
Europe et Asie centrale	10	15	28
Faible revenu	12	15	1
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	22	22	3
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	18	11
Revenu élevé	16	17	27

Remarque : 184 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche conduite par le BIT, voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► **Figure 3.10.** Pourcentage de pères potentiels, selon le type de congé de paternité accordé aux parents adoptifs, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



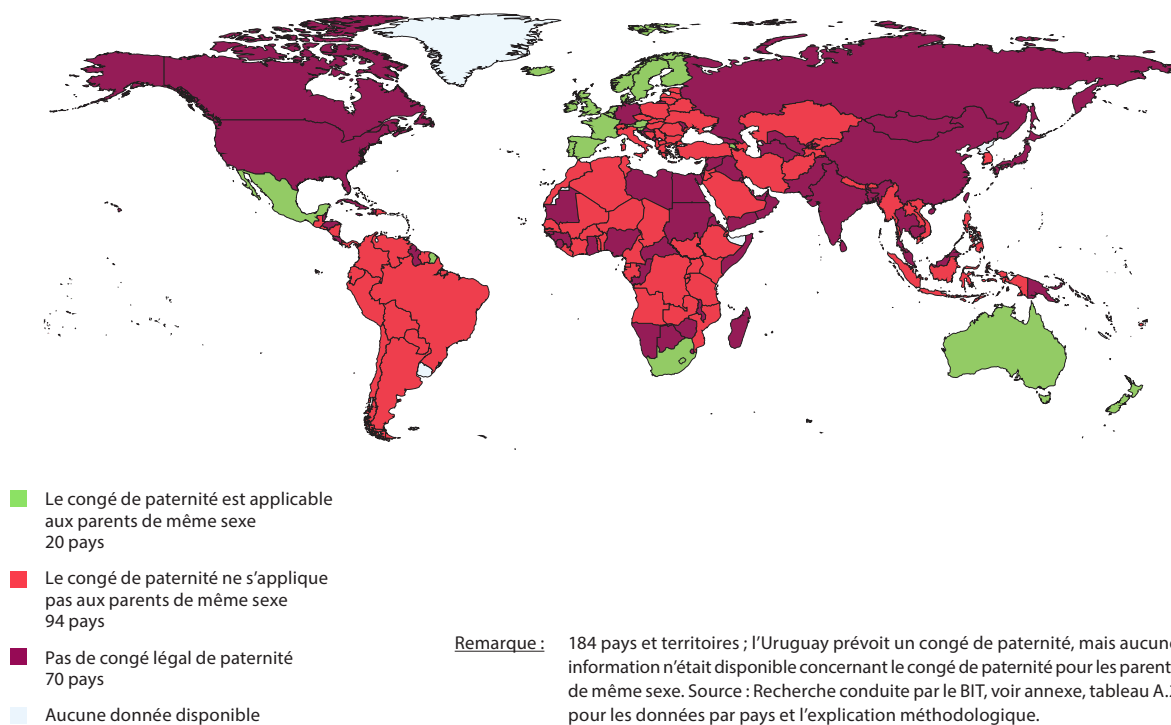
Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs du BIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Seuls 20 pays accordent un congé de paternité aux parents de même sexe

Le congé de paternité pour les couples de même sexe est également rare. Les États sont de plus en plus nombreux à abroger leurs dispositions juridiques criminalisant les relations consenties entre adultes de même sexe, et à adopter des politiques visant à promouvoir, protéger et faire respecter les droits humains et du travail des personnes LGBTQI+. Les entreprises sont également de plus en plus nombreuses à adopter des mesures visant à promouvoir l'égalité des droits sur le lieu de travail et l'égalité des droits des travailleurs

LGBTQI+ en matière de congé parental (Shortall 2019). Cependant, sur les 115 pays du monde accordant le droit au congé de paternité, seuls 20 les accordent aux parents de même sexe (figure 3.11 et tableau 3.7). En d'autres termes, seuls 5,9 pour cent des pères potentiels (230 millions) vivent dans des pays offrant des droits au congé de paternité aux parents de même sexe (figure 3.12). La majorité des pays accordant aux parents de même sexe le droit au congé de paternité (16 sur 20) se trouvent en Europe et en Asie centrale. Les quatre pays restants sont l'Australie, le Mexique, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud.

► Figure 3.11. Congé de paternité accordé aux parents de même sexe, 2021



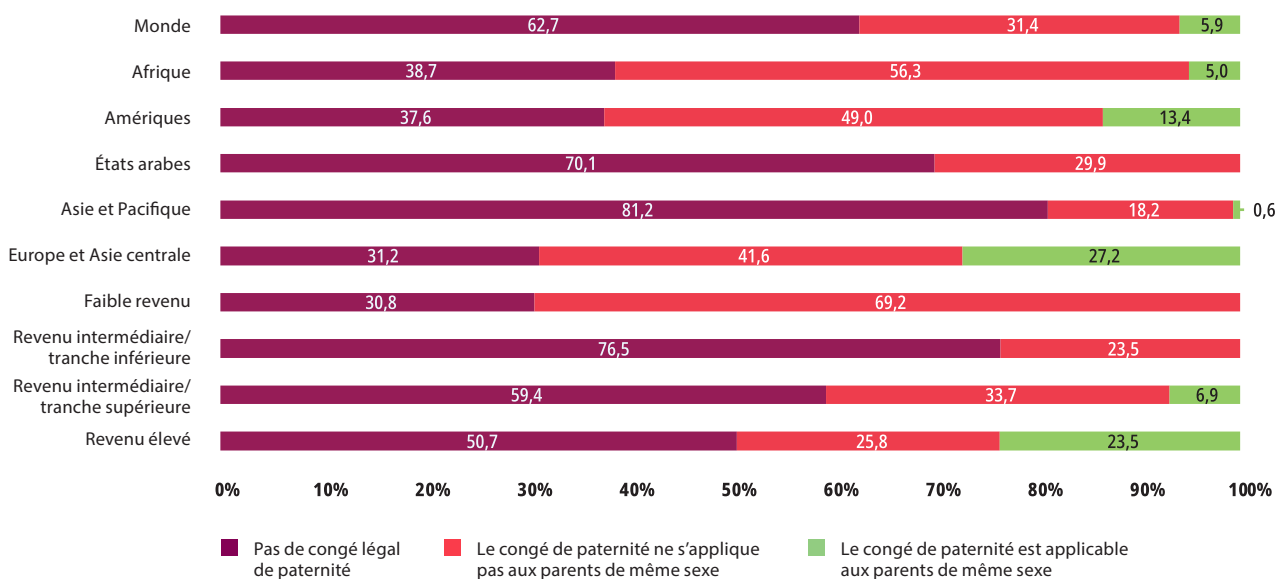
► **Tableau 3.7.** Dispositions relatives au congé de paternité pour les parents du même sexe, par région et catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé légal de paternité	Le congé de paternité ne s'applique pas aux parents de même sexe	Le congé de paternité est applicable aux parents de même sexe
Monde	70	94	20
Afrique	22	31	1
Amériques	15	17	1
États arabes	8	3	–
Asie et Pacifique	15	16	2
Europe et Asie centrale	10	27	16
Faible revenu	12	16	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	22	25	–
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	27	3
Revenu élevé	16	26	17

Remarque : 184 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche conduite par le BIT, voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

131

► **Figure 3.12.** Pourcentage de parents potentiels, par rapport au congé de paternité prévu pour les parents de même sexe, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs du BIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

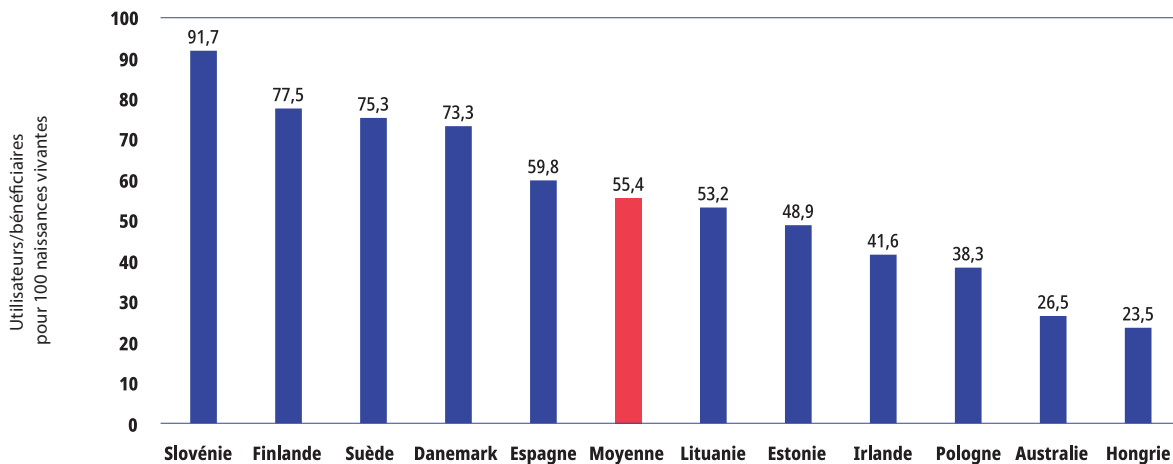
► 3.6. Taux d'utilisation du congé de paternité : traduire les droits en réalité

Même lorsqu'il est autorisé, de nombreux pères ne prennent pas de congé de paternité

En dépit de l'introduction récente de dispositions relatives au congé de paternité par un certain nombre de pays et des avantages qui s'y rattachent, son taux d'utilisation reste faible. Par ailleurs, en raison de la rareté des données relatives à l'utilisation des politiques de congé parental, il est encore plus difficile de concevoir des régimes

de congé de paternité incitant les pères à en profiter et intégrant des éléments forts de transformation des rapports de genre (Eurofound 2015). La figure 3.13 présente les taux de recours au congé de paternité au titre de l'année 2016 dans les quelques pays de l'OCDE où cette information est recueillie. Les estimations vont de 23,5 pour cent des pères réclamant un congé de paternité en Hongrie à 91,7 en Slovénie.

► Figure 3.13. Bénéficiaires/utilisateurs des prestations versées par les pouvoirs publics au titre du congé de paternité ou du congé de paternité rémunéré par les pouvoirs publics pour 100 naissances vivantes dans des pays sélectionnés de l'OCDE, 2016



Source: OCDE 2021.

La dépendance vis-à-vis de l'employeur en tant que principale source de financement du congé de paternité peut donner lieu à des pratiques discriminatoires envers les travailleurs qui souhaiteraient bénéficier d'un congé de paternité. Pour remédier à cette situation, un certain nombre de pays ont, au cours des dix dernières années, entrepris des réformes du droit du travail afin de passer de la pleine responsabilité des employeurs à des régimes hybrides dans lesquels les employeurs et la sécurité sociale sont solidairement responsables du versement des prestations au titre du congé de paternité, ou à des régimes entièrement fondés sur la sécurité sociale. Parallèlement, certains employeurs ont également pris des mesures pour encourager les pères à recourir au congé en mettant en place un accompagnement au niveau de leur entreprise (encadré 3.1).

Le faible taux d'utilisation du congé de paternité s'explique également par les rôles attribués aux hommes et aux femmes qui perpétuent les stéréotypes selon lesquels les hommes sont des « soutiens de famille » et ignorent leur rôle de père et d'aidant. Les pressions exercées par les pairs sur le lieu de travail sont susceptibles de

renforcer les rôles de genre imposés et d'empêcher les hommes de prendre un congé de paternité (Kato-Wallace et al. 2014). Pour inverser cette tendance, les employeurs sont de plus en plus nombreux à trouver des moyens permettant de répondre aux besoins des pères exerçant une activité professionnelle. Toutefois, les faits montrent que les pères restent réticents à profiter pleinement de ce type de soutien (Koslowski 2018). Bien souvent, ce n'est que lorsque d'autres collègues de travail commencent à prendre un congé de paternité qu'il se produit un effet boule de neige qui rend les pères plus disposés à utiliser le congé de paternité et à surmonter les rôles de genre assignés (Dahl, Løken et Mogstad 2014). La faiblesse du taux d'utilisation du congé de paternité dans certains pays s'explique également par le caractère peu généreux des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité. Cette situation se présente lorsque le congé de paternité est rémunéré à un taux forfaitaire très faible. Des prestations en espèces insuffisantes pour le congé de paternité risquent de n'être attrayantes que pour les pères se situant à l'extrémité inférieure de la pyramide des salaires.



► Encadré 3.1. Exemples de politiques patronales favorables au congé de paternité

Au cours des dix dernières années, une évolution considérable a été observée dans les pratiques culturelles et les mesures prises par les employeurs pour soutenir les pères, les entreprises étant de plus en plus nombreuses à proposer un congé de paternité et d'autres mesures visant à permettre aux nouveaux pères en couples hétérosexuels de concilier vie professionnelle et vie familiale. Les entreprises proposent également des « congés de rapprochement parental » et des « congés pour prestataires de soins secondaires » aux parents LGBTQI+ et aux parents adoptifs, reconnaissant les avantages remarquables pour les individus, les familles et les entreprises (McKinsey 2021).

Les employeurs ont un rôle clé à jouer pour accompagner les femmes et les hommes ayant des responsabilités familiales, en proposant des congés parentaux, notamment des congés de paternité, et en encourageant leur utilisation. Les mesures incitatives peuvent consister à faciliter la réintégration après le congé, à promouvoir des modèles de rôle parmi les dirigeants d'entreprise et à créer une culture de solidarité et un environnement de travail où le congé ne nuit pas aux perspectives de carrière.

En **Égypte**, le secteur privé et la société civile apportent un complément pour faciliter l'accès aux prestations de sécurité sociale accordées par les pouvoirs publics. Grâce à l'initiative Sekem lancée par un certain nombre d'entreprises égyptiennes, les hommes peuvent bénéficier d'un congé de paternité, même si celui-ci n'est pas garanti par la législation égyptienne (OCDE, OIT et CAWTAR 2020).

Au **Japon**, Fujitsu a adopté diverses mesures pour favoriser la prise en charge des responsabilités parentales de ses travailleurs. L'entreprise offre 14 semaines de congé de paternité rémunéré aux nouveaux pères, et a constaté une augmentation de 40 points de pourcentage de l'utilisation de celui-ci entre 2015 et 2017. Ces mesures ont également eu pour objectif de diminuer les longues heures de travail qui sont un problème endémique au Japon et entravent le parcours professionnel des femmes qui assument des responsabilités disproportionnées en matière de soins aux enfants. Une politique mise en œuvre en 2017 rend le télétravail disponible pour l'ensemble des 35 000 employés de Fujitsu au Japon (OIT 2020).

En 2016, le cabinet de conseil EY (ex-Ernst & Young) avait redéfini la politique relative aux congés de ses employés aux **États-Unis**. Elle offre 16 semaines de congé parental rémunéré à tout salarié se préparant à la venue d'un enfant par voie d'accouchement, d'adoption, de maternité de substitution, de placement en famille d'accueil ou de tutelle légale. Ce congé parental non différencié selon le genre a remplacé l'ancien régime de congé de maternité de 12 semaines et le congé de 6 semaines pour les nouveaux pères et les parents adoptifs. La nouvelle politique était accompagnée d'un effort de promotion de son adoption qui prévoyait des messages de soutien émanant d'hommes occupant des postes de direction. Un an après l'entrée en vigueur de la politique, le taux de participation de pères prenant six semaines ou plus de congé est passé de 19 à 38 pour cent. L'entreprise avait également attribué cette hausse du taux d'utilisation du congé de paternité par les pères à la diversité accrue des genres au sein de la direction de l'entreprise (OIT 2020).

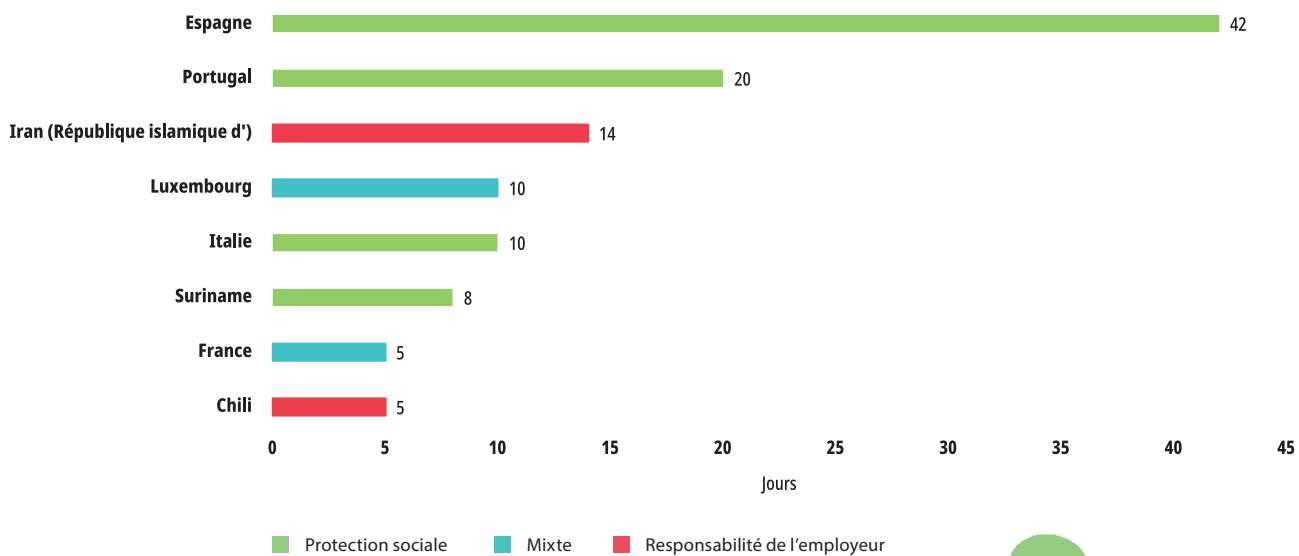
En 2021, Diageo **India**, une société spécialisée dans la production de boissons alcoolisées et filiale de Diageo PLC, a introduit une politique de congé familial, dans le cadre de son engagement à instaurer une culture d'entreprise diversifiée et inclusive. Cette politique, qui prend en considération la maternité de substitution, l'adoption et la conception biologique, offre à tous les employés éligibles un congé parental de 26 semaines assorti de tous les avantages et primes, indépendamment de leur genre ou de leur orientation sexuelle. Ce congé peut être pris par les nouveaux pères à tout moment dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, permettant ainsi à la mère de mieux gérer sa carrière ainsi que d'autres priorités (Diageo 2021).

Huit pays ont récemment introduit un congé de paternité obligatoire

Avec le congé de paternité obligatoire, les nouveaux pères ont non seulement la possibilité de prendre des congés pour s'occuper de leur nouveau-né, mais doivent également prendre un congé de paternité (figure 3.14). C'est par exemple le cas au Chili, en République islamique d'Iran, en Italie, au Luxembourg et au Suriname où il est obligatoire d'utiliser la totalité du congé de paternité. Dans d'autres pays, seule une partie du droit au congé de paternité est obligatoire. En France, 4 des 25 jours de congé de paternité sont obligatoires. C'est le cas pour 20 des 25 jours prévus au Portugal et pour 42 des 112 jours fixés en

Espagne. Dans les huit pays où le congé de paternité est partiellement ou totalement obligatoire, les revenus antérieurs des pères sont remplacés à 100 pour cent. Toutefois, en Espagne, le plafond pour le remplacement des revenus est de 4 070,10 euros par mois, tandis qu'en France, ce plafond est établi à 3 377 euros par mois. En Espagne, au Portugal, en Italie et au Suriname, c'est l'assurance sociale qui finance les prestations en espèces versées au titre du congé de paternité. Au Luxembourg et en France, les prestations sont financées à la fois par l'assurance sociale et par les cotisations des employeurs, tandis qu'au Chili et en République islamique d'Iran, le coût du congé de paternité est entièrement à la charge des employeurs.

► Figure 3.14. Durée et source de financement du congé de paternité obligatoire dans les pays concernés, 2021



Source: Analyse des législations nationales par le BIT.



► 3.7. Protection de l'emploi et lutte contre la discrimination : vers une amélioration des taux d'utilisation du congé de paternité

Seuls 55 pays protègent les pères contre le licenciement en cas de congé de paternité

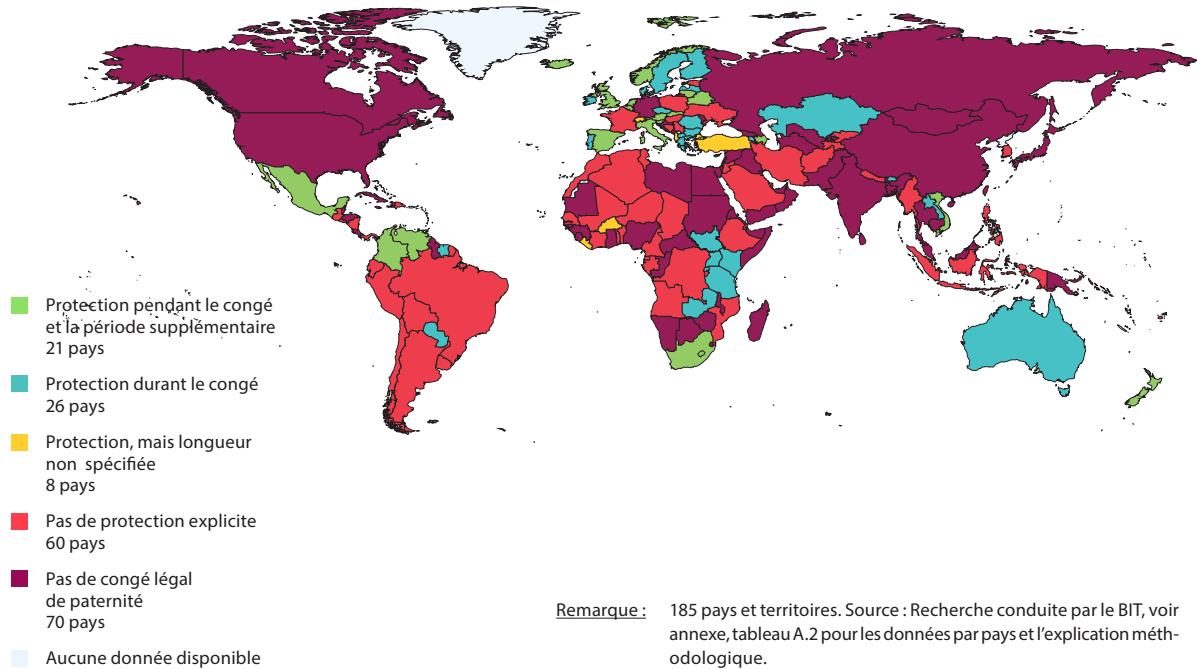
Si le droit au congé de paternité n'est pas complété par des mesures adéquates de protection de l'emploi et de non-discrimination, il peut rester lettre morte pour la plupart des personnes qui en bénéficient. Les dispositions de protection contre le licenciement pour congé de paternité restent disparates⁷. Sur les 115 pays où le congé légal de paternité existe, 60 n'offrent pas aux pères une protection explicite contre le licenciement en rapport avec le congé de paternité. Ainsi, 23,2 pour cent des pères potentiels (462 millions) vivent dans des pays où il n'existe aucune protection explicite contre les licenciements qui pourraient intervenir au cours de leur congé de paternité ou au cours d'une période supplémentaire quelconque après leur retour au travail. Huit pays prévoient une protection explicite contre le licenciement lié au congé de paternité. Toutefois, la durée de cette protection n'est pas spécifiée. Dans 26 pays, la durée de la protection contre le licenciement pendant le congé de paternité ne concerne que le congé lui-même. Dans les 21 autres pays (où résident 7,7 pour cent des pères potentiels), la protection est assurée durant le congé et également au cours d'une période supplémentaire - déterminée par la loi - suivant la fin du congé de paternité (figure 3.15, figure 3.16 et tableau 3.8).

L'Europe et l'Asie centrale (32 pays) est la région qui compte le plus grand nombre de lois protégeant les pères contre le licenciement durant le congé de paternité, 49,0 pour cent des pères potentiels de la région étant ainsi protégés. En revanche, les États arabes sont la région où ces dispositions sont les moins répandues, aucun pays n'offrant de protection contre le licenciement. Les autres exemples notables sont la Colombie, le Mexique, l'Afrique du Sud et le Viet Nam, qui prévoient tous une protection contre le licenciement discriminatoire pendant le congé et au cours d'une période supplémentaire suivant le retour au travail. De même, le Bhoutan, le Kenya, le Paraguay, la République démocratique populaire lao, le Rwanda, le Sud-Soudan et le Suriname prévoient une protection limitée à la période du congé de paternité.



⁷ Cette section passe en revue la protection explicite contre le licenciement lié à la prise d'un congé de paternité. Cependant, la protection contre le licenciement pour prise de congé de paternité peut également être assurée par des dispositions légales interdisant le licenciement lié aux responsabilités familiales, conformément à l'article 5(d) de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982. Voir également la [base de données EPLex de l'OIT](#), qui fournit des informations comparatives utiles sur les travailleurs bénéficiant d'une protection spéciale contre le licenciement, y compris les travailleurs exerçant des responsabilités familiales.

► Figure 3.15. Durée de la protection contre le licenciement lié au congé de paternité, 2021

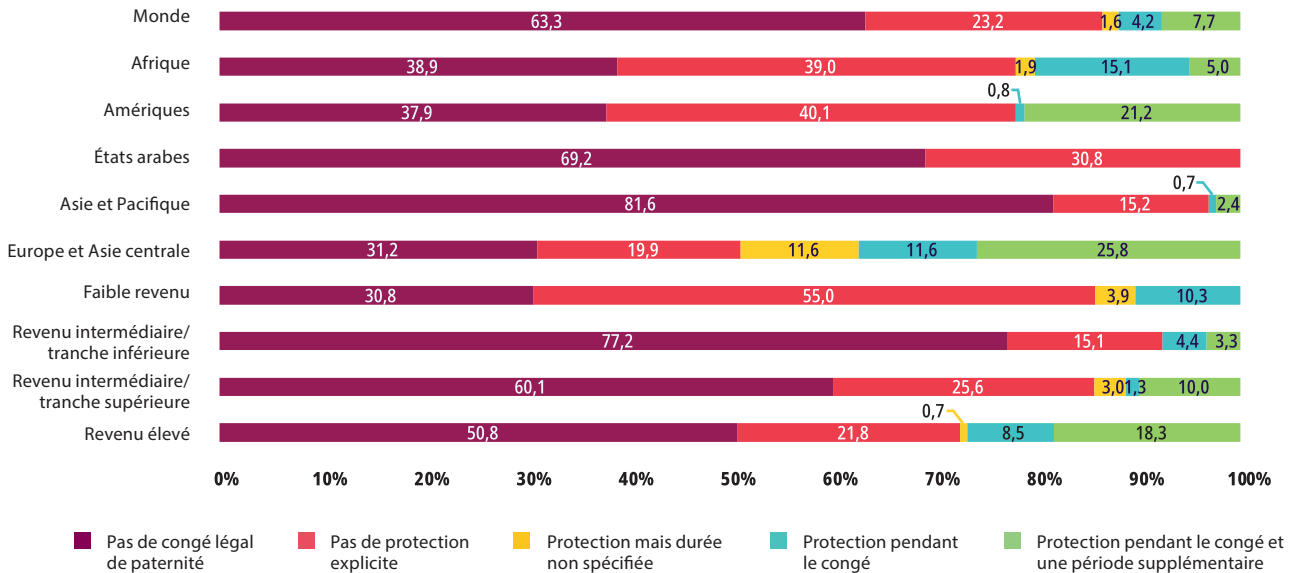


► Tableau 3.8. Durée de la protection contre le licenciement lié au congé de paternité par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé légal de paternité	Pas de protection explicite	Protection, mais longueur non spécifiée	Protection durant le congé	Protection pendant le congé et la période supplémentaire
Monde	70	60	8	26	21
Afrique	22	22	2	7	1
Amériques	15	13	1	2	3
États arabes	8	3	–	–	–
Asie et Pacifique	15	11	1	4	2
Europe et Asie centrale	10	11	4	13	15
Faible revenu	12	11	2	3	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	22	19	–	5	1
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	14	3	7	6
Revenu élevé	16	16	3	11	14

Remarque : 185 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche conduite par le BIT, voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 3.16. Pourcentage de pères potentiels, selon la durée de la protection contre le licenciement liée au congé de paternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs du BIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

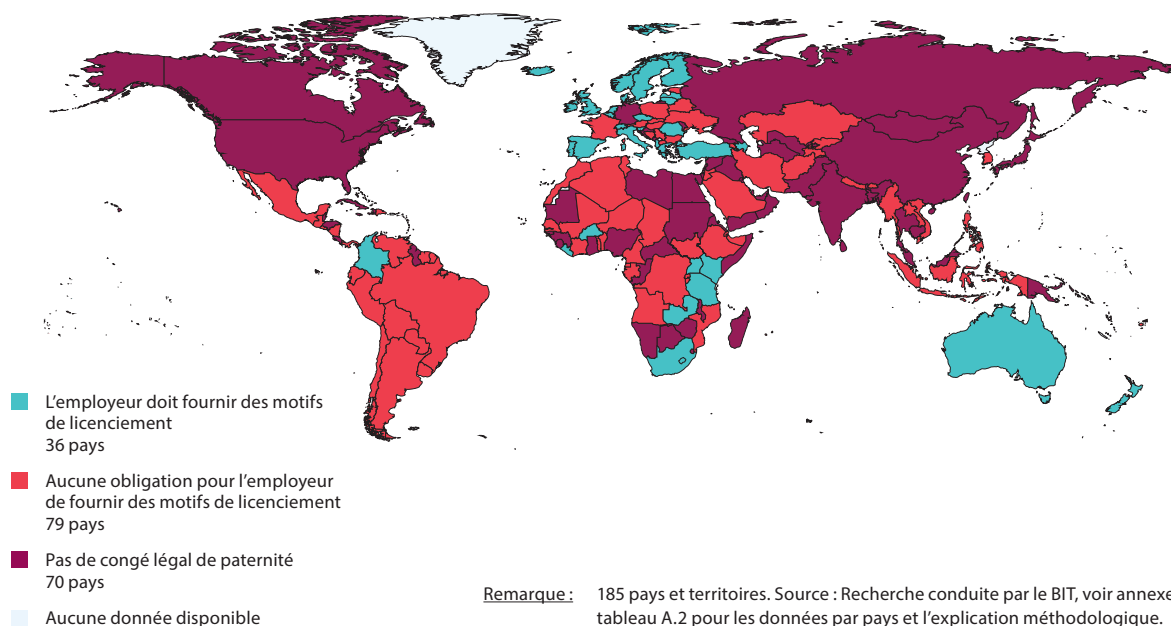
Il n'y a que 36 pays où les employeurs ont la charge de prouver que les motifs d'un licenciement n'ont aucun lien avec le congé de paternité

La plupart des pays du monde n'offrent pas aux pères une protection de leur emploi à travers des dispositions juridiques qui imposeraient aux employeurs la charge de démontrer qu'un père a été licencié pour des raisons autres que le fait d'avoir pris un congé de paternité. Au total, 36 pays imposent la charge de la preuve aux employeurs. Ainsi, 9 pour cent des pères potentiels vivent dans des pays où ce mécanisme de protection existe (figure 3.17, figure 3.18 et tableau 3.9). Veiller à ce que les employeurs aient la charge de prouver que les raisons du licenciement ne sont pas liées

au congé de paternité, pourrait inciter les pères à y recourir plus fréquemment.

L'Europe et l'Asie centrale (24 pays) est la région qui compte le plus de pays faisant peser la charge de la preuve sur les employeurs. Par ailleurs, on compte sept pays d'Afrique où la responsabilité de fournir les motifs d'un licenciement incombe à l'employeur : Afrique du Sud, Burkina Faso, Kenya, Libéria, Ouganda, République-Unie de Tanzanie et Zambie ; deux pays d'Amérique (Colombie et îles Vierges britanniques) ; et trois pays d'Asie et du Pacifique (Australie, Maldives et Nouvelle-Zélande).

► Figure 3.17. Pays où l'obligation de prouver que le licenciement n'est pas lié au congé de paternité du travailleur incombe à l'employeur, 2021

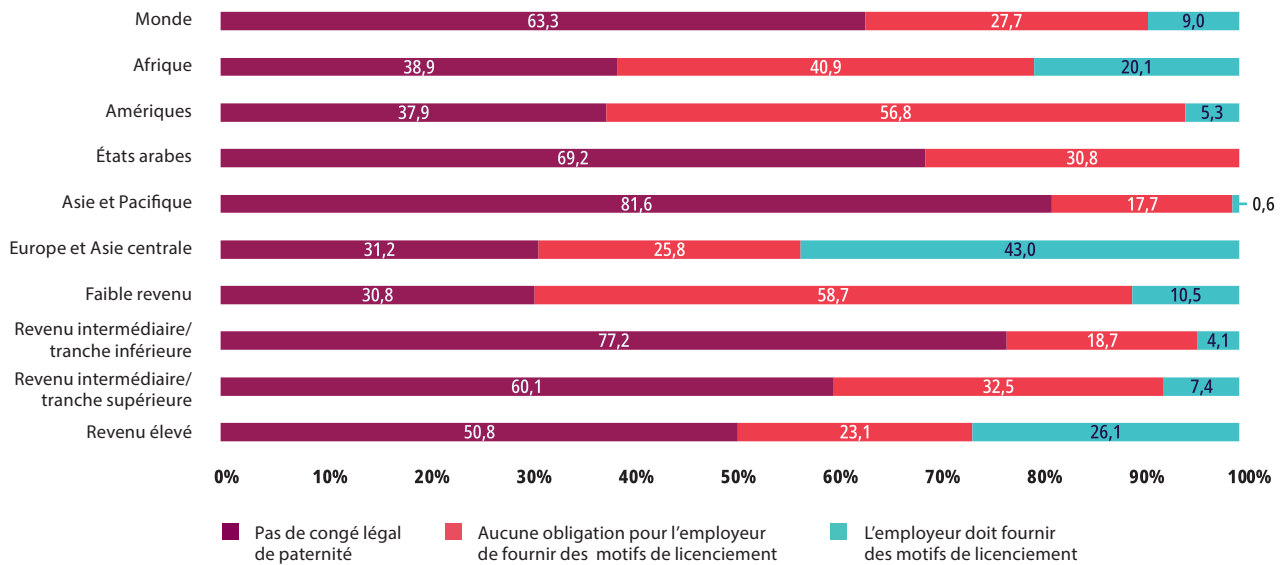


► Tableau 3.9. Pays où l'obligation de prouver que le licenciement n'est pas lié au congé de paternité incombe à l'employeur, ventilés par région et par catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé légal de paternité	Aucune obligation pour l'employeur de fournir des motifs de licenciement	L'employeur doit fournir des motifs de licenciement
Monde	70	79	36
Afrique	22	25	7
Amériques	15	17	2
États arabes	8	3	–
Asie et Pacifique	15	15	3
Europe et Asie centrale	10	19	24
Faible revenu	12	13	3
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	22	22	3
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	24	6
Revenu élevé	16	20	24

Remarque : 185 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche conduite par le BIT, voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 3.18. Pourcentage de pères potentiels, selon que l'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié au congé de paternité, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque: 180 pays et territoires. Source : Calculs du BIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

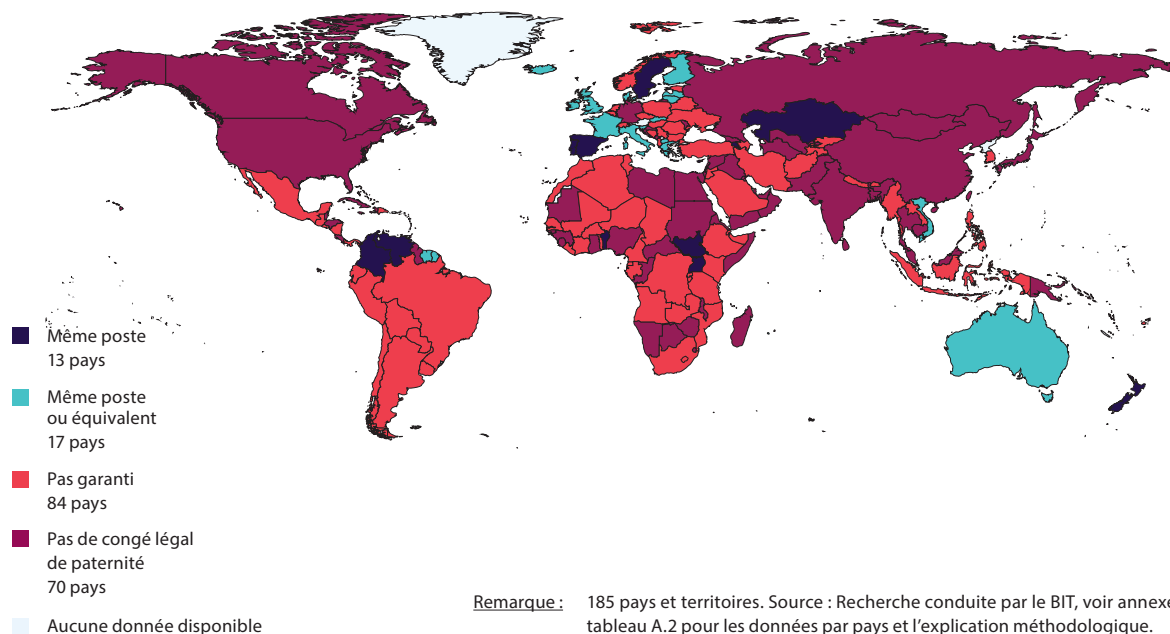
Seuls 30 pays prévoient le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un congé de paternité

En 2021, la plupart des hommes ne résident pas dans des pays offrant une protection de leur emploi s'ils doivent prendre un congé de paternité. Sur les 115 pays où le congé légal de paternité est prévu, 84 ne garantissent pas le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après le congé de paternité. En d'autres termes, 80,6 pour cent des pères susceptibles de prendre un congé de paternité⁸ vivent dans des pays où il n'existe aucune protection juridique leur permettant de retrouver leur poste (ou un poste équivalent) à l'issue de leur congé.

Ainsi, à l'échelle de la planète, seuls 7,1 pour cent des pères potentiels ont le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé de paternité, 13 pays garantissant le retour au même poste (2,9 pour cent) et 17 pays garantissant le retour au même poste ou à un poste équivalent (4,2 pour cent) (figure 3.19, figure 3.20 et tableau 3.10). Le Bénin, la Colombie et le Kirghizistan figurent parmi les exemples du premier groupe de pays (même poste), tandis que la Macédoine du Nord, la Lettonie et la Slovaquie figurent parmi ceux du second groupe (même poste ou poste équivalent).

8 Ce nombre équivaut à 29,5 pour cent de tous les hommes en âge de procréer à travers le monde.

► Figure 3.19. Garantie du droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé de paternité, 2021

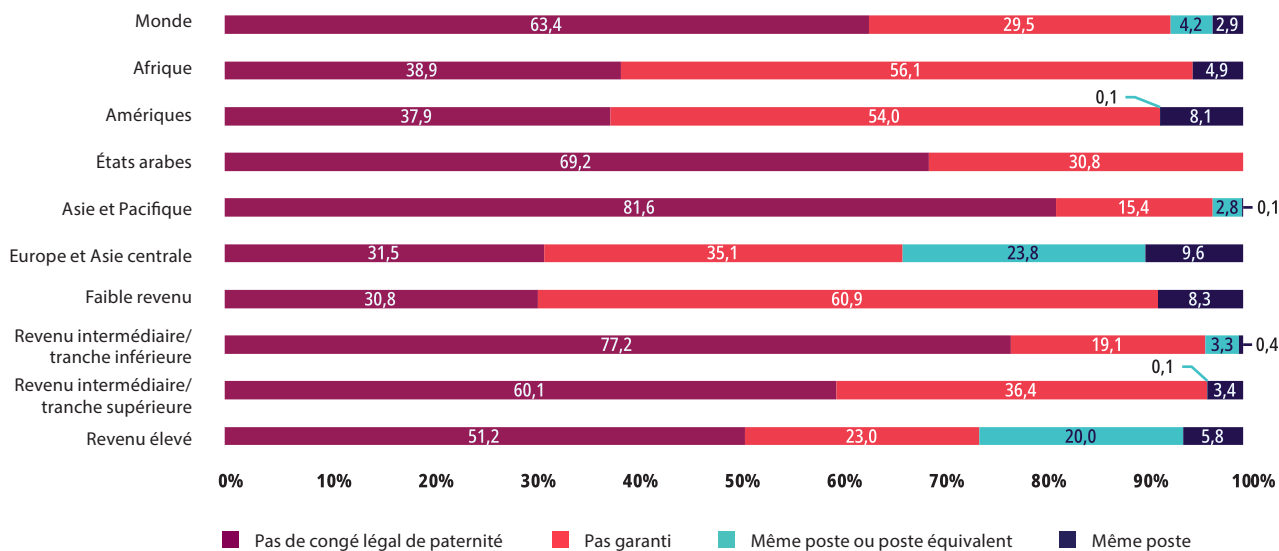


► Tableau 3.10. Garantie du droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé de paternité, par région et par catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé légal de paternité	Pas garanti	Même poste ou équivalent	Même poste
Monde	70	84	17	13
Afrique	22	29	–	3
Amériques	15	16	1	2
États arabes	8	3	–	–
Asie et Pacifique	15	15	2	1
Europe et Asie centrale	10	21	14	7
Faible revenu	12	14	–	2
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	22	23	1	1
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	24	2	4
Revenu élevé	16	23	14	6

Remarque : 185 pays et territoires. Source : Recherche conduite par le BIT, voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 3.20. Pourcentage de pères potentiels, selon le droit garanti par le congé de paternité de retrouver le même poste ou un poste équivalent, par région et catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs du BIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.2 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Chapitre 3. Le congé de paternité

► 3.8. Conclusion : résumé des conclusions relatives au congé de paternité

Ces 10 dernières années ont été marquées par une tendance au renforcement du droit au congé de paternité dans les législations nationales, reconnaissant ainsi le rôle important de ce congé dans la création de liens affectifs avec le nouveau-né, dans le rétablissement de la santé de la mère, y compris pendant l'allaitement, et dans le partage des tâches liées aux soins non rémunérés. Les pays sont plus nombreux à introduire le droit au congé de paternité pour la première fois ou à en augmenter la durée (nombre de jours de congé). Cependant, il existe encore 70 pays où les pères ne bénéficient pas d'un congé de paternité. Si ce congé est prévu par la loi, il est souvent trop court, mal rémunéré et sur une base volontaire, ce qui ne permet pas d'atteindre l'objectif de transformation de la répartition du travail de soins non rémunéré entre les femmes et les hommes.

En outre, ce droit n'est généralement pas accessible à de nombreuses catégories de pères exerçant une activité professionnelle, notamment les travailleurs indépendants, les pères adoptifs et les personnes vivant dans des relations avec une personne de même sexe. L'existence d'un droit universel à un congé de paternité de plus longue durée, bien rémunéré et obligatoire, financé par la protection sociale et assorti de mesures adéquates de protection de l'emploi et de non-discrimination, entraînera une augmentation des taux d'utilisation de ce type de congé, permettant ainsi de reconnaître les droits et responsabilités des hommes en matière de soins, de promouvoir un partage égal des responsabilités familiales entre les mères et les pères, et d'offrir aux enfants le meilleur départ possible dans la vie.



49

PAYS ONT UNE DURÉE
DU CONGÉ DE PATERNITÉ
D'AU MOINS 10 JOURS

▶ 1 HOMME SUR 10



102

PAYS ONT INSTITUÉ
LE CONGÉ DE PATERNITÉ
RÉMUNÉRÉ

▶ 4 HOMMES SUR 10

81

pays ont un congé de paternité
entièrement rémunéré

▶ 3 HOMMES SUR 10

61

pays ont un congé de paternité
payé par l'employeur

▶ 3 HOMMES SUR 10



13

PAYS ONT ENCORE UN
RÉGIME DE CONGÉ DE
PATERNITÉ NON RÉMUNÉRÉ

▶ 2 HOMMES SUR 100



30

PAYS ONT UN RÉGIME DE
CONGÉ DE PATERNITÉ POUR LES
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

▶ 4 HOMMES SUR 100



42

PAYS ONT UN RÉGIME DE
CONGÉ DE PATERNITÉ POUR
LES PÈRES ADOPTIFS

▶ 1 HOMME SUR 10



20

PAYS ONT UN RÉGIME DE
CONGÉ DE PATERNITÉ POUR
LES PARENTS DE MÊME SEXE

▶ 6 HOMMES SUR 100

115

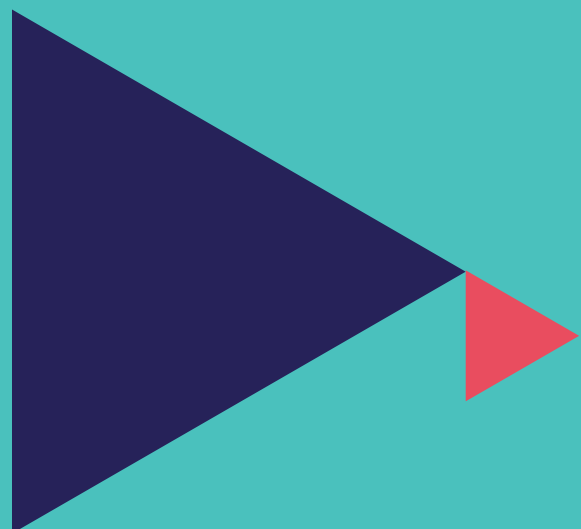
PAYS AUTORISENT
LE CONGÉ
DE PATERNITÉ

4 hommes sur 10 vivent dans des pays où le congé de paternité est autorisé



► 4

Congé parental et autres congés pour soins: concilier travail et responsabilités familiales tout au long de la vie



Messages clés

► Les parents ont-ils droit à un congé parental ?

- En 2021, seuls 68 pays sur 185 accordent droit un légal au congé parental¹. Autrement dit, 2 parents potentiels² sur 10 vivent dans des pays ayant institué ce droit légal.
- Depuis 2011, seuls trois pays ont introduit le congé parental pour la première fois.
- 48 des 68 pays accordant le droit au congé parental se trouvent en Europe et en Asie centrale.

► Quelle est la durée du congé parental ?

- La durée moyenne du congé parental est de 22,1 semaines (5,2 mois) dans l'ensemble des pays³ et de 103,5 semaines (près de 2 ans) dans les 68 pays ayant institué le congé parental.
- Depuis 2011, 22 pays ont augmenté la durée du congé parental légal.
- Lorsqu'il est utilisé pour combler des disparités dans les services de soins, le congé parental de longue durée, mal rémunéré et transférable peut nuire à la situation des femmes sur le marché du travail.

► Le congé parental est-il rémunéré et à concurrence de quel montant ?

- Seul 1 parent potentiel sur 10 vit dans un pays accordant un congé parental rémunéré.
- Le congé parental est encore non rémunéré dans 21 pays sur 68.
- Les prestations en espèces versées au titre du congé parental ne sont généralement pas liées à la rémunération antérieure, ce qui entraîne des pénalités sur le salaire pour les personnes prenant ce type de congé.
- Dans neuf pays seulement, les prestations en espèces versées au titre du congé parental sont versées à hauteur de deux tiers au moins des revenus antérieurs. Cela veut dire que seul 1 parent potentiel sur 100 vit dans des pays où ce droit est prévu par la loi.
- Depuis 2011, seuls neuf pays ont augmenté les prestations en espèces versées au titre du congé parental.

1 Dans les pays où le congé pour soins aux enfants est prévu, il est inclus dans le congé parental. Voir annexe, tableau A.3 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

2 Les « parents potentiels » sont des hommes et des femmes en âge de procréer, ce qui, aux fins du présent rapport, inclut les personnes âgées de 15 à 49 ans.

3 Ce chiffre moyen de 22,1 jours est pondéré en fonction de la population et se réfère aux 180 pays pour lesquels des données démographiques sont disponibles. Le rapport des Nations unies intitulé Perspectives de la population mondiale : Révision de 2019 ne fournit pas de données démographiques pour Andorre, les îles Vierges britanniques, Monaco, Saint-Kitts-et-Nevis et Saint-Marin. Par conséquent, ces cinq pays sont exclus des moyennes démographiques pondérées.

Messages clés

▶ Qui prend en charge les prestations en espèces versées au titre du congé parental ?

- ▶ Lorsque le congé parental est rémunéré, il est financé par la sécurité sociale dans 42 pays sur 46.

▶ Qui a droit au congé parental ?

- ▶ De nombreuses catégories de travailleurs sont encore exclues des dispositions relatives au congé parental.
- ▶ Seuls 36 pays offrent aux parents indépendants un droit égal aux prestations en espèces versées au titre du congé parental. Seuls 3 travailleurs indépendants sur 100 à travers le monde vivent dans des pays ayant prévu de tels droits légaux⁴.
- ▶ Seuls 56 pays ont des dispositions relatives au congé parental pour les parents adoptifs. Autrement dit, seuls 2 parents potentiels sur 10 vivent dans des pays ayant prévu de tels droits légaux.
- ▶ Seuls 25 pays offrent aux parents de même sexe des droits égaux en matière de congé parental. Seul 1 parent potentiel sur 10 vit dans ces pays.

▶ Les pères prennent-ils le congé parental ?

- ▶ Les taux d'utilisation des droits au congé parental restent faibles chez les hommes.
- ▶ Pour contrer le faible taux d'utilisation du congé parental par les hommes, au moins 15 pays ayant institué le congé parental réservent des périodes de congé spécifiques aux pères.

4 Les données sur le travail indépendant sont des estimations modélisées par l'OIT disponibles sur ILOSTAT, sauf pour Andorre, Antigua-et-Barbuda, les îles Vierges britanniques, Monaco, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Marin et les Seychelles.

Messages clés

► Les parents peuvent-ils perdre leur emploi ou être victimes de discrimination pour avoir pris un congé parental ?

- La protection de l'emploi et la non-discrimination liées au congé parental peuvent améliorer les taux d'utilisation du congé parental, tant pour les femmes que pour les hommes, mais ces protections restent disjointes.
- Seuls 60 pays prévoient une forme de protection contre le licenciement pour cause de congé parental. Cette disposition ne concerne que 2 parents potentiels sur 10 à travers le monde.
- Les employeurs ont la charge de prouver qu'un licenciement n'est pas lié à la prise d'un congé parental dans 33 pays seulement. Seuls 7 parents potentiels sur 100 à travers le monde vivent dans des pays où de telles dispositions sont prévues.
- 43 pays sur 68 garantissent le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un congé parental. Cela veut dire que seul 1 parent potentiel sur 10 à travers le monde vit dans ces pays.

► Un congé de longue durée pour soins est-il disponible pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales ?

- Dans des sociétés vieillissantes, les congés de longue durée pour soins rémunérés peuvent jouer un rôle essentiel pour répondre aux besoins nouveaux et croissants en matière de prise en charge.
- Toutefois, seuls 55 pays disposent d'un droit légal au congé pour soins de longue durée. Seuls 2 adultes⁵ sur 10 à travers le monde vivent dans ces pays.
- Le congé pour soins de longue durée n'est rémunéré que dans 34 pays. Autrement dit, seul un adulte sur dix dans à travers le monde vit dans des pays où ces droits sont garantis par la loi.
- Lorsqu'il est rémunéré, le congé pour soins de longue durée est financé par la sécurité sociale, mais les travailleurs indépendants restent largement exclus de ce droit.

5 Aux fins du présent rapport, un « adulte » est défini comme une personne âgée de 15 à 65 ans.

Messages clés

► Les travailleurs ayant des responsabilités familiales bénéficient-ils d'un congé d'urgence ?

- 127 pays sur 183 disposent d'un droit légal au congé d'urgence. En d'autres termes, 6 adultes sur 10 à travers le monde vivent dans des pays où le congé d'urgence existe.
- Dans 101 pays, le congé d'urgence est rémunéré. Seuls 5 adultes sur 10 à travers le monde résident dans ces pays.
- Dans 90 des 101 pays ayant institué le congé d'urgence rémunéré, l'employeur en est la source de financement. Par conséquent, les travailleurs indépendants restent largement exclus de ce droit.

► 4.1. L'importance de garantir un continuum de soins tout au long de la vie

Outre le congé de maternité et de paternité, il existe un certain nombre d'autres politiques de congé et de modes d'organisation du travail susceptibles d'aider les travailleurs à concilier leur travail et leurs responsabilités familiales. Pour faire face à des événements de la vie nécessitant des congés prolongés, le type de congé le plus fréquent est le congé parental pour s'occuper de jeunes enfants. Les dispositions relatives aux congés pour raisons familiales qui vont au-delà de l'éducation des enfants et les modalités de travail souples sont moins répandues, mais deviennent plus courantes en raison du vieillissement des populations, des transformations du monde du travail et des crises sanitaires telles que la pandémie de COVID-19. Ensemble, ces mesures jouent un rôle complémentaire mais crucial pour soutenir l'harmonisation de la prise en charge des soins et de l'emploi tout au long du cycle de vie.

Le présent chapitre passe en revue les dispositions des législations nationales relatives au congé parental ainsi qu'aux autres congés spéciaux destinés aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. La première partie examine trois aspects clés liés au congé parental légal, à savoir sa durée, le droit à des prestations en espèces et la source de ces prestations (sections 4.2-4.5). Elle analyse également les dispositions relatives au congé parental pour les travailleurs indépendants, les parents adoptifs et les parents de même sexe (section 4.6), le recours au congé parental (section 4.7) et fait le point sur les dispositions nationales relatives à la protection de l'emploi et à la non-discrimination liées au congé parental (section 4.8). La deuxième partie du chapitre s'intéresse aux dispositions législatives nationales relatives aux politiques en matière de congé pour soins de longue durée et de congé d'urgence (section 4.9).

► 4.2. Octroi du droit au congé parental : droits au congé pour soins après le congé de maternité ou de paternité

Le congé parental⁶ est un congé de longue durée accordé aux parents pour leur permettre de s'occuper de leur enfant après l'expiration du congé de maternité et de paternité. Bien qu'il soit généralement accessible à l'un ou l'autre des parents, les femmes y ont généralement davantage recours. Toutefois, lorsque les deux parents prennent un congé parental, les avantages sont nombreux, tant pour les parents que pour les enfants. L'octroi d'un congé pour soins rémunéré et assorti d'une garantie de retour à l'emploi après la fin du congé de maternité et de paternité est important pour renforcer la capacité d'un(e) employé(e) à concilier ses responsabilités

parentales et son emploi, en particulier lorsque des services de soins pour enfants de qualité et abordables, adaptés au temps de travail des parents, ne sont pas universellement disponibles. Dans ces cas, le congé parental est un élément clé des « politiques de continuité des soins » qui sont nécessaires jusqu'au début de l'enseignement primaire universel et obligatoire, afin de protéger la place des parents dans la population active. Pour que le congé parental joue ce rôle, il doit être conçu de manière à préserver l'égalité des genres au travail. Selon les recherches, lorsqu'il est pris par les pères, le congé parental réduit le burn-out des mères qui travaillent et incite

6 Dans le présent rapport, le congé parental inclut également le congé pour soins aux enfants ; voir l'annexe, tableau A.3 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

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 de genre. Il semble également que lorsque les pères prennent un congé parental, les enfants s'épanouissent mieux, car ils bénéficient de l'interaction et de la stimulation des deux parents plutôt que d'un seul. Parmi les autres avantages du congé parental pour les enfants, on peut citer une meilleure santé de l'enfant grâce à un allaitement plus fréquent (Adema, Clarke et Frey 2015 ; Levtov et al. 2015 ; OIT 2018 ; États-Unis 2016).

S'il n'existe pas encore de convention de l'OIT dédiée au congé parental, la Recommandation (n° 165)⁷ sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 et la Recommandation (n° 191)⁸ sur la protection de la maternité, 2000, contiennent toutes deux des dispositions afférentes au congé parental. Aux termes de ces recommandations, l'un ou l'autre des parents devrait pouvoir bénéficier d'une période de congé parental après le congé de maternité, sans renoncer à son emploi et en protégeant ses droits en la matière. Ces recommandations ne fixent pas la durée et les conditions de cette période de congé, ainsi que la rémunération et d'autres aspects comme le recours au congé parental et sa répartition entre les parents, mais ceux-ci doivent être déterminés au niveau national.

Dans les pays de l'Union européenne (UE), les exigences minimales concernant le congé parental sont fixées par la Directive européenne 2019/1158 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des prestataires de soins non-rémunérés. Cette directive garantit une période minimale de quatre mois de congé parental aux travailleurs ayant des responsabilités parentales. Elle porte également d'un à deux mois la période minimale de congé parental qui ne peut être transférée d'un parent à l'autre, tout en maintenant le droit de chaque parent de prendre au moins quatre mois de congé parental. La directive précise que le congé parental doit être rémunéré, mais ne donne aucune indication jusqu'à concurrence de quel montant.

A travers le monde, deux parents potentiels sur dix vivent dans les 68 pays qui accordent des droits au congé parental

Il existe, à travers le monde, 68 pays (sur 185) accordant un congé parental légal aux ménages. Ces pays abritent 21,3 pour cent des parents potentiels du monde entier (figure 4.1, figure 4.2 et tableau 4.1)⁹. En d'autres termes, seuls 831 millions de parents potentiels à travers le monde vivent dans des pays où il existe un droit légal au congé parental¹⁰. En outre, le nombre de pays offrant ce type de congé est resté largement statique au cours de la dernière décennie, seuls trois nouveaux pays - l'Angola, l'Équateur et les Émirats arabes unis - ayant introduit une législation sur le congé parental pour la première fois entre 2011 et 2021 (tableau 4.2).

Quarante-huit des 68 pays accordant des droits au congé parental se trouvent en Europe et en Asie centrale

Le tableau mondial de l'offre de congé parental cache des disparités considérables. L'Europe et l'Asie centrale sont les régions où le congé parental est le plus fréquemment disponible, 48 des 68 pays accordant un congé parental. Dans la région Europe et Asie centrale, 98,3 pour cent des parents potentiels ont un droit légal au congé parental, Andorre, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, Monaco et la Suisse étant les seuls pays où il n'existe pas de congé parental légal. Dans d'autres régions, l'offre de régimes de congé parental est beaucoup plus limitée (tableau 4.1). Dans les Amériques, seuls 5 pays sur 34 accordent un droit légal au congé parental. Ainsi 37,8 pour cent seulement des parents potentiels de la région (figure 4.2) vivent dans des pays accordant un congé parental légal. Dans les États arabes, ce droit légal ne figure que dans la législation de Bahreïn, de la Jordanie, de la République arabe syrienne et des Émirats arabes

7 Article 22.

8 Article 10(3-4).

9 La durée du congé parental correspond au nombre total de semaines de congé dont disposent les ménages.

10 Dans une minorité de pays, les droits statutaires au congé parental peuvent être limités aux femmes.

unis, ce pays ayant introduit une semaine de congé parental entièrement rémunérée en 2020. Ainsi, dans les États arabes, un quart seulement des parents potentiels vivent dans des pays où le congé parental est prévu par la loi. En Afrique subsaharienne, le droit au congé parental n'existe que dans 3 pays sur 47, dont l'Angola (qui a introduit quatre semaines de congé parental non rémunéré en 2015), le Burkina Faso et le Tchad. Pour cette raison, 15,8 pour cent seulement des parents potentiels de la région vivent dans des pays où le congé parental est prévu par la loi. En Afrique du Nord, l'Égypte et le Maroc accordent un congé parental non rémunéré de 104 et 52 semaines, respectivement.

Cependant, dans cette région, les parents ont du mal à obtenir un congé parental dans la pratique, en raison de l'étendue du secteur informel. De la même manière, le droit au congé parental est rarement inscrit dans les législations nationales en Asie et dans le Pacifique. Seuls 4,1 pour cent des parents potentiels de la région vivent dans les six pays où le congé parental est prévu par la loi, à savoir l'Australie, le Japon, les Maldives, la Mongolie, la Nouvelle-Zélande et la République de Corée.

► 4.3. Durée du congé parental : un long chemin à parcourir pour assurer une prestation de services de soins universels aux enfants

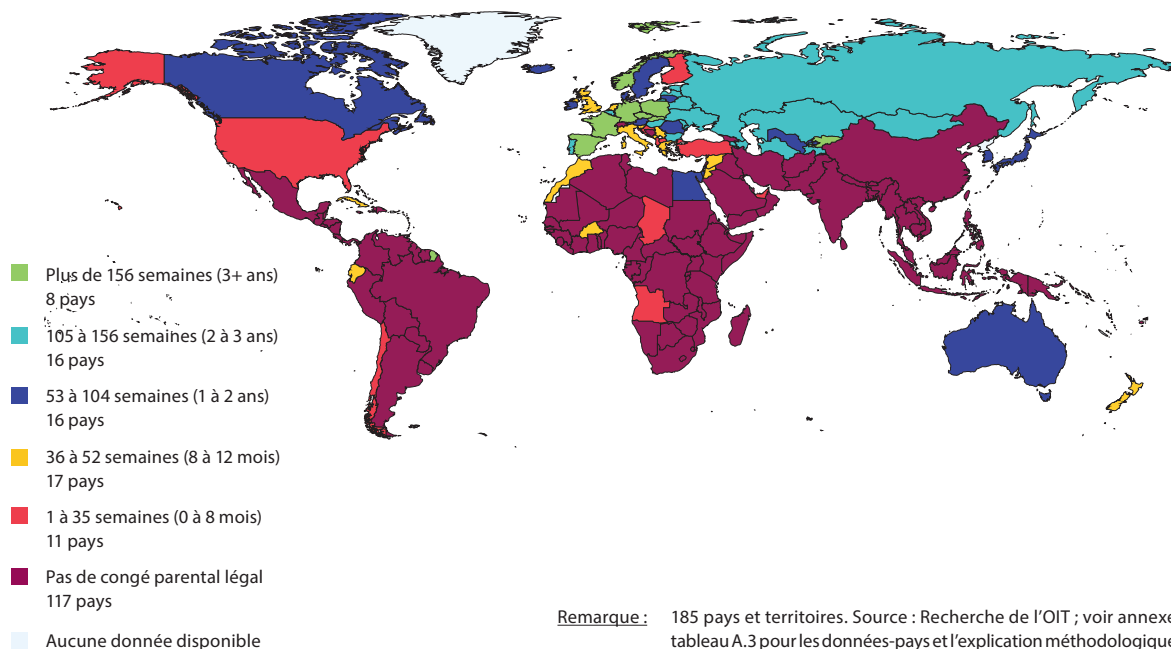
La durée moyenne du congé parental à travers le monde est de 22,1 semaines

En 2021, la durée moyenne du congé parental est de 22,1 semaines (5,1 mois) dans l'ensemble des pays, et de 103,5 semaines (presque 2 ans) dans les 68 pays accordant un congé parental¹¹. Dans 40 de ces 68 pays, la durée du congé parental est supérieure à un an, et 11,7 pour cent des parents potentiels dans le monde (soit 454 millions) vivent dans ces pays. Plus précisément, la durée du congé parental est comprise entre un et deux ans dans 16 pays ; elle est comprise entre deux et trois ans dans 16 autres pays et est supérieure à trois ans dans 8 pays.

Dans 28 pays, qui abritent 9,7 pour cent des parents potentiels, la durée du congé parental est égale ou inférieure à un an. Il existe une corrélation entre la durée du congé parental et la catégorie de revenu à laquelle appartient un pays, puisque les pays à revenu faible de la tranche moyenne à supérieure accordent, en moyenne, entre 6,1 et 11,5 semaines de congé, contre 98,3 semaines en moyenne pour les pays à revenu élevé où le congé parental est accordé.

11 Le rapport des Nations unies intitulé Perspectives de la population mondiale : Révision de 2019 ne fournit pas de données démographiques pour Andorre, les îles Vierges britanniques, Monaco, Saint-Kitts-et-Nevis et Saint-Marin. Par conséquent, ces cinq pays sont exclus des moyennes démographiques pondérées.

► Figure 4.1. Durée du congé parental prévu pour les ménages, 2021

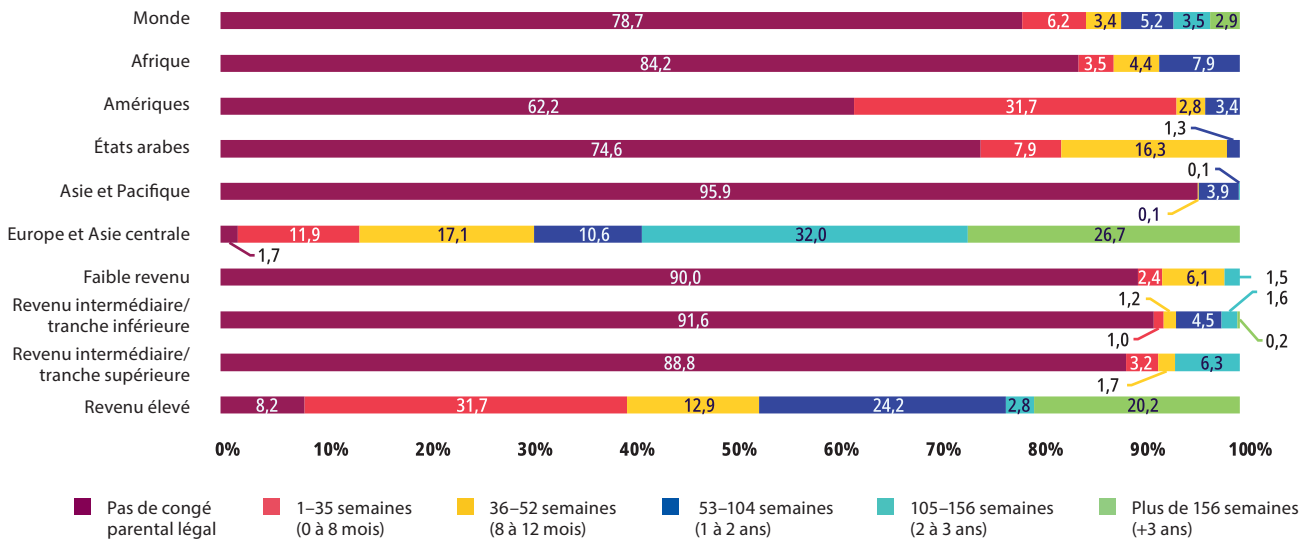


► Tableau 4.1. Durée du congé parental prévu pour les ménages, par région et par catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé parental légal	Congé parental légal	1 à 35 semaines (0 à 8 mois)	36 à 52 semaines (8 à 12 mois)	53 à 104 semaines (1 à 2 ans)	105 à 156 semaines (2 à 3 ans)	Plus de 156 semaines (3+ ans)	Durée moyenne du congé parental dans tous les pays (semaines)	Durée moyenne du congé parental dans les pays où il est prévu (semaines)
Monde	117	68	11	17	16	16	8	22,1	103,5
Afrique	49	5	2	2	1	-	-	10,9	69,1
Amériques	29	5	2	2	1	-	-	10,9	28,9
États arabes	7	4	1	2	1	-	-	9,6	37,7
Asie et Pacifique	27	6	-	2	3	1	-	4,3	103,5
Europe et Asie centrale	5	48	6	9	10	15	8	147,4	149,9
Faible revenu	24	4	1	2	-	1	-	6,1	61,4
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	39	8	1	1	2	3	1	8,4	99,9
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	34	16	3	6	-	7	-	11,5	103,0
Revenu élevé	20	40	6	8	14	5	7	98,3	107,2

Remarque : 185 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► Figure 4.2. Pourcentage de parents potentiels vivant dans des pays accordant un congé parental, selon la durée du congé parental disponible pour les ménages, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

Depuis 2011, 22 pays ont augmenté la durée du congé parental légal

Au cours des dix dernières années, 22 pays à travers le monde ont prolongé la durée inscrite dans les dispositions existantes relatives au congé parental, principalement en Europe et en Asie centrale. Depuis 2011, 17 pays de la région, comme la Belgique, le Danemark et l'Estonie, ont prolongé la durée inscrite dans les dispositions relatives au congé parental existant (tableau 4.2). Parallèlement, d'autres pays ont réduit la durée prévue dans les dispositions existantes relatives au congé parental, dans certains cas, pour garantir des droits à des congés de plus courte durée, mais mieux rémunérés, ce qui peut encourager le retour au travail des femmes. Par exemple, en 2019, le gouvernement suédois a réformé son régime de congé parental, réduisant la durée du congé parental de 80 semaines, dont 65 semaines rémunérées à 80 pour cent du salaire antérieur (jusqu'à un certain plafond) plus 15 semaines rémunérées à un taux fixe, à 68 semaines, dont 56 rémunérées à 80 pour cent du salaire antérieur et 12 semaines à un taux fixe.

Entre 2011 et 2021, des réformes juridiques prolongeant le congé parental ont également été observées dans d'autres régions. Sur le continent américain, de nouvelles lois votées au Canada et à Cuba ont fait passer la durée du congé parental de 37 à 69 semaines et de 39 à 52 semaines (1 an), respectivement (tableau 4.2). Parallèlement, l'Équateur a introduit, pour la première fois, 39 semaines de congé parental non rémunéré. Dans les États arabes, le Bahreïn a augmenté le congé parental non rémunéré de 26 à 78 semaines, et les Émirats arabes unis ont introduit, pour la première fois, deux semaines de congé parental. Dans la région Asie-Pacifique, les évolutions intervenues récemment concernent l'Australie, qui a doublé la durée du congé parental et donne désormais droit aux ménages à 104 semaines, dont 18 rémunérées à hauteur du salaire minimum fédéral. En 2019, la République de Corée a également fait passer de 52 à 104 semaines la durée du congé parental pour les familles, désormais rémunéré à hauteur de 80 pour cent du salaire antérieur pendant les trois premiers mois et à 50 pour cent pendant les trois mois suivants.

► Tableau 4.2. Pays ayant augmenté la durée du congé parental ou introduit le congé parental entre 2011 et 2021

Pays	2011			2021		
	Durée du congé parental (semaines)*	% des revenus antérieurs	Source de financement	Durée du congé parental (semaines)*	% des revenus antérieurs	Source de financement
Afrique						
Angola	s/o	s/o	s/o	4 (les mères uniquement)	Non rémunéré	Non rémunéré
Amériques						
Canada	37 (l'un ou l'autre des parents, 35 rémunérées)	55	Sécurité sociale	69 (congé parental standard jusqu'à 40 semaines ou congé parental prolongé jusqu'à 69 semaines)	55% pendant 40 semaines. Passe à 43 semaines lorsque les deux parents prennent le congé et partagent les prestations	Sécurité sociale
Cuba	39 (l'un ou l'autre des parents)	60	Sécurité sociale	52 (jusqu'à ce que l'enfant ait 12 mois, l'un des parents ou le tuteur)	60	Sécurité sociale
Équateur	s/o	s/o	s/o	39 (9 mois pour chaque parent)	Non rémunéré	Non rémunéré
États arabes						
Bahreïn	26 (les mères uniquement)	Non rémunéré	Non rémunéré	78 (18 mois)	Non rémunéré	Non rémunéré
Émirats Arabes Unis	s/o	s/o	s/o	2 (5 jours ouvrables par parent)	100	Responsabilité de l'employeur
Asie et Pacifique						
Australie	52 (l'un ou l'autre parent, 18 payés)	Forfaitaire (salaire minimum fédéral)	Sécurité sociale	104 (52 semaines pour chaque parent, 18 payées à l'aidant principal)	Forfaitaire (salaire minimum fédéral)	Sécurité sociale
République de Corée	52 (l'un ou l'autre des parents)	40	Sécurité sociale	104 (1 an par parent)	80% les 3 premiers mois. 50% pour les 9 mois suivants	Sécurité sociale
Europe et Asie centrale						
Albanie	2 (12 jours pour chaque parent)	100	Responsabilité de l'employeur	35 (4 mois chaque parent)	Non rémunéré	Non rémunéré
Belgique	34 (17 semaines, chaque parent)	Forfaitaire	Sécurité sociale	139 (4 mois plus 1 an sous système de crédit-temps pour chaque parent)	Forfaitaire	Sécurité sociale
Bulgarie	26 (182 jours pour l'un ou l'autre des parents)	90	Sécurité sociale	156 (104 semaines pour l'un ou l'autre parent, plus 6 mois non payés pour chaque parent)	Forfaitaire	Sécurité sociale
Chypre	13 (l'un ou l'autre des parents)	Non rémunéré	Non rémunéré	36 (18 semaines par parent, mais seulement 5 peuvent être prises par an)	Non rémunéré	Non rémunéré
République tchèque	156 (l'un ou l'autre des parents)	Forfaitaire	Sécurité sociale	312 (156 semaines pour chaque parent)	Forfaitaire	Sécurité sociale
Danemark	32 (l'un ou l'autre des parents)	100	Mixte	64 (32 semaines par parent)	100% pendant 32 semaines par famille	Mixte

Pays	Durée du congé parental (semaines)*	2011		2021		
		% des revenus antérieurs	Source de financement	Durée du congé parental (semaines)*	% des revenus antérieurs	Source de financement
Estonie	36 (l'un ou l'autre des parents)	Non rémunéré	Non rémunéré	156 (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans, l'un des ou l'autre parent)	100% pendant 62 semaines	Sécurité sociale
Allemagne	156 (l'un ou l'autre des parents, 52 payées)	67	Sécurité sociale	312 (3 ans pour chaque parent)	65% pendant 12 mois l'un ou l'autre des parents	Sécurité sociale
Grèce	34 (17 semaines, chaque parent)	Non rémunéré	Non rémunéré	51 (4 mois non rémunérés par parent plus 3,6 mois de congé payé supplémentaire pour l'un ou l'autre parent)	Forfaitaire pour 2 mois par parent et 100% du salaire antérieur pour le congé en bloc de 3,6 mois	Responsabilité de l'employeur
Islande	39 (13 semaines payées pour chaque parent plus 13 semaines non payées pour chaque parent)	80	Sécurité sociale	121 (12 mois payés pour chaque parent plus 4 mois non payés pour chaque parent)	80% pendant 12 mois	Sécurité sociale
Irlande	34 (17 semaines, chaque parent)	Non rémunéré	Non rémunéré	62 (26 semaines non rémunérées par parent plus 5 semaines rémunérées par parent)	Forfait pour 5 semaines	Sécurité sociale
Malte	26 (13 semaines pour chaque parent)	Non rémunéré	Non rémunéré	35 (4 mois chaque parent)	Non rémunéré	Non rémunéré
Norvège	59 (49 ou 59 selon le niveau de paiement)	80 % pendant 59 semaines ou 100 % pendant 49 semaines	Sécurité sociale	163 (59 semaines pour chaque parent plus 1 an pour chaque parent)	80 % pendant 59 semaines ou 100 % pendant 49 semaines	Sécurité sociale
Pologne	156 (l'un ou l'autre des parents, 104 payées)	60% pour 26 semaines et un forfait pour 104 semaines	Sécurité sociale	188 (32 semaines plus 36 mois pour l'un ou l'autre des parents)	100% pour 6 semaines, 60% pour 26 semaines et forfaitaire pour 36 mois	Sécurité sociale
Portugal	47 (congé parental initial de 17 ou 21 semaines plus congé parental supplémentaire de 13 semaines pour chaque parent)	17 semaines à 100% ou 21 semaines à 80%. 13 semaines supplémentaires à 25%	Sécurité sociale	130 (3 mois chaque parent plus 2 ans si un congé parental a été pris)	25% pendant 3 mois chaque parent plus 2 ans non rémunérés	Sécurité sociale
Slovaquie	156 (l'un ou l'autre des parents)	Forfaitaire	Sécurité sociale	312 (jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans, chaque parent)	Indemnité forfaitaire pendant 128 semaines	Sécurité sociale
Royaume-Uni	26 (13 semaines pour chaque parent)	Non rémunéré	Non rémunéré	36 (18 semaines par parent)	Non rémunéré	Non rémunéré

Remarque : 25 pays. n/a = non applicable (c'est-à-dire pas de congé parental). * D'autres précisions et/ou restrictions prévues par la loi sont fournies entre parenthèses dans cette colonne. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A. 3 pour les données-pays et l'explication méthodologique, et BIT 2014a.

Utilisé pour combler les carences des services de soins aux enfants, le congé parental de longue durée, faiblement rémunéré et transférable, est préjudiciable à la situation des femmes sur le marché du travail

En l'absence de services de soins universels, de qualité et abordables pour enfants (voir chapitre 7), le congé parental joue un rôle essentiel pour répondre aux besoins des parents et assurer un continuum de politiques de soins qui leur éviterait de se retirer de la vie active. Par ailleurs, l'accès au congé parental reflète les préférences d'une partie des parents en matière de soins aux enfants, qui sont encore empreintes de stéréotypes liés au genre¹².

Par conséquent, la conception des politiques de congé parental a son importance. Il a été démontré que lorsque la durée du congé parental est extrêmement longue, qu'il est faiblement rémunéré et qu'il peut être transféré d'un parent à l'autre, il peut être préjudiciable aux opportunités des femmes sur le marché du travail, entraînant ainsi des pénalités affectant la participation à la vie active, leur rémunération et l'accès à des postes de direction (OIT 2019b). Par exemple, dans certains pays, un congé parental de longue durée peut être considéré comme un moyen de contribuer à assurer les soins aux jeunes enfants tout en réduisant le besoin de recourir à des services publics de soins pour les enfants âgés de zéro à deux ans - des services rarement disponibles et nécessitant des investissements considérables. Par exemple, en République tchèque, chaque parent a droit à un congé parental de trois ans, ce qui en fait l'un des plus longs au monde, avec une prestation familiale totale de 11 461 euros. Cependant, la République tchèque ne fournit aucun type de service public de soins aux enfants âgés de zéro à deux ans. Par conséquent, le droit au congé parental de trois ans se substitue aux services publics de soin aux enfants.

Sachant que les femmes ont tendance à prendre la plus grande partie du congé parental, une longue période d'absence du travail signifie qu'elles n'ont pas le temps d'accumuler de nouvelles compétences et de renforcer les compétences existantes, ce qui se répercute sur les écarts entre hommes et femmes en matière de salaire et de pension. Ce constat peut être d'autant plus pertinent dans le contexte économique actuel avec l'évolution rapide des techniques et des technologies (Kaufman 2020). Plusieurs études ont tenté d'estimer la durée optimale du congé parental en évaluant les préférences individuelles et en estimant l'impact de ce congé sur la participation à l'emploi, les salaires et le déroulement de la carrière des femmes. D'un côté, les données sur les attitudes extraites du Programme international d'enquêtes sociales (ISSP) de 2012 concernant 41 pays à revenu élevé ou intermédiaire - soit 62 pour cent de la population mondiale - montrent que la durée moyenne de congé préférée était d'un peu plus d'un an (12,3 mois), et que les hommes et les femmes étaient à peu près d'accord sur cette durée. En moyenne, les femmes considèrent que les parents doivent bénéficier d'un congé de 12,8 mois, tandis que les hommes estiment que le congé doit être de 11,7 mois (ISSP 2012, cité dans OIT 2018a). Par ailleurs, des données probantes recueillies dans le passé ont montré que neuf mois de congé parental augmentaient de 4 pour cent le taux de participation des femmes à la vie active, mais réduisaient de 3 pour cent leur salaire horaire (Ruhm 1998). Une autre étude estime qu'un congé parental de huit mois entraîne une diminution de 1,5 pour cent du nombre de femmes exerçant des professions de haut niveau et de 7,3 pour cent des salaires des femmes dans le secteur de l'intermédiation financière (Akgunduz et Plantenga 2013). Les données recueillies dans les pays de l'OCDE confirment que les congés parentaux de moins de deux ans augmentent le taux d'insertion professionnelle des femmes mais, en revanche, creusent l'écart de rémunération entre hommes et femmes parmi les salariés à temps plein, même si une législation contraignante dans le domaine de l'égalité salariale peut infléchir ces incidences (Thevenon et Solaz 2013).

12 Les données du Programme international d'enquêtes sociales (2012, cité dans OIT 2018a) portant sur 62 pour cent de la population mondiale, montrent que 39 pour cent des répondants considèrent que les soins aux enfants relèvent exclusivement du rôle de la famille qui doit les assurer et les financer

► 4.4. Adéquation des prestations en espèces versées au titre du congé parental : maintenir la sécurité des revenus pour les soins aux enfants

La sécurité des revenus garantie par des prestations en espèces adéquates au titre du congé parental reste importante pendant la période de congé consécutive au congé de maternité et de paternité, car ces prestations peuvent préserver les droits des parents en matière de soins aux enfants tout en protégeant leur situation sur le marché de l'emploi. Toutefois, le congé parental n'est généralement pas indexé sur les revenus antérieurs et est davantage susceptible de ne pas être rémunéré ou d'être rémunéré à un taux inférieur à celui prévu par d'autres politiques de congé pour soins aux enfants, entraînant ainsi des pénalités salariales pour les personnes concernées.

Les prestations en espèces versées au titre du congé parental ne représentent au moins que deux tiers du salaire antérieur dans neuf pays seulement

Dans de nombreux pays où le congé parental donne droit à des prestations en espèces (19), celles-ci prennent la forme d'un montant forfaitaire ou d'une combinaison d'un montant forfaitaire et d'un pourcentage des revenus antérieurs¹⁴. En Pologne, par exemple, le congé parental est rémunéré à hauteur de 100 pour cent du salaire antérieur pendant six semaines, tandis que les 36 mois restants sont rémunérés à un taux forfaitaire. Dans 18 pays, les prestations en espèces versées au titre du congé parental sont inférieures à deux tiers du salaire antérieur, ce qui correspond à la norme fixée par la Convention (n° 183) de l'OIT pour un congé de maternité bien rémunéré. Dans ces pays, les prestations en espèces accordées au titre du congé parental vont de 25 pour cent du salaire remplacé pendant trois mois au Portugal, à 60 pour cent du salaire remplacé sans aucun plafond à Cuba. Dans neuf pays, où vivent 0,9 pour cent des parents potentiels, les prestations en espèces versées au titre du congé parental sont supérieures aux deux tiers du salaire antérieur. Tout particulièrement en Serbie, en Finlande et en Roumanie, les prestations en espèces versées au titre du congé parental représentent respectivement 66,7, 70 et 85 pour cent du salaire antérieur. En revanche, il n'y a qu'au Chili, en Croatie, au Luxembourg, au Monténégro et en Slovénie que les prestations en espèces versées au titre du congé parental représentent 100 pour cent du salaire antérieur. Parallèlement, aux Émirats arabes unis, les revenus du parent en congé sont remplacés dans leur intégralité, mais le congé parental n'est disponible que pour une semaine par parent, ce qui en fait le congé parental le plus court au monde.

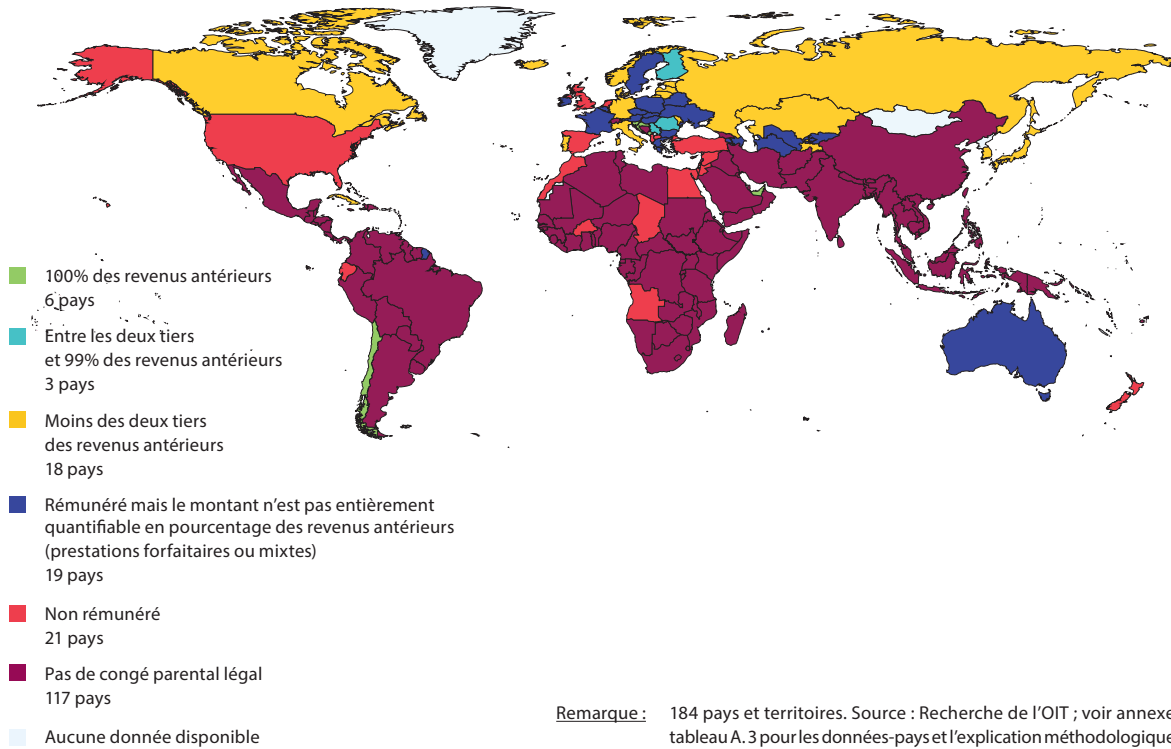
Au total, 46 pays prévoient le droit à un congé parental rémunéré

À l'échelle de la planète, 68 pays prévoient un congé parental, et 46 d'entre eux offrent des prestations en espèces durant ce congé (figure 4.3 et tableau 4.3). En d'autres termes, seuls 11,2 pour cent des parents potentiels à travers le monde (437 millions de personnes) vivent dans des pays où existe un droit légal au congé parental rémunéré. Dans 21 pays¹³ où vivent 392 millions de parents potentiels, le congé parental n'est pas rémunéré, ce qui veut dire que seules les personnes qui en ont les moyens le prennent (figure 4.4). Le congé parental non rémunéré contribue à dévaloriser davantage les tâches non rémunérées de soins aux enfants et à favoriser une répartition inégale de ces tâches au sein du ménage (OIT 2018a). Plus précisément, le congé parental non rémunéré peut inciter le parent qui gagne le moins, le plus souvent la mère, à prendre un congé, tout en favorisant la poursuite du travail à temps plein pour les pères, ce qui accentue encore les inégalités hommes-femmes.

13 Les informations concernant l'octroi de prestations en espèces versées au titre du congé parental en Mongolie ne sont pas disponibles.

14 Le montant total des prestations en espèces versées au titre du congé parental est calculé sur la base des prestations en espèces disponibles pendant le congé parental et, le cas échéant, le congé pour soins aux enfants.

► Figure 4.3. Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental, 2021

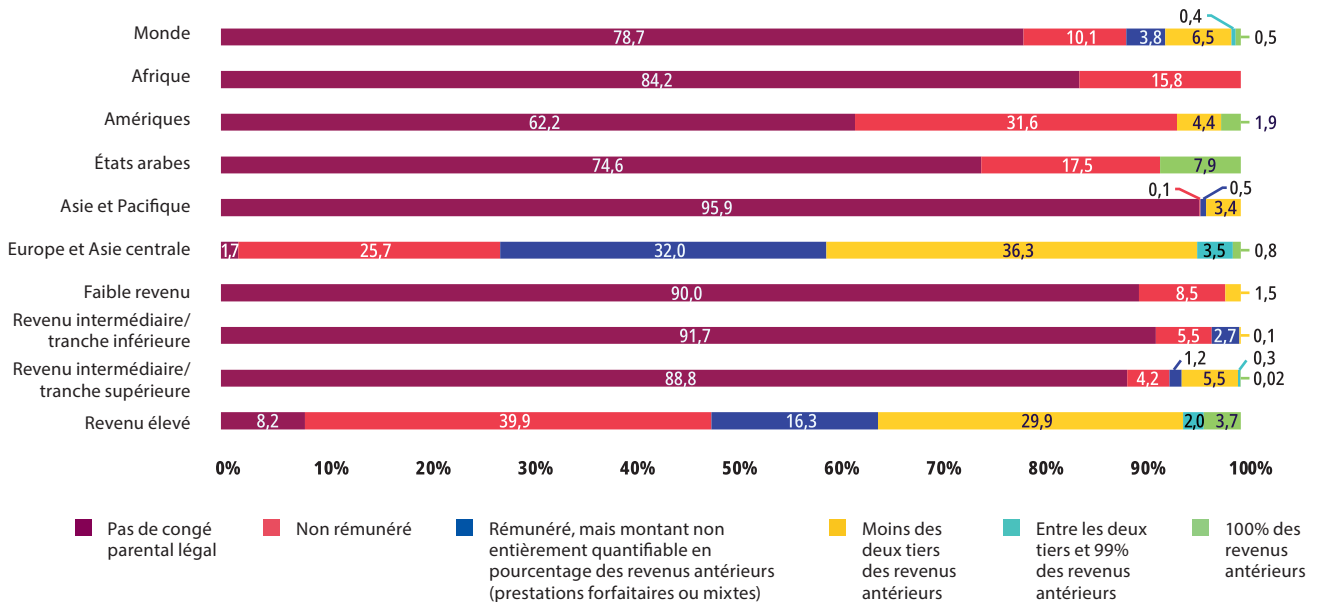


► Tableau 4.3. Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé parental légal	Non rémunéré	Rémunéré mais le montant n'est pas entièrement quantifiable en pourcentage des revenus antérieurs (prestations forfaitaires ou mixtes)	Moins des deux tiers des revenus antérieurs	Entre les deux tiers et 99% des revenus antérieurs	100% des revenus antérieurs
Monde	117	21	19	18	3	6
Afrique	49	5	-	-	-	-
Amériques	29	2	-	2	-	1
États arabes	7	3	-	-	-	1
Asie et Pacifique	27	2	1	2	-	-
Europe et Asie centrale	5	9	18	14	3	4
Faible revenu	24	3	-	1	-	-
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	39	3	3	1	-	-
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	34	6	5	3	1	1
Revenu élevé	20	9	11	13	2	5

Remarque : 184 pays et territoires ; la Mongolie offre un congé parental, mais aucune information n'était disponible concernant l'octroi de prestations en espèces. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A. 3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► Figure 4.4. Pourcentage de parents potentiels, suivant le montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A. 3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

Depuis 2011, seuls neuf pays ont augmenté les prestations en espèces versées au titre du congé parental

Entre 2011 et 2021, neuf pays ont augmenté les prestations en espèces versées au titre du congé parental, et six d'entre eux ont délaissé le congé non rémunéré (tableau 4.4). Plus particulièrement, en République de Corée, le taux moyen de remplacement des gains pour les 52 semaines de congé parental s'élève désormais à 58 pour cent, contre 40 pour cent en 2011. Les autres pays ayant procédé à une réforme des prestations en espèces versées au titre du congé parental se trouvent en Europe et en Asie centrale.

Dans cette région, un certain nombre de pays de l'UE-27 ont procédé à une modification des législations existantes sur le congé parental afin de se conformer à la nouvelle directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui rend obligatoire le congé parental rémunéré sans donner d'indication sur le taux de remplacement des revenus¹⁵. Parmi ces pays figurent la Croatie, l'Estonie, la Grèce, l'Irlande, la Roumanie et la Slovénie. En outre, deux pays de la région n'appartenant pas à l'UE-27 - l'Arménie et le Kazakhstan - ont également introduit des paiements en espèces plus généreux au titre du congé parental.

¹⁵ Directive européenne 2019/1158 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

► **Tableau 4.4. Pays ayant introduit des prestations en espèces au titre du congé parental ou les ayant augmentées entre 2011 et 2021**

Pays	2011			2021			
	Durée du congé parental (semaines)*	% des revenus antérieurs	Source de financement	Durée du congé parental (semaines)*	% des revenus antérieurs	Source de financement	
Asie et Pacifique	République de Corée	52 (l'un ou l'autre des parents)	40	Sécurité sociale	104 (1 an par parent)	80% les 3 premiers mois. 50% pour les 9 mois suivants	Sécurité sociale
	Arménie	156 (soit l'un des parents ou le tuteur réel)	Non rémunéré	Non rémunéré	156 (3 ans, l'un ou l'autre des parents)	Forfait pour enfant de moins de 2 ans	Sécurité sociale
	Croatie	104 (l'un ou l'autre des parents)	Non rémunéré	Non rémunéré	35 (4 mois payés, chaque parent)	100	Sécurité sociale
	Estonie	36 (l'un ou l'autre des parents)	Non rémunéré	Non rémunéré	156 (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans, l'un des ou l'autre parent)	100% pendant 62 semaines	Sécurité sociale
Europe et Asie centrale	Grèce	34 (17 semaines, chaque parent)	Non rémunéré	Non rémunéré	51 (4 mois non rémunérés par parent plus 3,6 mois de congé payé supplémentaire pour l'un ou l'autre parent)	Forfaitaire pour 2 mois par parent et 100% du salaire antérieur pour le congé en bloc de 3,6 mois	Responsabilité de l'employeur
	Irlande	34 (17 semaines chaque parent)	Non rémunéré	Non rémunéré	62 (26 semaines non rémunérées par parent plus 5 semaines rémunérées par parent)	Forfait pour 5 semaines	Sécurité sociale
	Kazakhstan	156 (l'un ou l'autre des parents)	Non rémunéré	Non rémunéré	156 (soit l'un des parents ou le tuteur réel, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans)	100% pendant 52 semaines	Sécurité sociale
	Roumanie	104 (l'un ou l'autre des parents)	75	Sécurité sociale	104 (2 ans, l'un ou l'autre des parents)	85	Sécurité sociale
	Slovénie	37 (l'un ou l'autre des parents)	90	Sécurité sociale	37 (130 jours par parent)	100	Sécurité sociale

Remarque : 9 pays * D'autres précisions et/ou restrictions prévues par la loi sont fournies entre parenthèses dans cette colonne. Source : Recherche de l'OIT (voir annexe, tableau A.4 pour les données-pays et l'explication méthodologique) ; BIT 2014a.

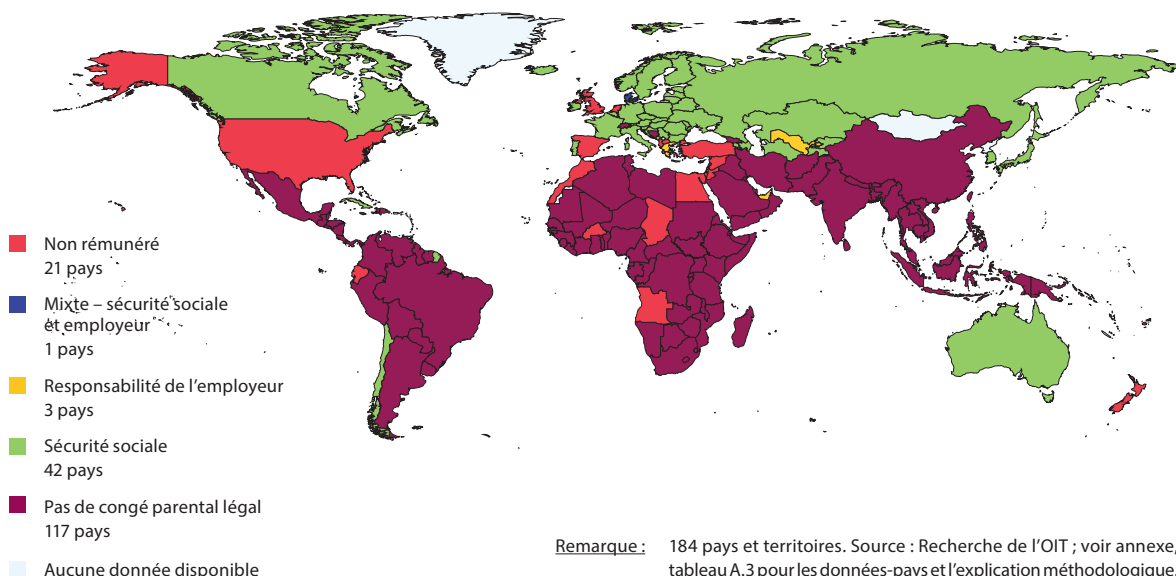
► 4.5. Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental : pérenniser la responsabilité collective

La sécurité sociale est la source de financement du congé parental dans 42 des 46 pays où celui-ci est rémunéré

À l'échelle de la planète, la sécurité sociale est la source la plus courante de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental. Dans 42 des 46 pays où le congé parental est rémunéré, les prestations en espèces sont financées par la sécurité sociale (figure 4.5). Cela veut dire que 404 millions de personnes à travers le monde, soit 10,4 pour cent de l'ensemble des parents potentiels, vivent dans des pays où le congé parental est financé par la sécurité sociale (tableau 4.5 et figure 4.6). En ce qui concerne les quatre pays restants, le Danemark verse des prestations en espèces au titre du congé parental par le biais d'un financement conjoint assuré par les employeurs et la protection

sociale, tandis qu'en Grèce, aux Émirats arabes unis et en Ouzbékistan, l'employeur est seul responsable du versement des prestations en espèces au titre du congé parental. Les tendances régionales concernant la source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental montrent que la plupart des pays versant des prestations en espèces au titre du congé parental par le biais de la sécurité sociale (36) se trouvent en Europe et en Asie centrale. En outre, dans la région des Amériques, le Canada, le Chili et Cuba financent les prestations en espèces versées au titre du congé parental à travers la sécurité sociale. De la même manière, en Asie et dans le Pacifique, où les femmes subissent souvent la double peine de s'occuper des enfants puis de parents vieillissants, tout au long de leur vie, seuls l'Australie, le Japon et la République de Corée font appel à la sécurité sociale pour assurer le paiement des prestations en espèces au titre du congé parental.

► Figure 4.5. Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental, 2021



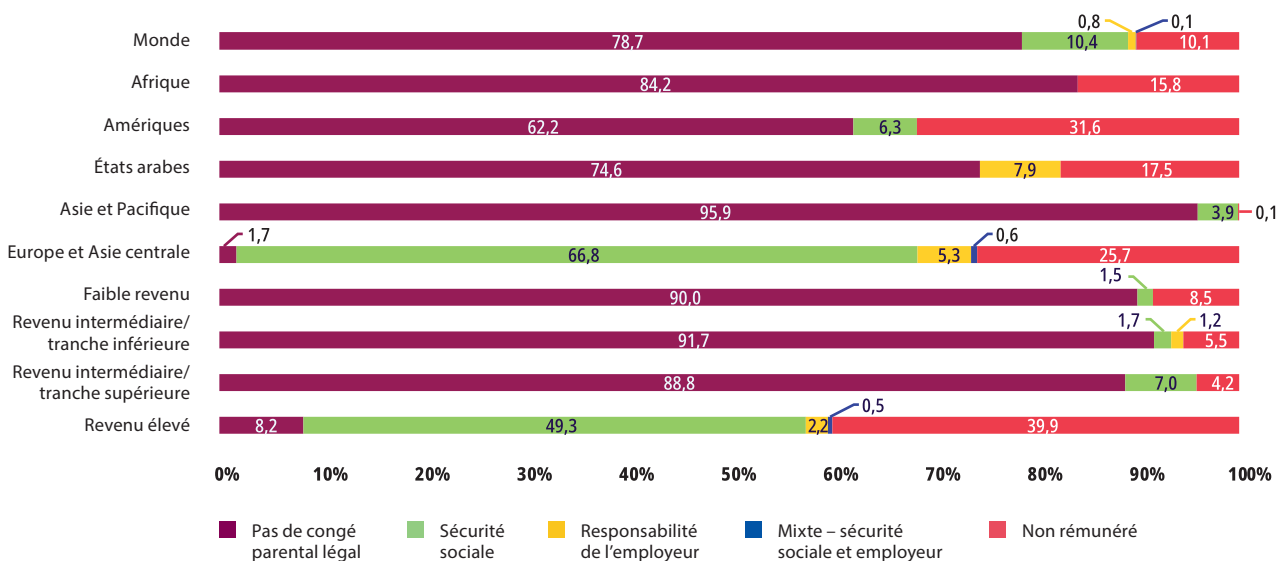
► **Tableau 4.5.** Nombre de pays, selon la source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021

Région/catégorie de revenu	Pas de congé parental légal	Sécurité sociale	Responsabilité de l'employeur	Mixte – sécurité sociale et employeur	Non rémunéré
Monde	117	42	3	1	21
Afrique	49	–	–	–	5
Amériques	29	3	–	–	2
États arabes	7	–	1	–	3
Asie et Pacifique	27	3	–	–	2
Europe et Asie centrale	5	36	2	1	9
Faible revenu	24	1	–	–	3
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	39	3	1	–	3
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	34	10	–	–	6
Revenu élevé	20	28	2	1	9

Remarque : 184 pays et territoires ; la Mongolie offre un congé parental, mais aucune information n'était disponible concernant l'octroi de prestations en espèces. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

163

► **Figure 4.6.** Pourcentage de parents potentiels, selon la source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► 4.6. Octroi d'un congé parental à des catégories spécifiques de travailleurs : de nombreuses catégories de travailleurs sont encore exclues du congé parental

À l'instar du congé de maternité et de paternité, le droit au congé parental et les prestations en espèces correspondantes ne sont souvent accessibles qu'à certaines catégories de travailleurs et de parents. Les salariés à temps plein vivant dans une famille traditionnelle (par exemple : mère, père et fils ou filles) sont les plus susceptibles de bénéficier du droit au congé parental. En revanche, les droits au congé parental pour les travailleurs indépendants, les parents adoptifs et les parents de même sexe sont plus disparates.

Ce dernier dispose d'un régime spécial permettant aux travailleurs indépendants de verser des cotisations volontaires au régime de protection sociale pour avoir accès à des prestations en espèces. En Afrique et dans les pays à revenu intermédiaire de la région asiatique, aucun travailleur indépendant n'a droit à des prestations en espèces versées au titre du congé parental. Cette situation nécessite des législations plus inclusives en matière de congé parental, en particulier dans les régions où une part très importante de l'emploi est absorbée par le travail indépendant.

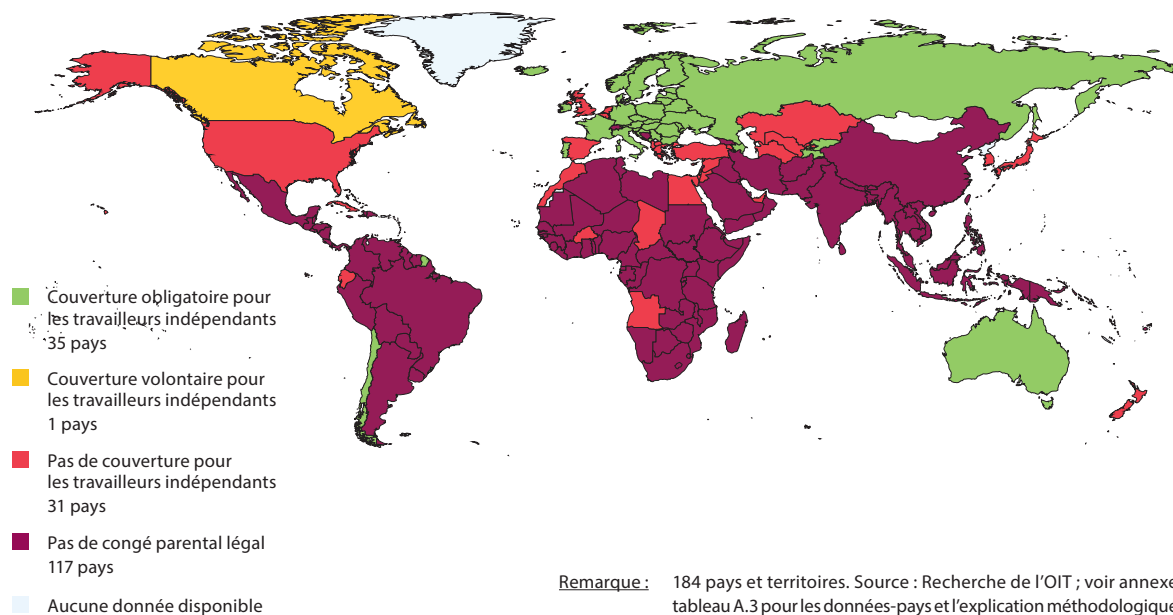
Il a été démontré que même dans les pays où les travailleurs indépendants ont droit à des prestations en espèces de congé parental, ils ont tendance à utiliser moins de jours que leurs homologues salariés. Par exemple, en Suède, où les travailleurs indépendants ont le droit de recevoir des prestations en espèces plafonnées au titre du congé parental, les travailleurs indépendants (hommes et femmes) prennent des congés parentaux plus courts que les salariés. Cette situation est principalement due au plafond fixé pour le remplacement du salaire, ainsi qu'à la nature même du travail indépendant, qui rend les absences très coûteuses (Anxo et Ericson 2015).

Seuls 3 travailleurs indépendants sur 100 vivent dans des pays où il existe des prestations en espèces au titre du congé parental

Au niveau mondial, sur les 46 pays où le congé parental est rémunéré, 36 étendent ce droit aux travailleurs indépendants (figure 4.7). En d'autres termes, sur les 1,5 milliard de travailleurs indépendants¹⁶ du monde entier, seuls 47 millions, soit 3,1 pour cent, vivent dans des pays où les travailleurs indépendants ont droit à des prestations en espèces versées au titre du congé parental (figure 4.8). La majorité des pays accordant aux travailleurs indépendants des prestations en espèces au titre du congé parental se trouvent en Europe et en Asie centrale, à trois exceptions près : Australie, Chili et Canada.

16 Les données sur le travail indépendant sont des estimations modélisées par l'OIT disponibles sur ILOSTAT, sauf pour Andorre, Antigua-et-Barbuda, les îles Vierges britanniques, Monaco, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Marin et les Seychelles.

► Figure 4.7. Prestations en espèces versées au titre du congé parental pour les travailleurs indépendants, 2021

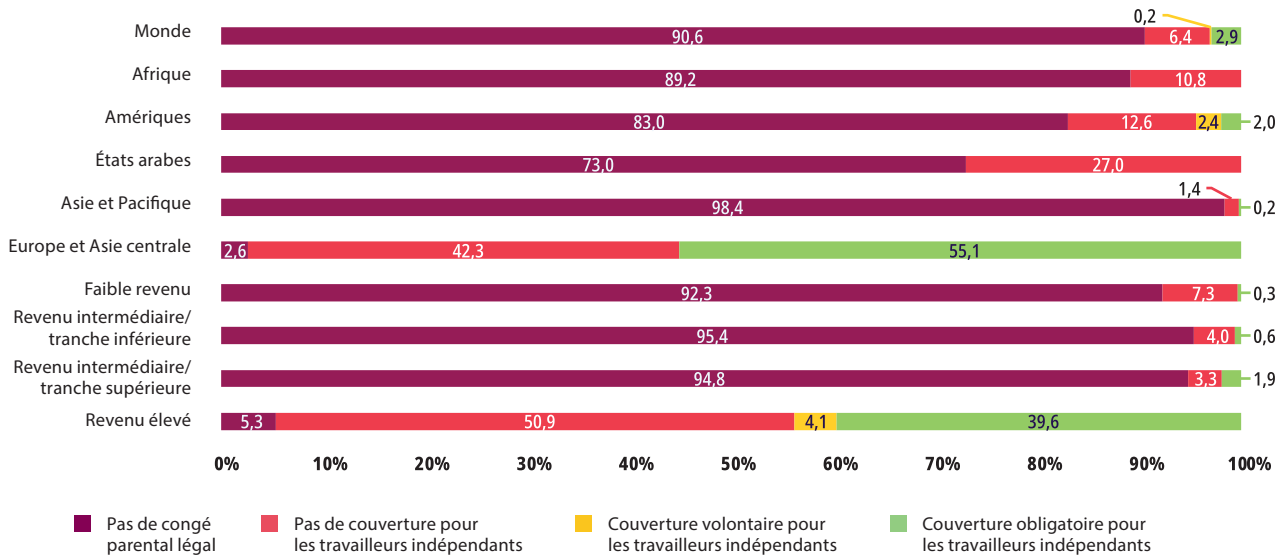


► Tableau 4.6. Prestations en espèces versées au titre du congé parental pour les travailleurs indépendants, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé parental légal	Pas de couverture pour les travailleurs indépendants	Couverture volontaire pour les travailleurs indépendants	Couverture obligatoire pour les travailleurs indépendants
Monde	117	31	1	35
Afrique	49	5	–	–
Amériques	29	3	1	1
États arabes	7	4	–	–
Asie et Pacifique	27	4	–	1
Europe et Asie centrale	5	15	–	33
Faible revenu	24	3	–	1
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	39	4	–	3
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	34	10	–	6
Revenu élevé	20	14	1	25

Remarque : 184 pays et territoires ; la Mongolie accorde le congé parental, mais aucune information n'était disponible concernant l'octroi de prestations en espèces. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► Figure 4.8. Pourcentage de travailleurs indépendants suivant l'octroi de prestations en espèces au titre du congé parental aux travailleurs indépendants, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 177 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

Seuls deux parents potentiels sur dix vivent dans des pays où le congé parental est autorisé en cas d'adoption d'un enfant

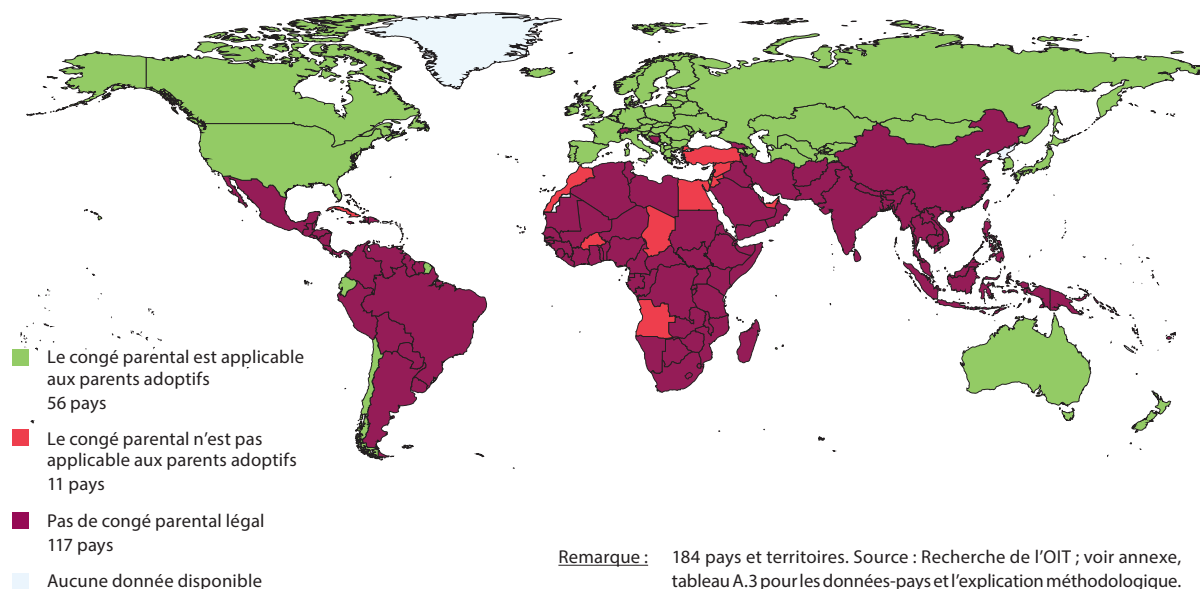
Sur les 68 pays où le congé parental est autorisé, 56 accordent le droit à un congé parental aux parents adoptifs (figure 4.9)¹⁷. Ces 56 pays abritent 655 millions de parents potentiels, soit 16,8 pour cent du nombre total à l'échelle mondiale (figure 4.10). Les législations les plus inclusives en matière de congé parental sont en vigueur en Europe et en Asie centrale, où sur les 48 pays qui prévoient des droits au congé parental, 47 l'accordent aux parents adoptifs.

La seule exception est la Turquie, où les parents adoptifs ne bénéficient pas de droits au congé parental. Les parents adoptifs résidant dans les Amériques n'ont le droit de prendre un congé parental que dans quatre des cinq pays de la région où il est prévu. En Asie et dans le Pacifique, seuls l'Australie, le Japon, la République de Corée, la Mongolie et la Nouvelle-Zélande accordent aux parents adoptifs un droit légal au congé parental. Dans les États arabes et en Afrique, aucun pays ne prévoit de congé parental pour les parents adoptifs.



17 Les informations concernant l'octroi d'un congé parental aux parents adoptifs pour le Bahreïn ne sont pas disponibles.

► Figure 4.9. Octroi d'un congé parental aux parents adoptifs, 2021

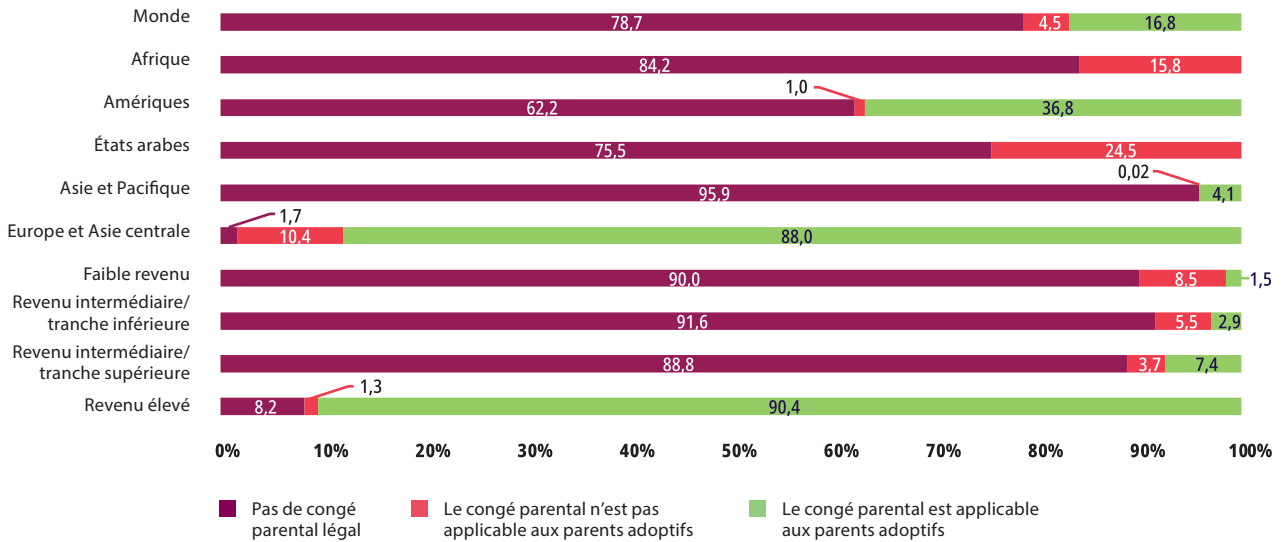


► Tableau 4.7. Octroi de congé parental aux parents adoptifs, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé parental légal	Le congé parental n'est pas applicable aux parents adoptifs	Le congé parental est applicable aux parents adoptifs
Monde	117	11	56
Afrique	49	5	–
Amériques	29	1	4
États arabes	7	3	–
Asie et Pacifique	27	1	5
Europe et Asie centrale	5	1	47
Faible revenu	24	3	1
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	39	3	5
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	34	4	12
Revenu élevé	20	1	38

Remarque : 184 pays et territoires ; le Bahreïn offre un congé parental, mais aucune information n'était disponible concernant l'octroi de congé parental aux parents adoptifs. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► Figure 4.10. Pourcentage de parents potentiels, suivant l'octroi d'un congé parental aux parents adoptifs, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

Seul un parent potentiel sur dix vit dans un pays où le congé parental est autorisé pour les couples de même sexe

Au cours des deux dernières décennies, le statut juridique et l'acceptabilité sociale des couples de même sexe ont considérablement évolué, notamment dans les pays à revenu élevé. Selon des données de l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes, il existe 22 pays à travers le monde où le mariage entre personnes de même sexe est reconnu et prévu, et 28 pays où les lois protègent les partenariats entre personnes de même sexe (Carroll et Ramon Mendos 2017). Il convient de noter que le statut juridique relatif à la reconnaissance de ces mariages et partenariats a un effet direct sur de nombreux droits liés à l'emploi, tels que les congés familiaux, les allocations pour charges de famille, la couverture médicale et les droits à la retraite (Thomas et

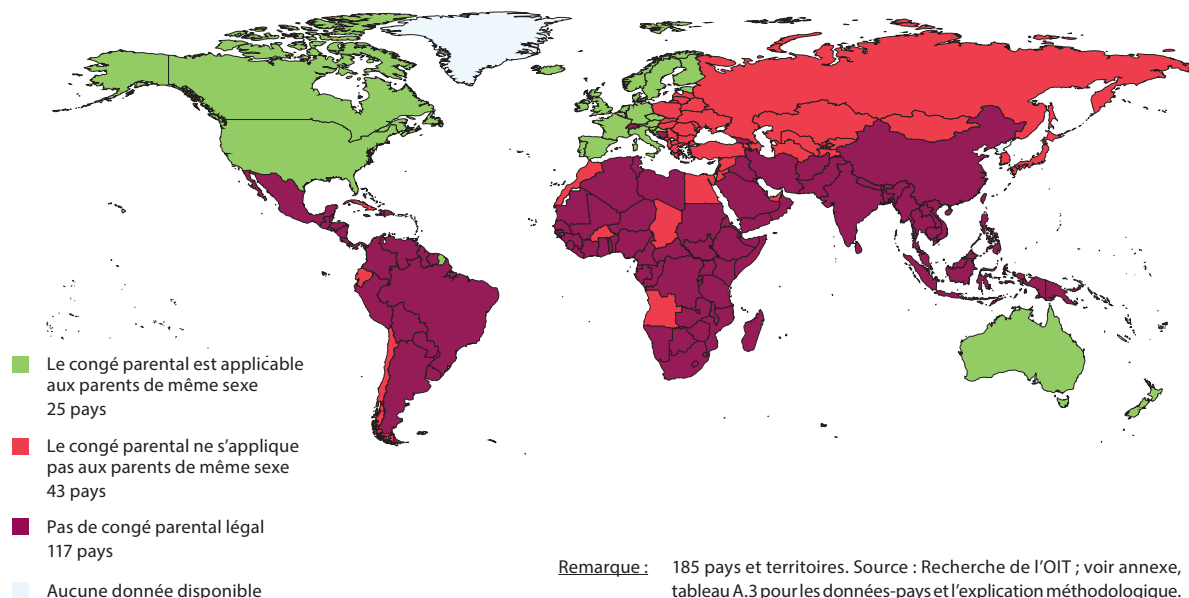
Weber 2019). Dans le cadre de ces évolutions, il est de plus en plus facile d'un point de juridique et socialement acceptable pour les couples de même sexe de devenir parents, que ce soit par le biais de procédures d'adoption conjointe, d'adoption par le second parent ou par d'autres moyens (Commission européenne 2020).

Cependant, seuls 25 des 68 pays du monde où le congé parental existe autorisent les parents de même sexe à demander ce congé (figure 4.11)¹⁸. En d'autres termes, seuls 369 millions de parents potentiels - soit 9,5 pour cent à travers le monde - résident dans des pays où le congé parental est accessible aux parents de même sexe au même titre que les autres parents. La majorité de ces 25 pays se trouvent en Europe et en Asie centrale (21 pays), en particulier en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest. Les autres pays où les parents de même sexe ont droit à un congé parental sont des pays à revenu élevé situés dans les Amériques, en Asie et dans le Pacifique, comme l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis¹⁹.

¹⁸ Cela signifie que dans 25 pays, la législation précise que les parents vivant dans une relation avec une personne de même sexe peuvent bénéficier d'un congé parental.

¹⁹ Dans les pays dotés d'un système politique et juridique fédéral, comme les États-Unis ou le Canada, le droit à l'adoption par des personnes de même sexe peut n'exister qu'au niveau de l'État ou de la province, et non au niveau fédéral (ou national).

► Figure 4.11. Octroi du congé parental aux parents de même sexe, 2021

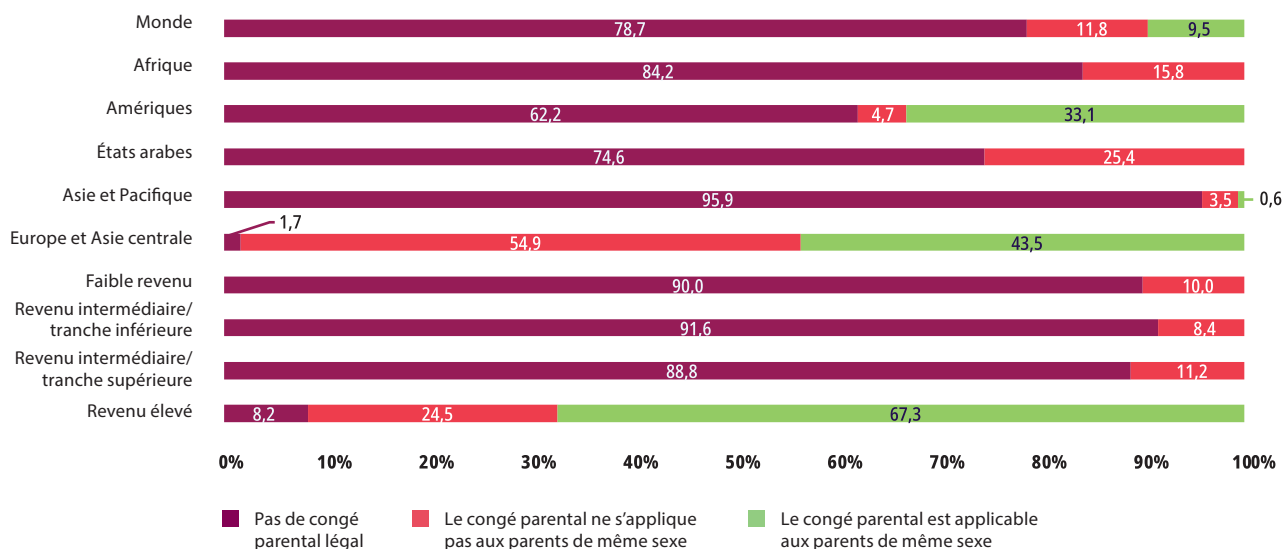


► Tableau 4.8. Dispositions relatives au congé parental pour les parents de même sexe, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé parental légal	Le congé parental ne s'applique pas aux parents de même sexe	Le congé parental est applicable aux parents de même sexe
Monde	117	43	25
Afrique	49	5	–
Amériques	29	3	2
États arabes	7	4	–
Asie et Pacifique	27	4	2
Europe et Asie centrale	5	27	21
Faible revenu	24	4	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	39	8	–
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	34	16	–
Revenu élevé	20	15	25

Remarque : 185 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► Figure 4.12. Pourcentage de parents potentiels, suivant l'octroi d'un congé parental aux parents de même sexe, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



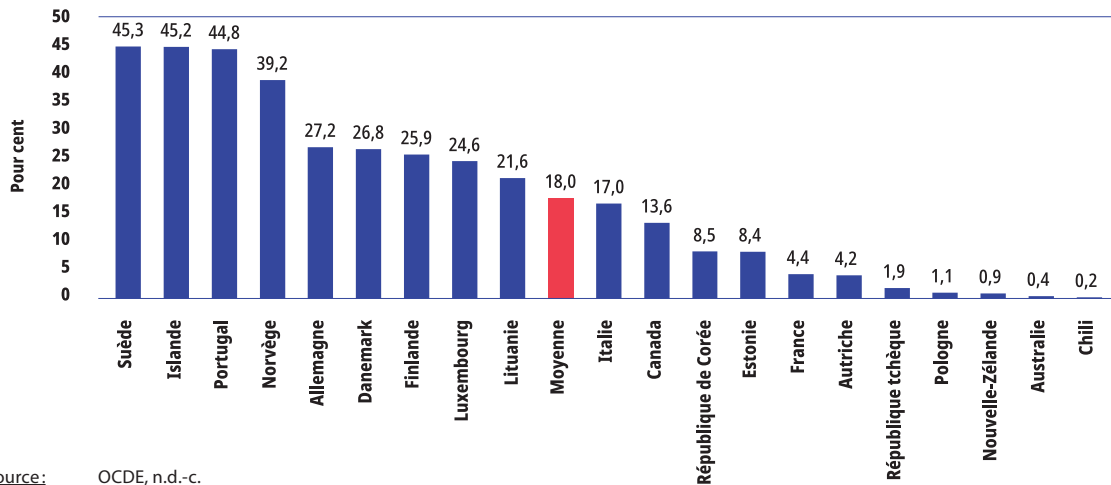
Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► 4.7. Les taux d'utilisation du congé parental par les pères restent faibles

L'introduction de dispositions relatives au congé parental dont peuvent bénéficier aussi bien les pères que les mères peut s'avérer efficace pour soutenir les travailleurs ayant des responsabilités familiales et promouvoir l'égalité des genres à la maison et sur le lieu de travail. Cependant, en 2021, seuls 11,2 pour cent des parents potentiels vivent dans les 46 pays ayant prévu un droit légal au congé parental rémunéré. Lorsqu'il n'est pas rémunéré, le congé parental est peu utilisé, tant par les femmes que par les hommes, car il est difficile pour les travailleurs les moins bien rémunérés d'y participer (OIT 2014a). Parallèlement, même dans les pays où le congé parental est rémunéré, mais non indexé sur les revenus antérieurs et rémunéré à un taux forfaitaire faible, son taux d'utilisation est souvent faible, en particulier chez les hommes.

La figure 4.13 montre que les hommes sont systématiquement moins susceptibles d'utiliser le congé parental que les femmes. Dans certains pays, il existe une faible disparité dans l'utilisation du congé. Par exemple, en Islande, au Portugal et en Suède, environ 45 pour cent des bénéficiaires des prestations de congé parental administrées par l'État sont des hommes. Toutefois, en moyenne, dans tous les pays pour lesquels des données sont disponibles, les hommes ne représentent qu'environ deux bénéficiaires sur dix, la proportion étant inférieure à un sur dix dans plusieurs pays. En Australie, au Chili et en Nouvelle-Zélande, moins d'un bénéficiaire de congé parental rémunéré sur cent est un homme.

► Figure 4.13. Pourcentage d'hommes bénéficiant du congé parental rémunéré dans certains pays de l'OCDE, dernière année disponible



Source: OCDE, n.d.-c.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ces tendances, notamment le montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental. Dans la majorité des pays où le congé parental est rémunéré, les prestations en espèces sont forfaitaires ou, si elles sont basées sur des pourcentages des revenus antérieurs, elles sont souvent assorties de plafonds peu élevés. Cela se traduit par d'importantes réductions de salaire pour les bénéficiaires de ce congé, en particulier pour les parents travaillant à temps plein et percevant des revenus élevés, qui sont le plus souvent des hommes. Une autre raison est liée à la transférabilité de ce droit, qui n'est généralement pas obligatoire ou prévu comme un droit individuel, et qui peut être perdu s'il n'est pas utilisé. Par conséquent, les hommes renoncent souvent à passer du temps avec leur nouveau-né pour des raisons économiques. Les traditions culturelles et les stéréotypes de genre sont d'autres raisons expliquant le faible taux d'utilisation du congé parental par les hommes. En particulier, la société attend de la mère, considérée comme la personne idéale pour s'occuper de l'enfant dans de nombreux pays, qu'elle prenne la totalité ou la majeure partie du congé disponible pour le ménage, privilégiant ainsi les soins aux enfants à l'activité professionnelle²⁰. Selon les dernières données disponibles concernant la répartition du travail de soins non rémunéré au sein du ménage, les deux tiers du temps quotidien consacré aux soins non rémunérés sont encore assumés par les femmes (OIT

2018a). Par ailleurs, les normes de genre induisent un préjudice perçu ou réel pour les perspectives de carrière des hommes prenant des congés parentaux (Rudman et Mescher 2013).

Au moins 15 pays où le congé parental est prévu réservent des périodes de congé spécifiques aux pères

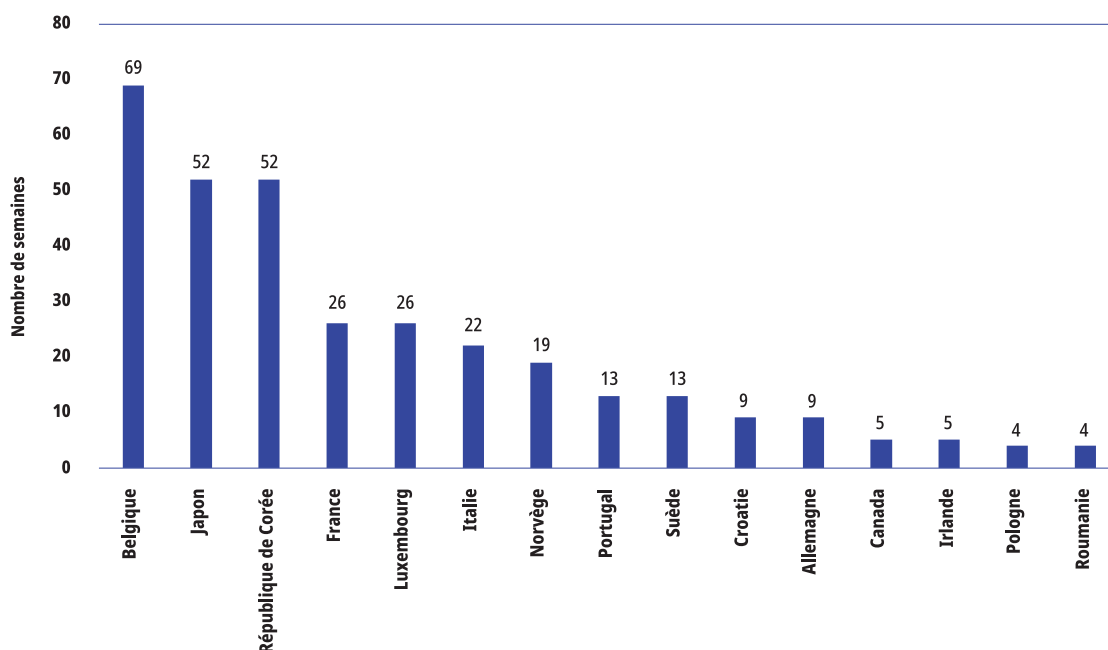
La politique relative au congé parental peut être conçue de manière à surmonter ces difficultés et à promouvoir une utilisation égalitaire des droits au congé parental par les hommes et les femmes, permettant ainsi une plus grande participation des pères aux soins dès les premiers stades de la vie d'un nouveau-né. Pour atteindre cet objectif, 15 pays où le congé parental existe réservent des périodes spécifiques de congé parental rémunéré et non rémunéré aux pères ou à d'autres partenaires, au lieu d'accorder le congé parental sous la forme d'une allocation familiale. Ces droits individuels au congé parental s'ajoutent au congé de paternité (figure 4.14). Par exemple, la Belgique réserve 69 semaines de congé rémunéré aux pères, ce qui est la durée la plus longue au monde. La République de Corée réserve, depuis 2007, 52 semaines de congé parental rémunéré aux hommes. En raison de

²⁰ Les données du Programme international d'enquêtes sociales de 2012 concernant 62 pour cent de la population mondiale de 41 pays à revenu élevé et intermédiaire de toutes les régions du monde (à l'exception des États arabes) montrent que 67 pour cent des personnes interrogées, femmes et hommes confondus, considèrent que la mère devrait prendre seule la totalité du congé (35 pour cent) ou la majeure partie de celui-ci (32 pour cent). Toutefois, 57 pour cent de ces répondants conviennent que les pères devraient prendre au moins une partie du congé (32 pour cent) ou la moitié (25 pour cent) et participer ainsi aux activités de soins aux enfants (BIT 2018a).

cette modification de la législation, le nombre d'hommes prenant un congé a été multiplié par plus de trois, mais stagne toujours à 4,5 pour cent des personnes ayant pris un congé parental en 2014, ce qui témoigne de schémas culturels

profondément ancrés sur les rôles de genre dans la prestation de soins (OCDE 2016). De nombreux pays ont également encouragé des campagnes de sensibilisation pour promouvoir l'utilisation du congé parental par les pères.

► Figure 4.14. Durée du congé parental rémunéré réservé aux pères dans certains pays, 2021



Source: Analyse des législations nationales par l'OIT.

► 4.8. Protection de l'emploi et lutte contre les discriminations liées au congé parental : améliorer les taux d'utilisation du congé parental tant chez les femmes que chez les hommes

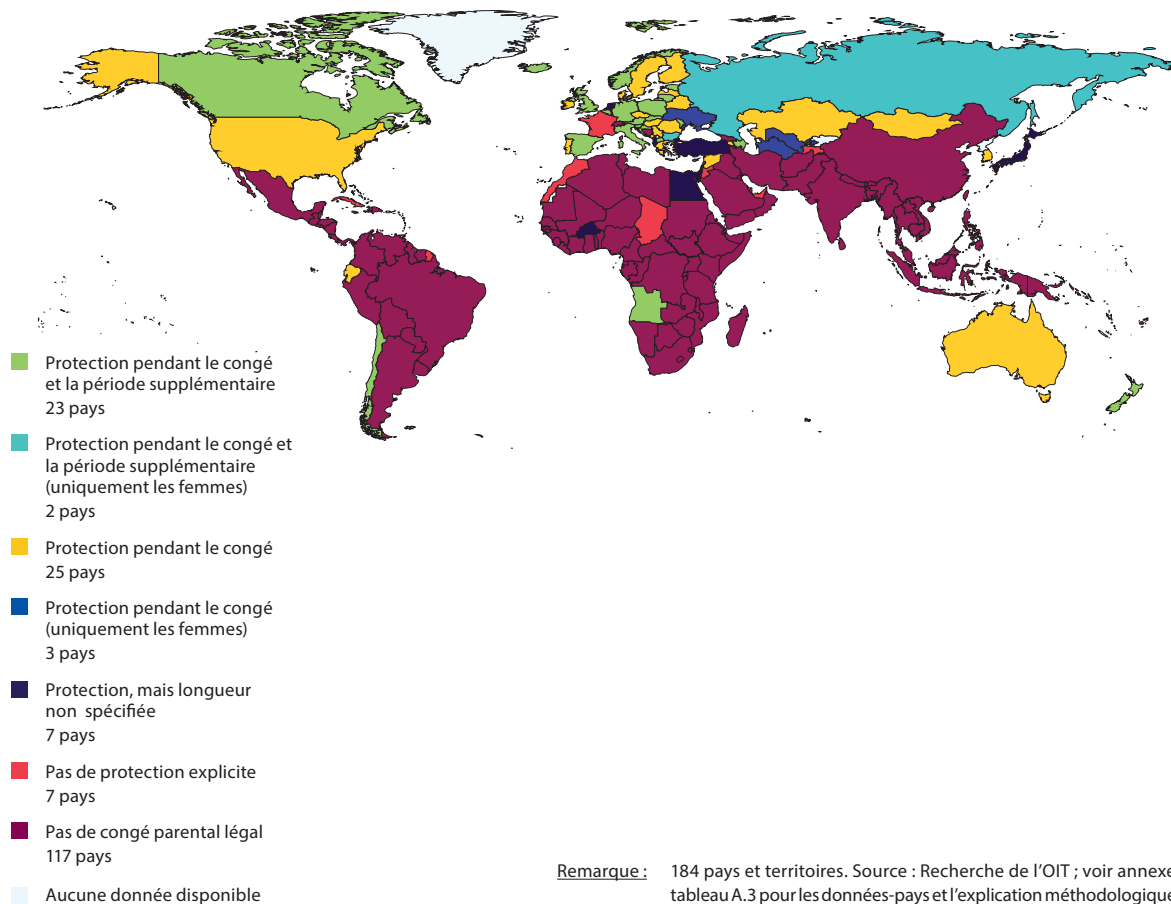
Seuls 60 pays prévoient une forme de protection contre le licenciement en cas de congé parental

En l'absence de mesures adéquates de protection de l'emploi et de lutte contre la discrimination, le droit au congé parental peut rester lettre morte pour la majorité des bénéficiaires, notamment les pères. Sur les 68 pays du monde où le

congé parental existe, 60 offrent une forme de protection contre le licenciement lié au congé parental (figure 4.15 et tableau 4.9)²¹. Ce chiffre équivaut à 750 millions de parents potentiels (soit 19,3 pour cent) vivant dans des pays où il existe une forme de protection contre le licenciement (figure 4.16)²². Le tableau 4.9 montre également qu'il existe, dans 25 pays, une protection contre le licenciement uniquement pendant la période de congé, et que dans 23 pays, la protection est étendue à une période supplémentaire lors du retour au travail après le congé et ce, pour toutes les femmes et tous les hommes ayant pris un congé parental.

Il existe également trois pays qui réservent aux mères la protection contre le licenciement pendant le congé parental : Turkménistan, Ukraine et Ouzbékistan. La Bulgarie et la Fédération de Russie appliquent également la protection contre le licenciement pendant le congé parental uniquement aux mères. Toutefois, ces pays élargissent cette protection à une période supplémentaire après le retour au travail. Pour parvenir à l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail, il est impératif d'étendre la protection de l'emploi aux pères, ce qui leur permettrait de prendre un congé parental sans mettre en péril leur emploi.

► Figure 4.15. Durée de la protection contre le licenciement liée au congé parental, 2021



21 Les informations concernant la protection contre le licenciement lié au congé parental pour le Kirghizstan ne sont pas disponibles.

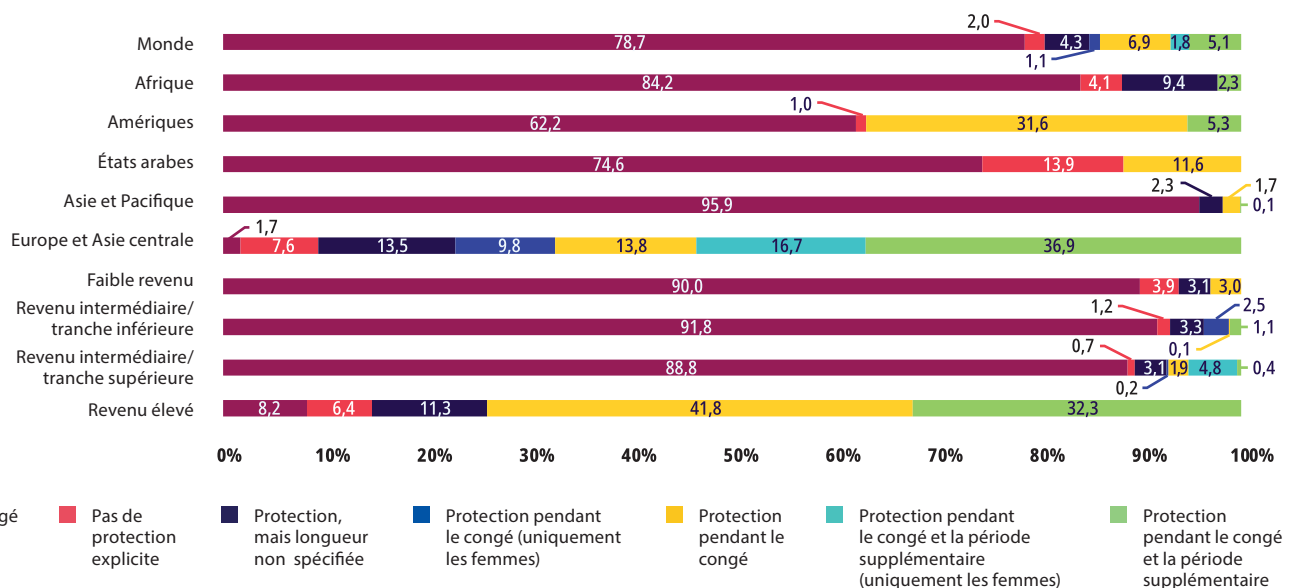
22 Cette section passe en revue la protection explicite contre le licenciement lié à la prise d'un congé parental. Cette protection peut également être assurée à travers des dispositions légales interdisant le licenciement lié aux responsabilités familiales, conformément aux articles 5 et 9 de la Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982. Voir également la base de données EPLex de l'OIT, qui fournit des informations comparatives utiles sur les travailleurs bénéficiant d'une protection spéciale contre les licenciements, y compris ceux exerçant des responsabilités familiales.

► **Tableau 4.9.** Durée de la protection contre le licenciement lié au congé parental, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé parental légal	Pas de protection explicite	Protection, mais longueur non spécifiée	Protection pendant le congé (uniquement les femmes)	Protection pendant le congé	Protection pendant le congé et la période supplémentaire (uniquement les femmes)	Protection pendant le congé et la période supplémentaire
Monde	117	7	7	3	25	2	23
Afrique	49	2	2	–	–	–	1
Amériques	29	1	–	–	2	–	2
États arabes	7	2	–	–	2	–	–
Asie et Pacifique	27	–	1	–	4	–	1
Europe et Asie centrale	5	2	4	3	17	2	19
Faible revenu	24	2	1	–	1	–	–
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	39	1	1	2	1	–	2
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	34	2	2	1	7	2	2
Revenu élevé	20	2	3	–	16	–	19

Remarque : 184 pays et territoires ; le Kirghizistan offre un congé parental, mais aucune information n'était disponible concernant la protection contre le licenciement lié au congé parental. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► **Figure 4.16.** Pourcentage de parents potentiels, selon la durée de la protection contre le licenciement lié au congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



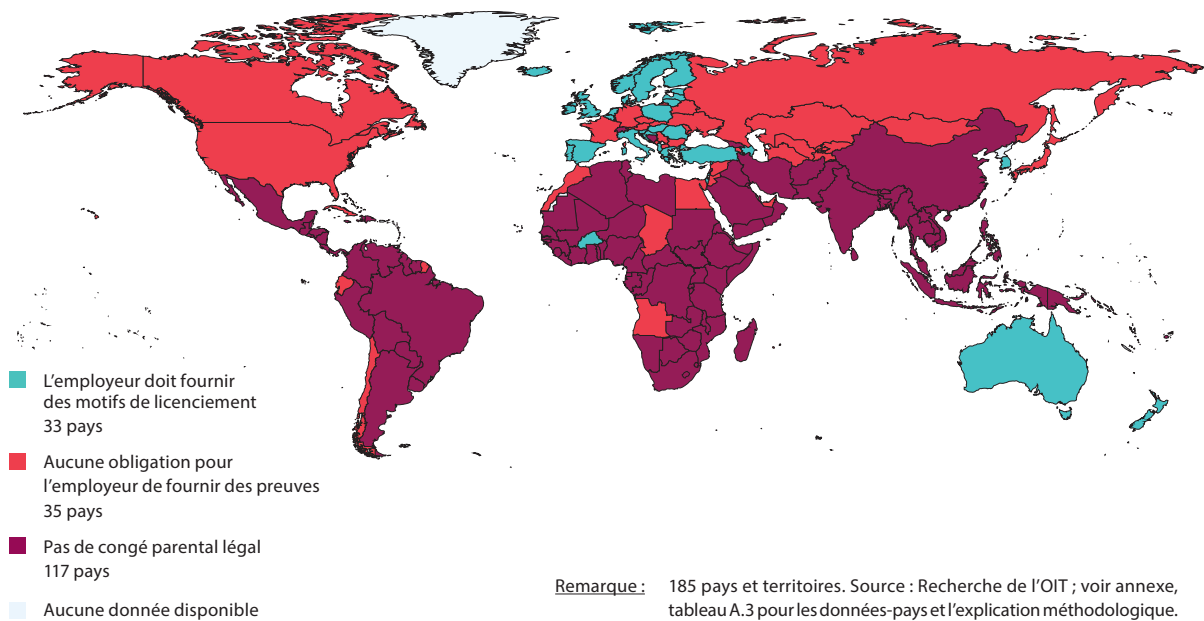
Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

Les employeurs ont la charge de prouver qu'un licenciement n'est pas lié à la prise d'un congé parental dans seulement 33 pays

En 2021, 33 des 68 pays ayant institué le congé parental légal avaient des dispositions juridiques imposant à l'employeur la charge de prouver qu'un licenciement n'est pas motivé par la prise d'un congé parental. La majorité de ces 33 pays

sont des pays à revenu élevé (28) de la région Europe et Asie centrale (27) (figure 4.17 et tableau 4.10). Par analogie avec le congé de paternité, un pourcentage réduit de personnes vit dans des pays où la charge de la preuve repose sur l'employeur. Dans ce cas, 6,5 pour cent des parents potentiels (soit 253 millions) vivent dans des pays dont les dispositions légales préviennent ou éliminent la discrimination à l'encontre des hommes et des femmes ayant des responsabilités familiales (figure 4.18).

► Figure 4.17. L'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié au fait que l'employé a pris un congé parental, 2021

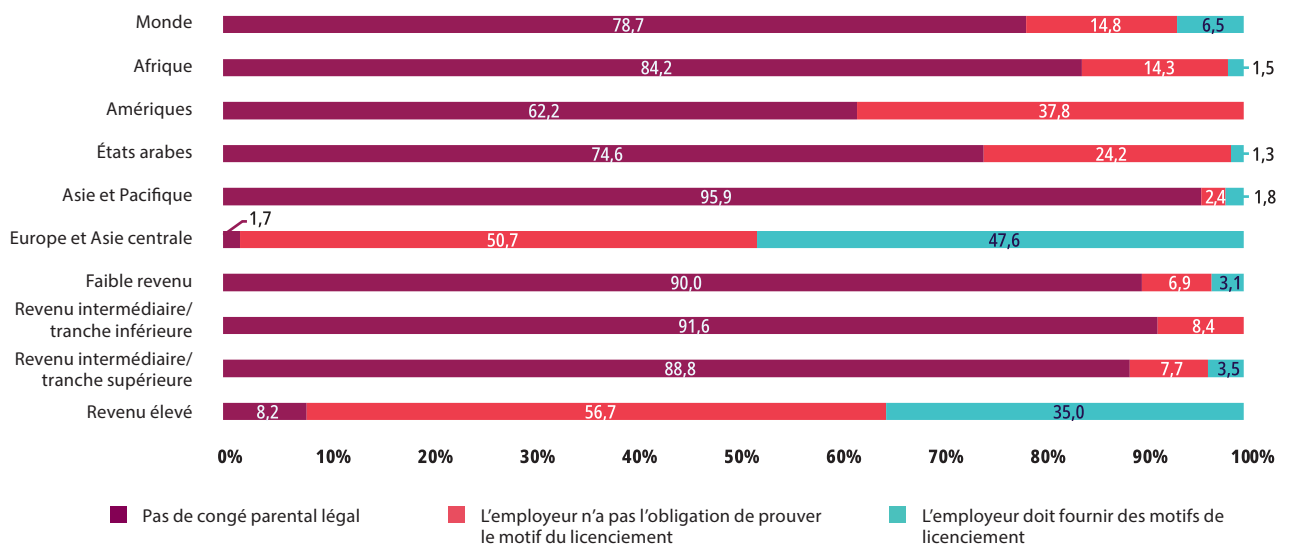


► **Tableau 4.10.** L'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié à la prise du congé parental par l'employé, selon la région et la catégorie de revenus, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé parental légal	Aucune obligation pour l'employeur de fournir des preuves	L'employeur doit fournir des motifs de licenciement
Monde	117	35	33
Afrique	49	4	1
Amériques	29	5	–
États arabes	7	3	1
Asie et Pacifique	27	2	4
Europe et Asie centrale	5	21	27
Faible revenu	24	3	1
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	39	8	–
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	34	12	4
Revenu élevé	20	12	28

Remarque : 185 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► **Figure 4.18.** Pourcentage de parents potentiels, selon que l'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas lié au congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



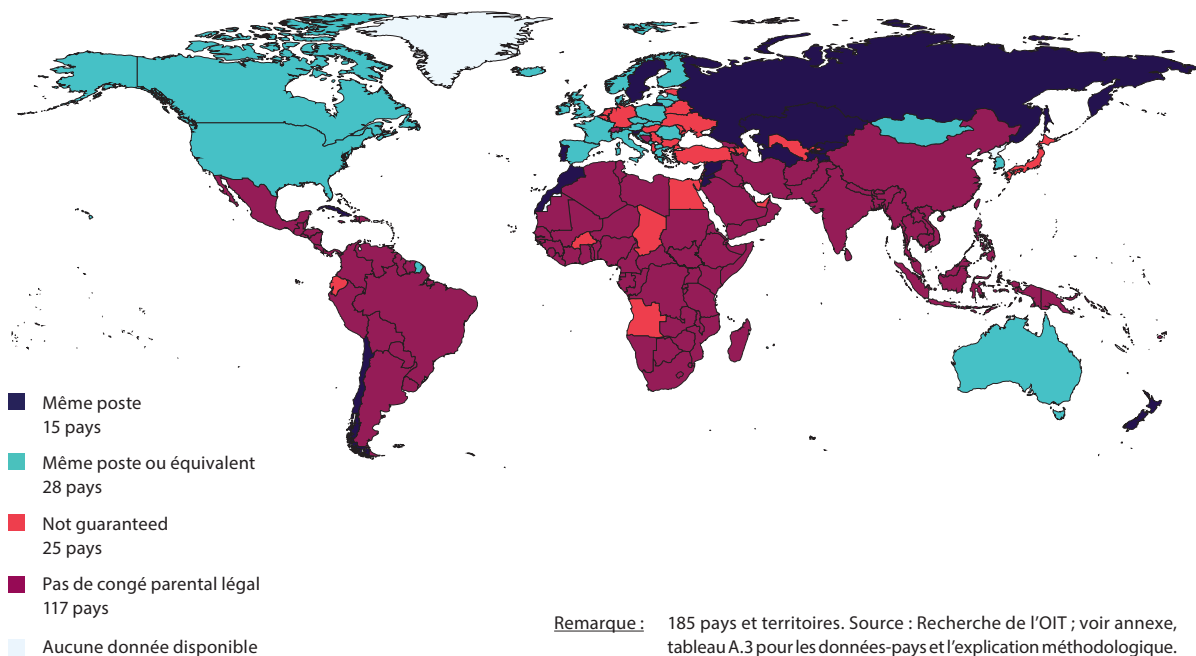
Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

Seuls 43 pays garantissent le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un congé parental

La majorité des pays où le congé parental est autorisé prévoient le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après le congé parental - 43 pays sur 68 (figure 4.19 et tableau 4.11). Ce chiffre équivaut à 518 millions de parents potentiels (soit 13,3 pour cent à l'échelle de la planète) vivant dans des pays où le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un congé parental existe (figure 4.20). Le tableau 4.7 montre en outre que dans 28 pays le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent est prévu, tandis que dans 15 pays le droit de retrouver le même poste est prévu.

Comme dans le cas des autres mesures de protection de l'emploi, l'Europe et l'Asie centrale sont les régions qui comptent le plus grand nombre de pays accordant aux parents le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après avoir pris un congé parental. Dans les autres régions, ce droit est accordé de manière disparate. En Afrique, par exemple, seul le Maroc offre aux parents le droit de retrouver le même poste après un congé parental. Le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent est également offert dans quatre pays des Amériques (Canada, Chili, Cuba et Etats-Unis) ; dans un pays des Etats arabes (Jordanie) ; et dans quatre pays d'Asie et du Pacifique (Australie, Mongolie, Nouvelle-Zélande et République de Corée).

► Figure 4.19. Droit garanti de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé parental, 2021



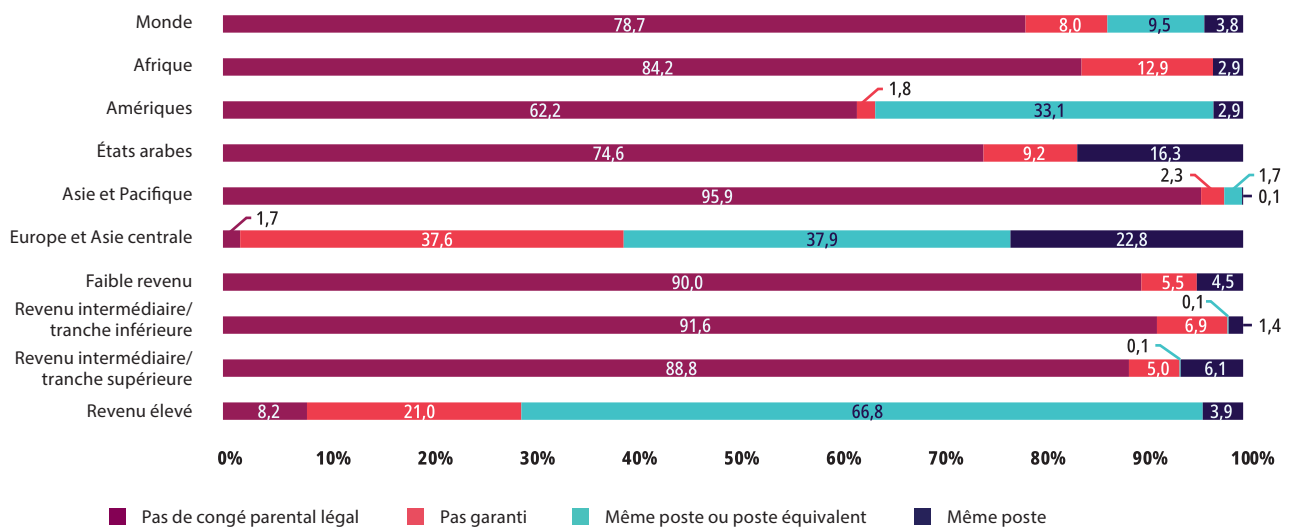
► **Tableau 4.11.** Nombre de pays où le droit est garanti de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé parental, selon la région et la catégorie de revenu, 2021

Région/catégorie de revenu	Pas de congé parental légal	Pas garanti	Même poste ou équivalent	Même poste
Monde	117	25	28	15
Afrique	49	4	-	1
Amériques	29	1	2	2
États arabes	7	2	-	2
Asie et Pacifique	27	2	3	1
Europe et Asie centrale	5	16	23	9
Faible revenu	24	2	-	2
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	39	5	1	2
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	34	9	2	5
Revenu élevé	20	9	25	6

Remarque : 185 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

178

► **Figure 4.20.** Pourcentage de parents potentiels, selon le droit garanti de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé parental, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A.3 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► 4.9. Congé pour soins de longue durée et congé d'urgence : un appui essentiel pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales

Comme l'ont montré les défis posés par la pandémie de COVID-19, les congés d'urgence et les congés pour soins de longue durée peuvent contribuer, de manière substantielle, à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales et prévenir les préjudices d'ordre sanitaire et économique pour les familles et les entreprises. La deuxième partie de ce chapitre passe en revue les aspects essentiels des dispositions juridiques dont les travailleurs ayant des responsabilités familiales peuvent se prévaloir.

Cinquante-quatre pays prévoient un droit légal au congé pour soins de longue durée

Le congé pour soins de longue durée est un congé spécial dont peuvent bénéficier les travailleurs pour s'occuper de membres de leur famille qui ont une dépendance fonctionnelle de longue durée, par exemple des personnes qui rencontrent des difficultés à accomplir les activités de la vie quotidienne, comme se laver, s'habiller, se mettre au lit et en sortir. Dans une société vieillissante, le congé rémunéré pour soins de longue durée peut jouer un rôle essentiel pour répondre à des besoins nouveaux et de plus en plus importants en matière de soins. Il est possible de répondre aux besoins en soins de longue durée par des services de soins de longue durée, mais le plus souvent, lorsque ces services font défaut, ce sont les membres de la famille de la personne ayant besoin de soins, principalement les femmes, qui y répondent. Les normes de l'OIT indiquent qu'il devrait être possible pour un travailleur ayant des responsabilités familiales d'obtenir un congé en cas de maladie d'un autre membre de sa famille immédiate qui a besoin des soins ou du soutien de ce travailleur²³. C'est pourquoi certains pays ont donné aux travailleurs le droit légal de prendre

des congés rémunérés ou non pour s'occuper de membres de leur famille présentant une dépendance fonctionnelle à long terme. Il n'existe que 55 pays à travers le monde où les travailleurs ont droit à un congé légal pour soins de longue durée (figure 4.21 et tableau 4.12). Ces pays abritent 1,1 milliard de personnes âgées de 15 à 65 ans, soit 21,7 pour cent de la population adulte mondiale (figure 4.22)²⁴.

Un adulte sur dix vit dans des pays offrant un congé pour soins de longue durée rémunéré

Dans 34 pays, où résident 13,1 pour cent de la population adulte mondiale, le congé pour soins de longue durée est rémunéré, tandis que dans 21 pays, où vivent 8,6 pour cent des adultes, les soins de longue durée sont fournis sans rémunération (figure 4.21 et figure 4.22). Comme pour le congé parental, la majorité des pays offrant un congé pour soins de longue durée se trouvent en Europe et en Asie centrale et dans les pays à revenu élevé.

Les conditions dans lesquelles le congé pour soins de longue durée peut être pris varient d'un pays à l'autre. Dans certains pays, le congé pour soins de longue durée n'est disponible que pour prodiguer des soins en cas de maladies graves affectant l'enfant du travailleur. Par exemple, l'Italie prévoit un congé de deux ans rémunéré à hauteur de 100 pour cent des revenus antérieurs pour les parents d'un enfant handicapé. Dans la Fédération de Russie, le congé pour soins de longue durée est réservé aux parents d'enfants handicapés et est d'une durée de quatre jours ouvrables par mois pour une période illimitée, les prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée représentant 60, 80 ou 100 pour cent du salaire antérieur, selon

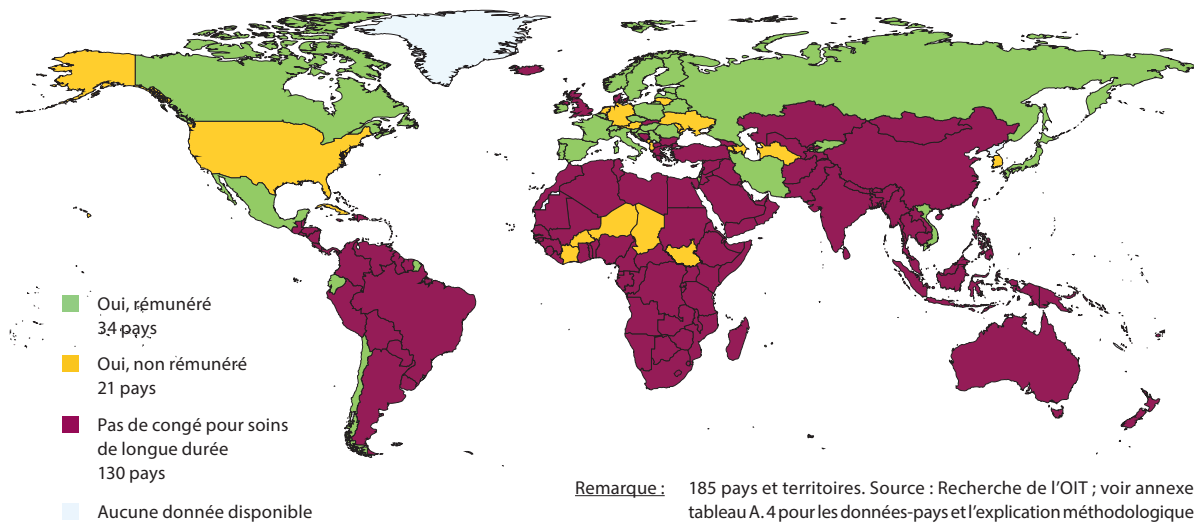
23 Recommandation n° 165 de l'OIT, 1981, paragraphe 23(2).

24 Comme indiqué ci-dessus, dans le présent rapport, un « adulte » est défini comme une personne âgée de 15 à 65 ans.

l'ancienneté du travailleur. Dans d'autres pays, le congé pour soins de longue durée est prévu pour permettre de s'occuper, non seulement des enfants, mais également d'autres membres de la famille. C'est le cas du Japon, qui permet aux travailleurs de bénéficier de 93 jours de congé

pour soins de longue durée au cours d'une vie, rémunérés à 67 pour cent des gains antérieurs. En Norvège, il existe également 60 jours de congé pour soins de longue durée pour s'occuper d'un membre de la famille en phase terminale, rémunérés à 100 pour cent du salaire antérieur.

► Figure 4.21. Octroi de congés pour soins de longue durée, 2021

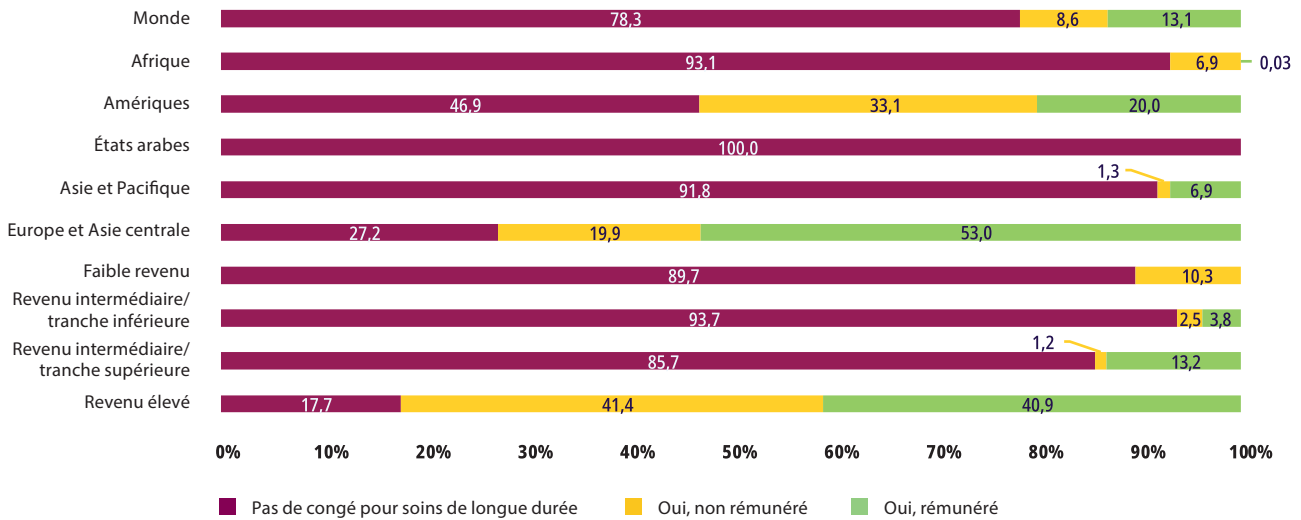


► Tableau 4.12. Octroi de congés pour soins de longue durée, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé pour soins de longue durée	Oui, non rémunéré	Oui, rémunéré
Monde	130	21	34
Afrique	47	5	2
Amériques	28	2	4
États arabes	11	–	–
Asie et Pacifique	29	1	3
Europe et Asie centrale	15	13	25
Faible revenu	24	4	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	41	3	3
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	38	6	6
Revenu élevé	27	8	25

Remarque : 185 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A. 5 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► Figure 4.22. Proportion de femmes et d'hommes âgés de 15 à 65 ans bénéficiant d'un congé pour soins de longue durée, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



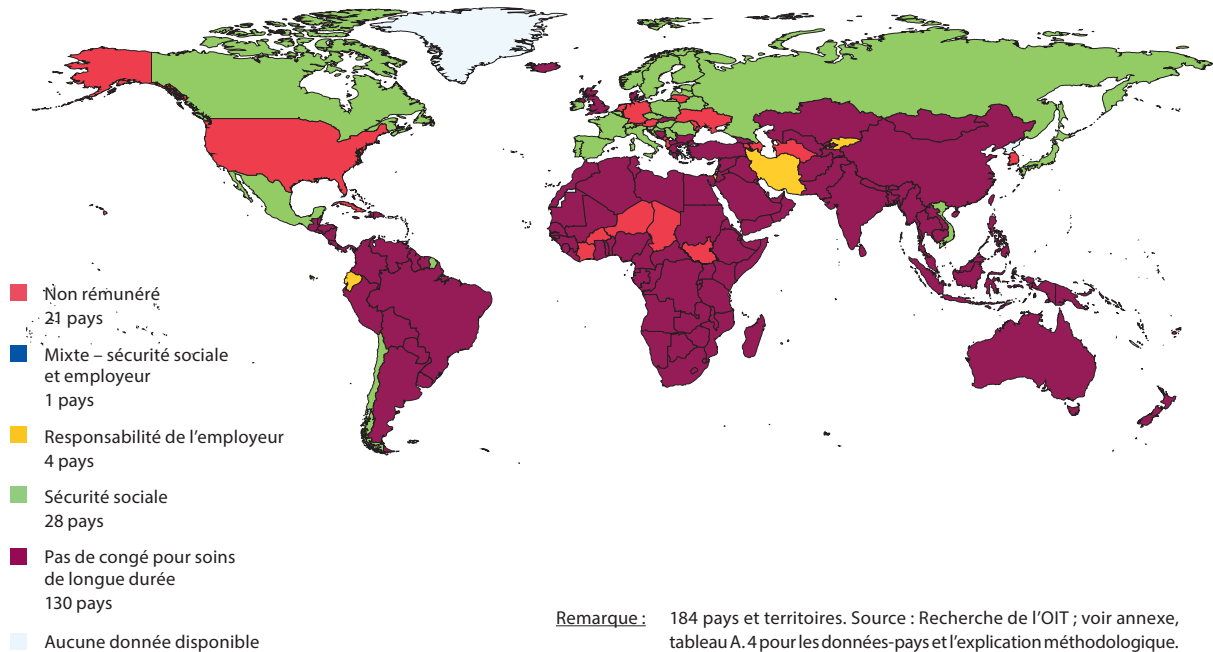
Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A. 4 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

Le congé pour soins de longue durée est pris en charge par la sécurité sociale dans 28 pays, mais les travailleurs indépendants restent largement exclus de ce droit

Dans un contexte de vieillissement de la population, la responsabilité collective en matière de congé rémunéré pour soins de longue durée est également primordiale pour protéger la situation des prestataires de soins non rémunérés - en particulier des femmes - sur le marché du travail. La sécurité sociale, lorsqu'elle existe, est la principale source de financement du congé rémunéré pour soins de longue durée (28 pays) (graphique 4.23).

Il existe toutefois des exceptions. Aux Seychelles, la protection sociale prend en charge 80 pour cent du salaire antérieur du travailleur et l'employeur complète les 20 pour cent restants. En Équateur, en République islamique d'Iran, en Israël et au Kirghizistan, l'employeur est entièrement responsable du paiement des prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée. Dans 22 des 33 pays où le congé pour soins de longue durée est rémunéré, des prestations en espèces sont également prévues pour les travailleurs indépendants (figure 4.25), alors que ces pays ne comptent que 1,9 pour cent de travailleurs indépendants. Dans certains pays, l'octroi de prestations en espèces au titre du congé pour soins de longue durée aux travailleurs indépendants se fait sur une base volontaire (par exemple, au Canada et en République tchèque).

► Figure 4.23. Sources de financement du congé pour soins de longue durée, 2021

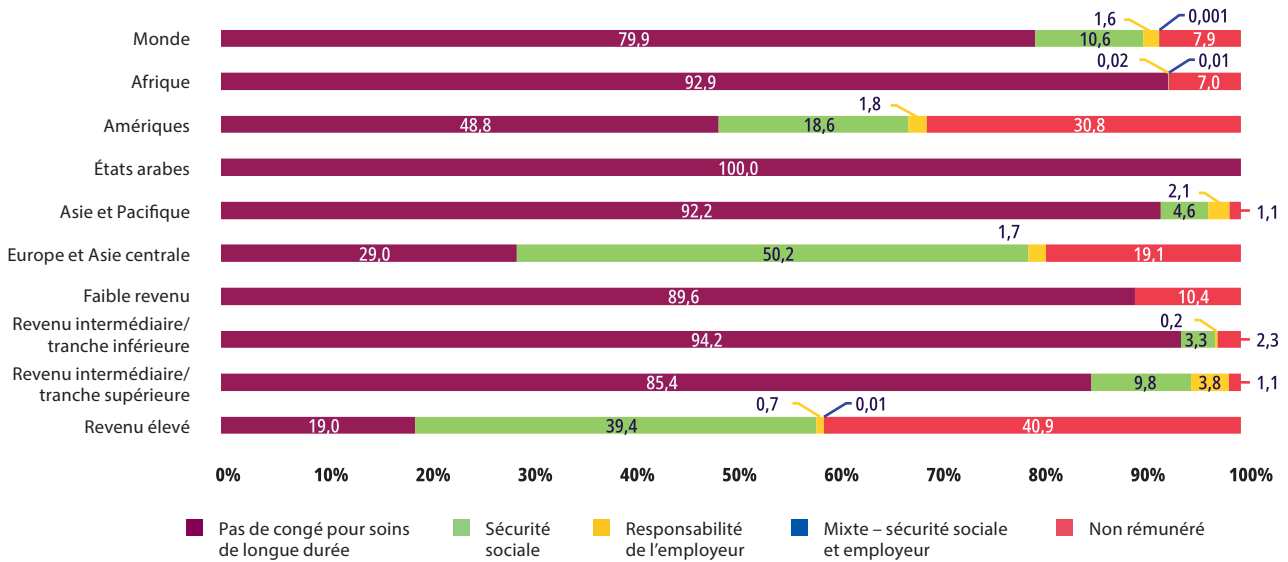


► Tableau 4.13. Source de financement du congé pour soins de longue durée, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé pour soins de longue durée	Sécurité sociale	Responsabilité de l'employeur	Mixte – sécurité sociale et employeur	Non rémunéré
Monde	130	28	4	1	21
Afrique	47	1	–	1	5
Amériques	28	3	1	–	2
États arabes	11	–	–	–	–
Asie et Pacifique	29	2	1	–	1
Europe et Asie centrale	15	22	2	–	13
Faible revenu	24	–	–	–	4
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	41	2	1	–	3
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	38	4	2	–	6
Revenu élevé	27	22	1	1	8

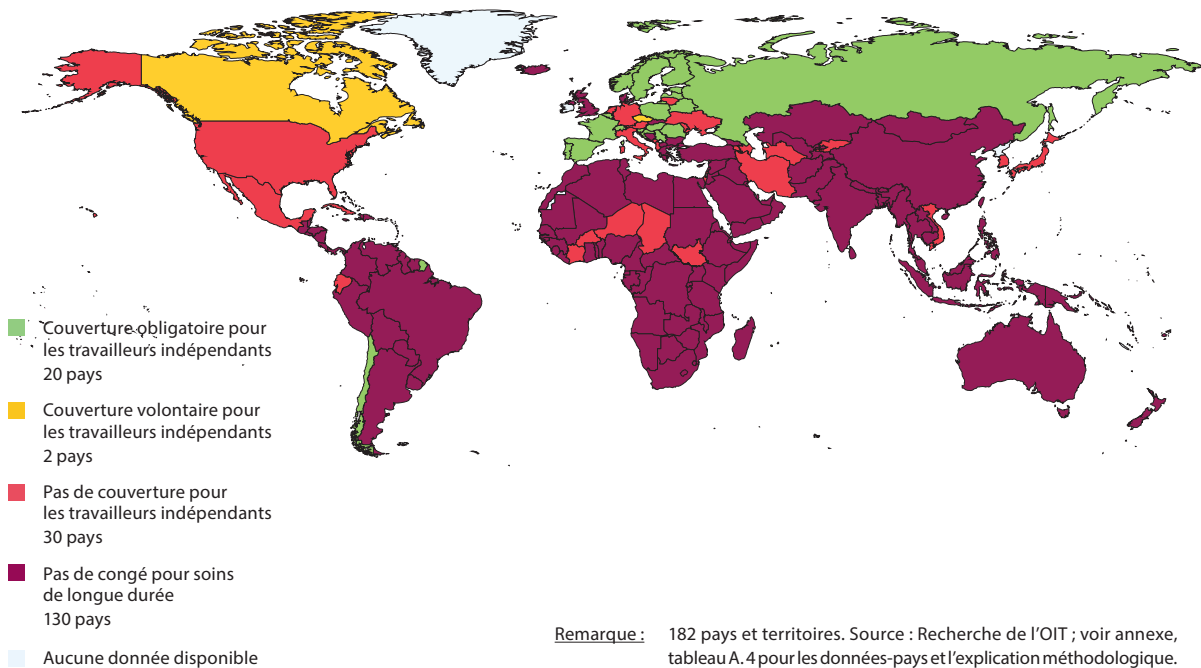
Remarque : 184 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.4 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► Figure 4.24. Pourcentage de femmes et d'hommes âgés de 15 à 65 ans, selon la source de financement du congé pour soins de longue durée, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A.4 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► Figure 4.25. Prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants, 2021



Remarque : 182 pays et territoires. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.4 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

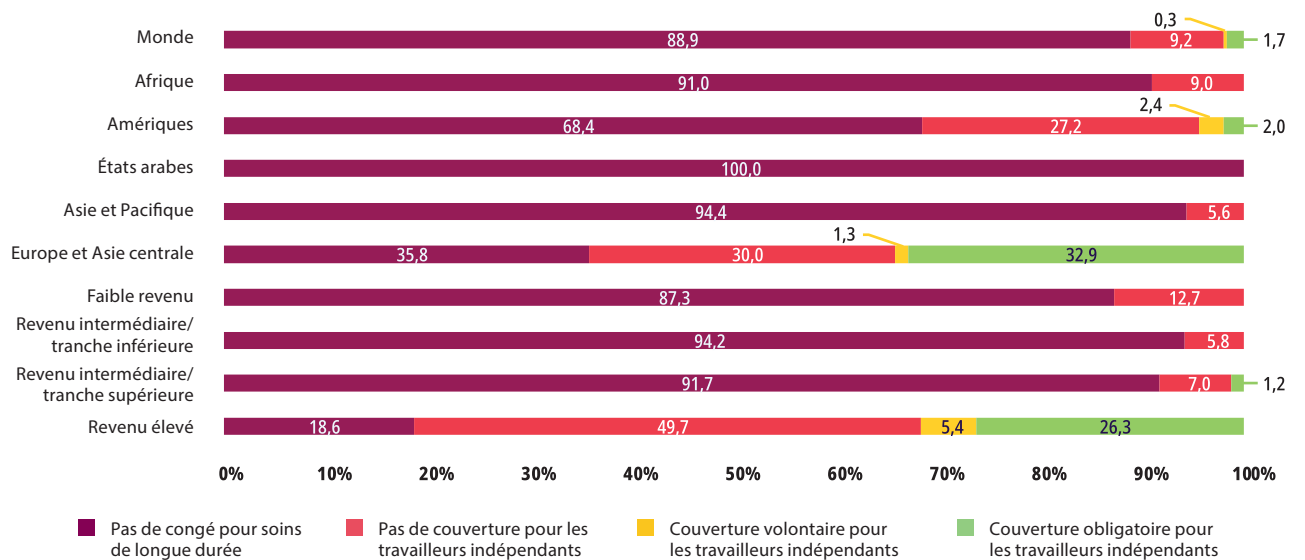
► Tableau 4.14. Congés pour soins de longue durée accordés aux travailleurs indépendants, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé pour soins de longue durée	Pas de couverture pour les travailleurs indépendants	Couverture volontaire pour les travailleurs indépendants	Couverture obligatoire pour les travailleurs indépendants
Monde	130	30	2	20
Afrique	47	6	-	1
Amériques	28	4	1	1
États arabes	11	-	-	-
Asie et Pacifique	29	4	-	-
Europe et Asie centrale	15	16	1	18
Faible revenu	24	4	-	-
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	41	6	-	-
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	38	9	-	3
Revenu élevé	27	11	2	17

Remarque : 182 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.4 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

184

► Figure 4.26. Pourcentage de femmes et d'hommes âgés de 15 à 65 ans, en fonction de l'offre de congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A.4 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

Le congé d'urgence : un droit reconnu dans 127 pays

Le cadre normatif de l'OIT fournit des orientations sur les droits de congé applicables lorsque les travailleurs ou les membres de leur famille sont malades ou doivent s'absenter de leur travail (OIT 2021b). En particulier, un travailleur ayant des responsabilités familiales envers un enfant à charge - ou un autre membre de sa famille immédiate qui a besoin de ses soins ou de son soutien - devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie d'un membre de sa famille²⁵. Le congé d'urgence est un congé spécial de courte durée auquel un travailleur peut recourir en cas de force majeure pour des raisons familiales urgentes qui rendent sa présence immédiate indispensable. Suivant la législation nationale, les éventualités suivantes peuvent donner au travailleur le droit de prendre un congé d'urgence : accidents subis par des membres de la famille immédiate du travailleur ; maladie soudaine d'un membre de la famille immédiate du travailleur nécessitant l'assistance ou la présence du travailleur ; présence du travailleur lors de la naissance ou du décès de membres de sa famille immédiate.

Il existe, à travers le monde, 3 milliards d'adultes vivant dans 127 pays (soit 62,5 pour cent des adultes) qui reconnaissent leur droit à un congé d'urgence pour raisons familiales urgentes (figure 4.27, figure 4.28 et tableau 4.15).

Cinq adultes sur dix vivent dans des pays qui ont rendu obligatoire le congé d'urgence rémunéré

Si le droit à un congé d'urgence rémunéré s'est avéré une mesure importante pendant la pandémie de COVID-19, ce congé n'est rémunéré que dans 101 pays (où vivent 53,7 pour cent des adultes). En revanche, dans 26 pays (où vivent 8,8 pour cent des adultes), le congé d'urgence n'est toujours pas rémunéré. À la différence du congé pour soins de longue durée, les congés d'urgence sont plus répandus dans les régions. Les États arabes concentrent la plus grande partie de la population adulte bénéficiant d'un congé d'urgence rémunéré. Près de 80 pour cent de la population de cette région vit dans les sept pays accordant le droit à un congé d'urgence rémunéré. L'Afrique occupe la deuxième place, 65,1 pour cent de sa population vivant dans les 36 pays accordant le droit à un congé d'urgence rémunéré. Vient ensuite la région Asie-Pacifique dont 52,6 pour cent de la population adulte vit dans les 15 pays ayant prévu le droit à un congé d'urgence rémunéré. Dans les Amériques, le congé d'urgence est rémunéré dans 15 pays où réside 48 pour cent de la population adulte de la région. Il est surprenant de constater qu'en Europe et en Asie centrale, où les politiques en matière de congé sont généralement les plus généreuses au monde, les droits légaux à un congé d'urgence rémunéré n'existent que dans 28 des 52 pays pour lesquels des données sont disponibles, alors que 47 pour cent de la population de la région vit dans ces pays.



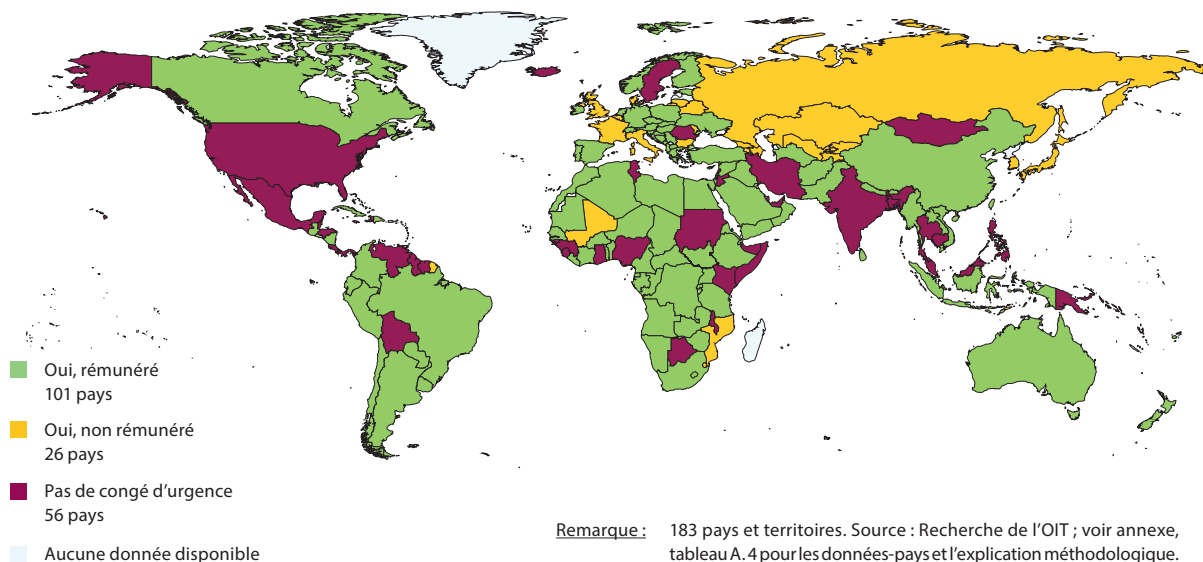
► Encadré 4.1. Appui aux travailleurs ayant des responsabilités familiales par des politiques de congé durant la pandémie de COVID-19

Durant la pandémie de COVID-19, plusieurs pays ont introduit ou étendu les droits à des congés pour soins aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, afin de supporter la quantité accrue de travail de soins non rémunérés induite par des circonstances liées à la pandémie, notamment les quarantaines ou la fermeture temporaire d'établissements scolaires, de garderies et d'autres services de soins, incluant ceux fournis par les travailleurs domestiques (OIT 2020b).

Par exemple, l'**Australie** a prévu un congé spécial pandémie pour tous les employés qui ne peuvent pas se rendre au travail pour cause de COVID-19. L'**État plurinational de Bolivie** a introduit un congé spécial rémunéré pour les parents ou d'autres prestataires de soins dans le but de protéger la santé des personnes souffrant de maladies bénignes, des personnes âgées de 60 ans ou plus, des femmes enceintes et des moins de cinq ans (ONU Femmes et CEPALC 2020). L'**Italie** a introduit le droit à un congé parental spécial d'une durée maximale de 15 jours, qui a ensuite été étendu à 30 jours (congé COVID-19). Ce congé était accordé aux salariés et aux travailleurs indépendants couverts par le régime national de sécurité sociale et rémunéré à hauteur de 50 pour cent du salaire ou du revenu antérieur. Des fonds importants ont également été alloués pour aider les personnes handicapées et les familles dont un membre est handicapé, et des bons d'accès aux services de soins ont été introduits (OIT 2020b).

Les Seychelles ont également institué un congé rémunéré spécial pour tout travailleur parent de plus d'un enfant âgé de 3 mois et demi à 4 ans, ou qui ont moins de 15 ans et fréquentent un établissement d'enseignement fermé pendant la pandémie (PNUD, n.d.). **Trinité-et-Tobago** a introduit un « congé pandémie » comme nouvelle forme de congé rémunéré pour les mères et les pères qui n'avaient pas de réseau de soutien durant la fermeture des services d'éducation et de soins. Cette disposition est également accompagnée de l'option du télétravail et d'autres aménagements flexibles du temps de travail (ONU Femmes et CEPALC 2020). En **Ouzbékistan**, un parent actif par ménage bénéficie d'un congé rémunéré pour la durée de la période de fermeture des établissements scolaires et des jardins d'enfants, sans que cela n'affecte son calendrier habituel de congés annuels rémunérés. En outre, les indemnités de congé de maladie, qui sont généralement versées à hauteur de 60 à 80 pour cent du salaire antérieur selon l'historique d'emploi du travailleur, ont été portées à 100 pour cent du salaire et ce, pour l'ensemble des travailleurs. Cette prestation couvre également les parents qui ont un enfant en quarantaine (PNUD, n.d.).

► Figure 4.27. Octroi du congé d'urgence, 2021

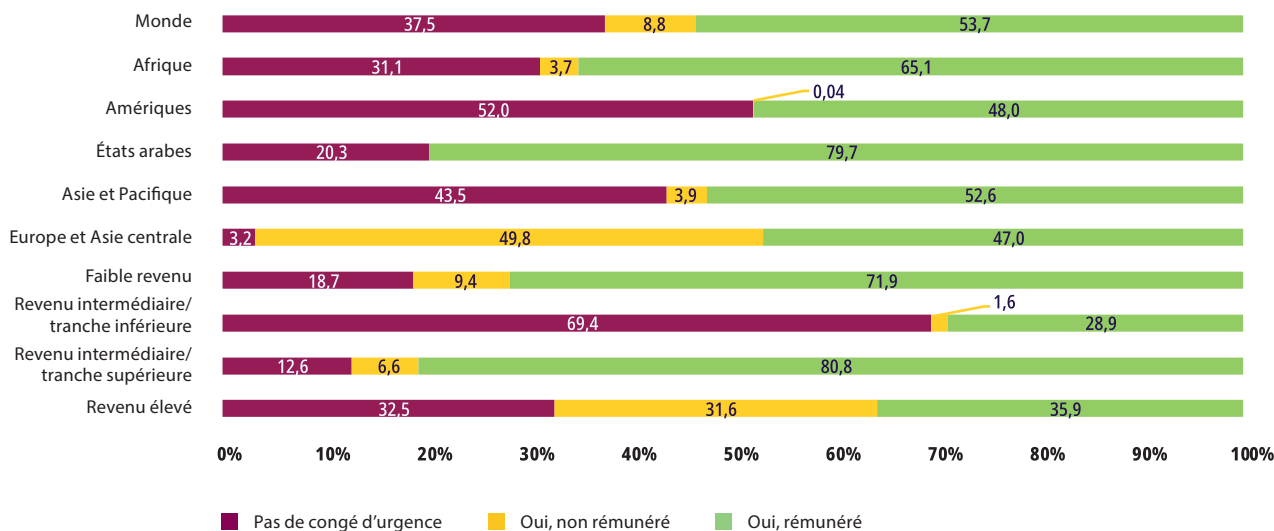


► Tableau 4.15. Octroi du congé d'urgence, selon la région et la catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de congé d'urgence	Oui, non rémunéré	Oui, rémunéré
Monde	56	26	101
Afrique	13	4	36
Amériques	18	1	15
États arabes	4	–	7
Asie et Pacifique	15	3	15
Europe et Asie centrale	6	18	28
Faible revenu	8	3	16
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	15	6	26
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	17	7	26
Revenu élevé	16	10	33

Remarque : 183 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A. 4 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► Figure 4.28. Proportion de femmes et d'hommes âgés de 15 à 65 ans bénéficiant du congé d'urgence, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 178 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A. 4 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

Le financement des congés d'urgence relève de la responsabilité de l'employeur dans 90 pays sur 101

Dans 90 pays sur 101, les congés d'urgence rémunérés sont pris en charge par l'employeur. Seuls huit pays font appel à la sécurité sociale pour prépayer en espèces les congés d'urgence : Chili, République tchèque, Estonie, Allemagne, Luxembourg, Portugal, Slovaquie et Slovénie. 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. Plus précisément, en Norvège, les dix

premiers jours sont pris en charge par l'employeur et les deux autres par l'assurance sociale, et à Singapour, trois jours sont pris en charge par l'employeur et trois jours par les fonds d'aide sociale. La forte dépendance envers l'employeur pour financer les prestations en espèces versées au titre du congé d'urgence se traduit par un faible accès au congé d'urgence pour les travailleurs indépendants et les travailleurs des plateformes, dont la vulnérabilité a été encore exacerbée pendant la crise de COVID-19 (OIT 2021a). Seuls le Chili, la République tchèque, l'Estonie, la Lettonie, la Norvège, le Portugal, Singapour, la Slovaquie, la Slovénie et le Tadjikistan accordent aux travailleurs indépendants le droit à des prestations en espèces pour congé d'urgence.



► 4.10. Conclusion : résumé des conclusions relatives au congé parental

Outre le congé de maternité et de paternité, le congé parental et les autres politiques de congé pour soins, notamment le congé d'urgence et le congé pour soins de longue durée, sont indispensables pour assurer le continuum des soins tout au long de la vie. La reconnaissance du droit au congé parental est particulièrement importante pour assurer la continuité des soins jusqu'au jour où des services de soins aux enfants de qualité, accessibles et adéquats, répondant aux besoins des parents exerçant une activité professionnelle, seront disponibles pour tous. Toutefois, la politique du congé parental est généralement appliquée dans les pays d'Europe et d'Asie centrale (48 sur 68) et est souvent conçue sans tenir compte de l'égalité des genres. Seuls 46 pays sur 68 accordent le droit à un congé parental rémunéré et, bien qu'ils soient pour la plupart

financés par la sécurité sociale, ces congés sont généralement trop longs et trop faiblement rémunérés, ainsi que volontaires et transférables. Il en résulte une faible utilisation par les pères et des répercussions négatives sur la situation des femmes sur le marché du travail, car elles sont les principales utilisatrices de cette politique de soins. Pour rendre l'utilisation du congé parental plus équitable et plus attrayante pour les hommes, un certain nombre de pays ont augmenté le montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental et introduit des « quotas » non transférables de congé parental pour les pères. D'autres pays ont également élargi l'accès au congé parental à des catégories de travailleurs qui en étaient traditionnellement exclues, comme les parents adoptifs et les couples de même sexe avec enfants.





40

PAYS ONT INSTITUÉ UN CONGÉ PARENTAL D'AU MOINS UN AN

▶ 1 PARENT SUR 10



46

PAYS ONT INSTITUÉ LE CONGÉ PARENTAL RÉMUNÉRÉ

▶ 1 PARENT SUR 10

9

pays offrent des prestations en espèces au titre du congé parental équivalent à au moins 2/3 de la rémunération antérieure.

▶ 1 PARENT SUR 100

42

pays ont un congé parental payé par la protection sociale

▶ 1 PARENT SUR 10



21

PAYS ONT ENCORE UN CONGÉ PARENTAL NON RÉMUNÉRÉ

▶ 1 PARENT SUR 10



36

PAYS ONT INSTITUÉ LE CONGÉ PARENTAL POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

▶ 3 PARENTS SUR 100



56

PAYS ONT INSTITUÉ LE CONGÉ PARENTAL POUR LES PARENTS ADOPTIFS

▶ 2 PARENTS SUR 10



25

PAYS ACCORDENT UN CONGÉ PARENTAL AUX PARENTS DE MÊME SEXE

▶ 1 PARENT SUR 10

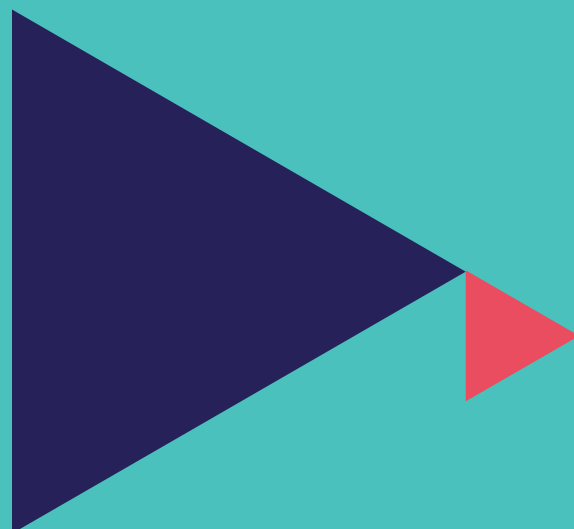
68

PAYS ONT INSTITUÉ LE CONGÉ PARENTAL

2 parents sur 10 vivent dans des pays ayant institué le congé parental

► 5

**Protection de la santé
des femmes enceintes
ou allaitantes : mettre
le lieu de travail à
contribution pour
renforcer la sécurité et
la santé et sauver des vies**



Messages clés

► Les femmes enceintes ou allaitantes sont-elles protégées contre le travail dangereux ou insalubre ?

- Tous les travailleurs, en particulier les femmes enceintes ou allaitantes, doivent avoir droit à un environnement de travail sûr et sain.
- Seule 1 mère potentielle sur 10 vit dans un pays où le droit légal à une protection contre le travail dangereux ou insalubre est reconnu, comme le prévoient les normes de l'OIT sur la protection de la maternité.
- 31 pays appliquent encore des interdictions discriminatoires contre les travaux dangereux ou insalubres, compromettant ainsi la situation des femmes sur le marché du travail.
- Depuis 2011, seuls 11 pays ont introduit de nouvelles restrictions contre le travail dangereux ou insalubre au profit des femmes enceintes ou allaitantes.
- Les évaluations des risques sur le lieu de travail sont des outils indispensables pour atténuer les risques liés à la sécurité et à la santé au travail (SST), en particulier durant la pandémie de COVID-19.

► Des mesures de protection sont-elles prévues comme alternative au travail dangereux ou insalubre ?

- La loi devrait prévoir des mesures de protection comme alternative au travail dangereux ou insalubre.
- 6 mères potentielles sur 10 à travers le monde vivent dans des pays où le droit légal à des mesures de protection contre le travail dangereux ou insalubre n'est pas reconnu, ce qui les expose à des risques pour la santé et la sécurité au travail (SST).
- Depuis 2011, 21 pays ont introduit de nouvelles mesures de protection contre le travail dangereux ou insalubre.

Messages clés

▶ Les femmes enceintes ou allaitantes sont-elles protégées contre les risques du travail de nuit ?

- ▶ Un temps de travail décent est important pour préserver la santé et la qualité de la vie professionnelle de l'ensemble des travailleurs, en particulier des femmes enceintes ou allaitantes.
- ▶ Malgré tout, 4 mères potentielles sur 10 à travers le monde vivent dans des pays où il n'existe toujours pas de protection légale contre les risques pour la santé liés au travail de nuit.
- ▶ 34 pays ont encore recours à des mesures d'interdiction systématique du travail de nuit, exposant ainsi toutes les femmes au risque de discrimination.

▶ Les travailleurs ont-ils droit à des congés pour soins prénatals ?

- ▶ Le fait de disposer de congés pour effectuer des examens prénatals et bénéficier de soins maternels adéquats peut sauver des vies car cela permet de lutter contre la mortalité et la morbidité maternelles évitables.
- ▶ En dépit des avantages cruciaux qu'offrent les soins prénatals pour la santé, 8 mères potentielles sur 10 vivent dans des pays où il n'existe aucun droit légal à un congé rémunéré pour examens médicaux prénatals.

► 5.1. Le droit à un environnement de travail sûr et sain pour tous : primordial pour le travail décent, l'égalité des genres et la protection de la santé

La crise provoquée par la pandémie de COVID-19 continuant d'exposer les marchés du travail et les sociétés à des menaces multiformes, il est indispensable de garantir un environnement de travail sûr et sain à tous les travailleurs, pour leur permettre de s'assurer un travail décent, garantir l'égalité des genres et protéger la santé. Un environnement de travail sûr et sain est un droit pour tous les travailleurs et est le fruit d'une politique et d'un système « visant à prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au maximum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable. »¹ Les normes internationales de l'OIT² offrent un cadre juridique exhaustif favorable à une approche de la sécurité et de la santé au travail (SST) centrée sur l'être humain, tenant compte de la dimension genre et susceptible de profiter aux travailleurs et travailleuses ainsi qu'aux employeurs. Ce cadre :

- établit un système bien défini de droits et de responsabilités sur le lieu de travail qui tient compte du principe de non-discrimination et du droit de chacun de bénéficier d'un environnement de travail libre de toute forme de violence et de harcèlement ;
- reconnaît que le dialogue social au niveau national et sur le lieu de travail est primordial pour garantir l'efficacité de la conception des politiques et des interventions ; et
- donne des orientations sur les modalités de mise en place de systèmes de SST efficaces et résilients et de garantie d'un environnement de travail sûr et sain pour l'ensemble des travailleurs (OIT 2021a).

L'adoption d'une approche sensible au genre est également tributaire de l'utilisation de mesures proactives visant à instaurer l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes, ainsi que de la nécessité d'éliminer les lois et pratiques discriminatoires. Dans le même temps, une telle approche fait appel à des interventions spécifiques de prévention et d'atténuation pour les femmes enceintes ou allaitantes, qui consistent précisément à protéger la maternité et qui ne sont pas fondées sur des stéréotypes relatifs aux capacités professionnelles et aux rôles des femmes dans la société (OIT 2014a). De telles mesures spécifiques permettent de s'assurer que les travailleuses enceintes ou allaitantes ont pleinement accès à des soins de santé maternelle de bonne qualité et ne sont pas exposées à des substances, à des risques ergonomiques, à des conditions de travail, à des environnements de travail ou à des cultures organisationnelles qui pourraient présenter des risques physiques et/ou psychologiques particuliers pour elles ou leur nouveau-né, afin qu'elles puissent accomplir leur travail en toute sécurité et s'épanouir au travail sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

L'accès de tous les travailleurs - y compris des femmes enceintes ou allaitantes ainsi que des mères et pères potentiels - à une protection efficace de leur santé sans subir la moindre discrimination est encore plus prioritaire en temps de crise et de reprise, car fondamental pour la protection de la maternité au travail et la continuité des activités des entreprises. Par exemple, les directives de l'OMS (2021) indiquent que les femmes enceintes sont plus exposées que les femmes non enceintes du même âge au risque de développer un cas grave de COVID-19 si elles sont infectées. La maladie de COVID-19 en cours de grossesse a également été associée à une plus forte probabilité de naissance prématurée. La pandémie a également accentué le stress et

1 Convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, art. 4(2).

2 Outre la convention n° 183 et la Recommandation n° 191, ce cadre comprend la Convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958 ; la Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ; la Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 ; la Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 ; et la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

l'anxiété des femmes enceintes ou allaitantes et des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en particulier ceux des groupes vulnérables (OMS, n.d.). Les travailleurs migrants, ceux de l'économie informelle et ceux issus de minorités ethniques et raciales - qui étaient déjà exposés à un risque accru de dangers sur le lieu de travail, d'insécurité des revenus et de perte d'emploi - ont été particulièrement touchés. Les travailleurs migrants sont confrontés à des répercussions supplémentaires sur leur santé mentale et physique, liées à un accès limité aux

soins de santé - surtout aux soins prénatals, obstétricaux et postnatals - à une protection juridique et sociale inadéquate et à un manque de réseaux de soutien social (OIT et OMS 2021).

Le présent chapitre fait le point sur deux aspects essentiels des législations nationales touchant à la protection de la santé des femmes enceintes ou allaitantes sur le lieu de travail : (i) la protection contre le temps de travail malsain ; et (ii) la protection contre le travail dangereux et malsain.

► 5.2. Pour un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée : garantir un temps de travail décent à l'ensemble des travailleurs

La durée, l'intensité et la régularité du temps de travail sont des questions majeures touchant à la santé et à la qualité de vie au travail de tous les travailleurs. Souvent, les horaires de travail prolongés et atypiques, notamment durant la nuit et les heures supplémentaires fréquentes, sont peu appréciés des travailleurs, sont préjudiciables à leur santé et présentent des risques pour la sécurité sur le lieu de travail. Ces horaires affectent également les familles des travailleurs en compromettant l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Ils affectent également les entreprises en réduisant leur productivité et la société dans son ensemble. Le temps de travail devrait être organisé de manière à promouvoir la sécurité et la santé, et par conséquent, le principe de « temps de travail décent » est encore plus important en période de maternité (OIT 2019c). Les normes internationales du travail prévoient des dispositions de protection des femmes enceintes ou allaitantes, notamment en ce qui concerne le travail de nuit et les congés pour examens médicaux prénatals.

Quatre mères potentielles sur dix vivent dans des pays où il n'existe aucune protection juridique contre les risques sanitaires liés au travail de nuit

La Recommandation (n° 191) (paragraphe 6(4)) stipule qu'une femme ne peut être contrainte à effectuer un travail de nuit si celui-ci est incompatible avec son état de grossesse ou sa situation de femme allaitante, tel(le) qu'établi(e) par un certificat médical. En lieu et place d'une interdiction générale du travail de nuit, les normes internationales du travail encouragent la prise en compte, par les législations nationales, des besoins et préférences de chaque travailleur. Des 182 pays pour lesquels des données sont disponibles, 116 ont adopté des dispositions statutaires réglementant le travail de nuit, tandis que 78 ont adopté une législation visant à réglementer le travail de nuit³ des femmes enceintes ou allaitantes, avec différents niveaux de restrictions (figure 5.1 et tableau 5.1).

3 Tel que défini par les législations nationales.

C'est seulement dans 31 de ces 78 pays que les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être astreintes à un travail de nuit, conformément aux normes de l'OIT. En d'autres termes, seules 7,4 pour cent des mères potentielles à travers le monde sont concernées par ces dispositions (figure 5.2). L'Europe et l'Asie centrale (18 pays, dont l'Albanie, Chypre, la Grèce et l'Espagne), où 24 pour cent des mères potentielles vivent dans des pays offrant une protection adéquate, est la région présentant le plus haut degré de conformité aux normes de l'OIT. Dans les autres régions, les pays respectant la Recommandation n° 191 sont le Cap-Vert, le Ghana, le Mozambique, le Sri Lanka, le Suriname, le Tadjikistan et le Viet Nam.

Dans 47 des 116 pays ayant adopté des dispositions légales sur le travail de nuit et abritant 36,5 pour cent des mères potentielles du monde entier, il est interdit aux femmes enceintes ou allaitantes d'effectuer un travail de nuit. Cette mesure d'interdiction statutaire est plus fréquente en Europe et en Asie centrale (24 pays, dont le Bélarus, l'Italie, la Suisse, l'Ouzbékistan), en Afrique (11 pays, dont l'Éthiopie, la République-Unie de Tanzanie, la Zambie), et en Asie et dans le Pacifique (7 pays, dont l'Afghanistan, le Bhoutan et la Chine) (tableau 5.1 et figure 5.2).

Trente-quatre pays interdisent encore, de manière systématique, le travail de nuit, exposant ainsi toutes les femmes à la discrimination

Dans certains pays, la législation interdit ou limite le travail de nuit pour toutes les femmes, indépendamment de leur état de grossesse ou du fait qu'elles aient un enfant à allaiter, ce qui risque de désavantager les femmes sur le marché du travail par rapport à leurs homologues de sexe masculin. Ces lois, qui imposent 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 touchant aux capacités professionnelles et aux rôles des femmes et des hommes dans la société. Actuellement, 14,8 pour cent des mères potentielles vivent dans des pays ayant adopté de telles dispositions. Dans quatre pays - Bangladesh, Malaisie, Maroc et Oman - les femmes ne peuvent être contraintes à travailler la nuit, tandis que le travail de nuit est systématiquement proscrit pour toutes les femmes dans 34 pays, en particulier :

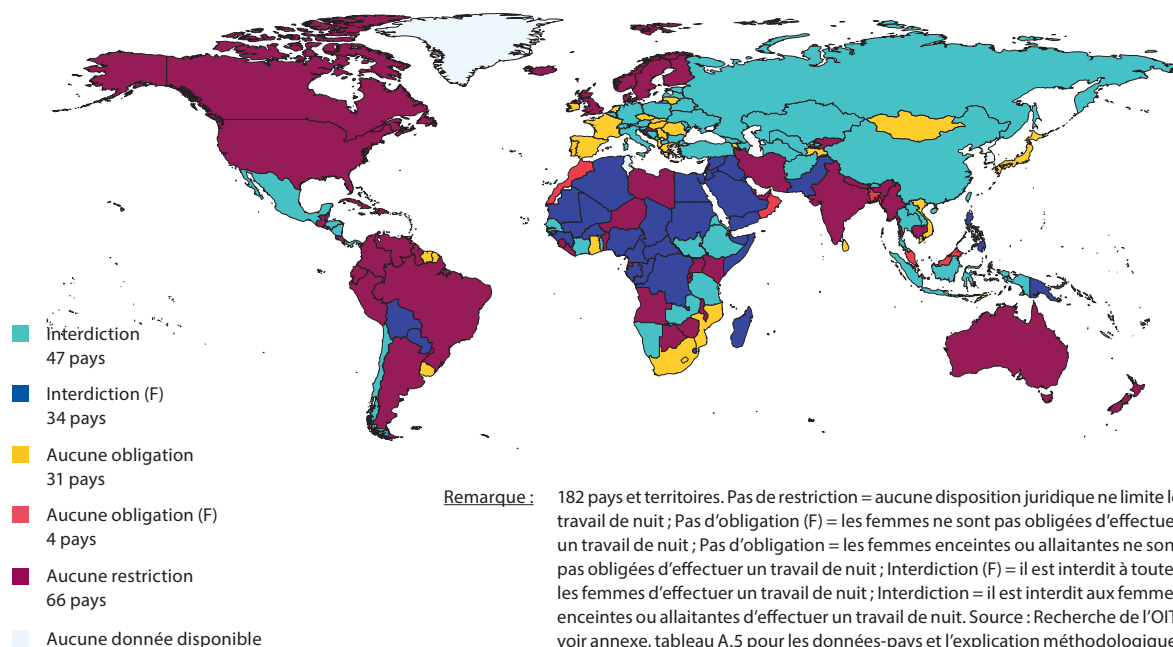
- ▶ en Afrique (18 pays, dont la République démocratique du Congo, Madagascar, le Mali et le Nigeria)
- ▶ dans les États arabes (7 pays, dont l'Arabie saoudite et le Yémen), touchant 86,8 pour cent des mères potentielles vivant dans la région ; et
- ▶ en Asie et dans le Pacifique (5 pays, dont le Pakistan et les Philippines).

Ces mesures généralisées d'interdiction du travail de nuit pour toutes les femmes sont également appliquées dans les Amériques, notamment au Belize, en Bolivie et au Paraguay (figure 5.1, figure 5.2 et tableau 5.1).

Il n'existe aucune disposition juridique limitant le travail de nuit dans 66 pays, ce qui touche 37,8 pour cent des mères potentielles à travers le monde. Les législations du travail ne prévoyant aucune restriction du travail de nuit pour les femmes enceintes ou allaitantes sont particulièrement fréquentes :

- ▶ dans les Amériques (24 pays, dont l'Argentine, le Brésil, la Colombie, le Costa Rica et Haïti) où 80 pour cent des mères potentielles ne bénéficient d'aucune protection ;
- ▶ en Afrique (17 pays, dont le Botswana, le Kenya, le Liberia et l'Ouganda) ;
- ▶ en Asie et Pacifique (13 pays, dont l'Australie, le Cambodge, l'Inde et la République islamique d'Iran).

► Figure 5.1. Pays offrant aux travailleuses enceintes ou allaitantes une protection contre le travail de nuit, 2021

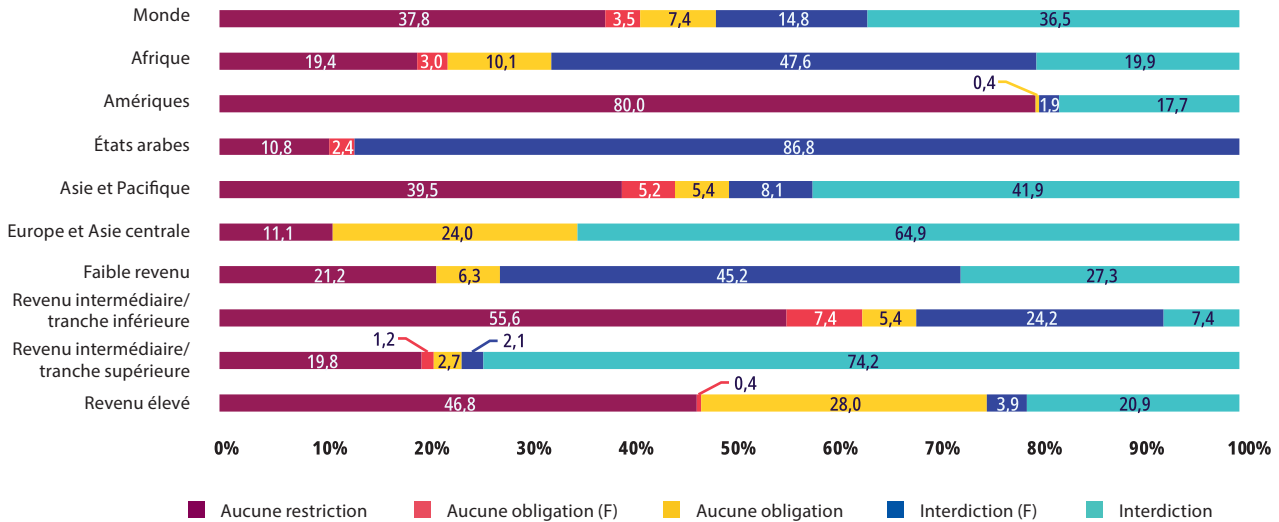


► Tableau 5.1. Dispositions relatives à la protection des travailleuses enceintes ou allaitantes contre le travail de nuit, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Aucune restriction	Aucune obligation (F)	Aucune obligation	Interdiction (F)	Interdiction
Monde	66	4	31	34	47
Afrique	17	1	6	18	11
Amériques	24	–	2	3	5
États arabes	3	1	–	7	–
Asie et Pacifique	13	2	5	5	7
Europe et Asie centrale	9	–	18	1	24
Faible revenu	9	–	2	12	5
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	12	2	7	13	12
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	23	1	5	5	16
Revenu élevé	22	1	17	4	14

Remarque : 182 pays et territoires. - = néant. Pas de restriction = aucune disposition juridique ne limite le travail de nuit ; Pas d'obligation (F) = les femmes ne sont pas obligées d'effectuer un travail de nuit ; Pas d'obligation = les femmes enceintes ou allaitantes ne sont pas obligées d'effectuer un travail de nuit ; Interdiction (F) = il est interdit à toutes les femmes d'effectuer un travail de nuit ; Interdiction = il est interdit aux femmes enceintes ou allaitantes d'effectuer un travail de nuit. Voir la note de la figure 5.1 pour plus de détails. Source : Recherche de l'OIT, voir annexe, tableau A.5 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► Figure 5.2. Pourcentage de mères potentielles, selon les dispositions de protection contre le travail de nuit pour les travailleuses enceintes ou allaitantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque: 177 pays et territoires. Pas de restriction = aucune disposition juridique ne limite le travail de nuit ; Pas d'obligation (F) = les femmes ne sont pas obligées d'effectuer un travail de nuit ; Pas d'obligation = les femmes enceintes ou allaitantes ne sont pas obligées d'effectuer un travail de nuit ; Interdiction (F) = il est interdit à toutes les femmes d'effectuer un travail de nuit ; Interdiction = il est interdit aux femmes enceintes ou allaitantes d'effectuer un travail de nuit. Source : Calculs de l'OIT basés sur des données nationales. Voir annexe, tableau A.5 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► 5.3. Les congés pour examens prénatals peuvent sauver des vies car ils permettent de lutter contre la mortalité et la morbidité maternelles évitables

Les soins prénatals servent de plate-forme à d'importantes fonctions, dont la promotion de la santé, le dépistage et le diagnostic, ainsi que la prévention des maladies. Selon l'OMS, les soins prénatals conjugués à des pratiques appropriées fondées sur des données probantes mises en œuvre en temps opportun, peuvent sauver des vies, car ils permettent de lutter contre la mortalité et la morbidité maternelles évitables. Les nouvelles directives de l'OMS (2016a) ont porté à huit le nombre recommandé de contacts prénatals entre une future mère et des prestataires de soins de santé, afin de faciliter l'évaluation de son bien-être et la mise en œuvre d'interventions visant à améliorer les résultats de santé, si

des complications sont identifiées. Les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité disposent qu'une femme doit être autorisée à quitter son lieu de travail, si nécessaire, après en avoir informé son employeur, afin d'effectuer des examens médicaux liés à sa grossesse⁴.

Au cours de la pandémie de COVID-19, un certain nombre de facteurs ont accentué la vulnérabilité des femmes enceintes. Il s'agit notamment de la grave pénurie préexistante de personnel de santé (OMS 2016b) - qui est un déterminant majeur de l'inégalité d'accès aux services de santé (OIT 2017), du manque d'équipements et de produits, de la fermeture des services de santé de routine

4 Recommandation n° 191 de l'OIT, Para. 6(6).

et de la peur de contracter des infections qui se traduit par une utilisation réduite des services de santé (OMS, n.d. ; CII 2021). En accordant des congés rémunérés pour soins maternels prénatals pendant les heures de travail, les employeurs peuvent jouer un rôle clé pour faciliter l'accès des femmes aux soins prénatals et, ce faisant, reconnaître l'importance des soins prénatals pour la santé de la mère et de l'enfant et pour la sécurité économique des familles, notamment en cas de crise sanitaire.

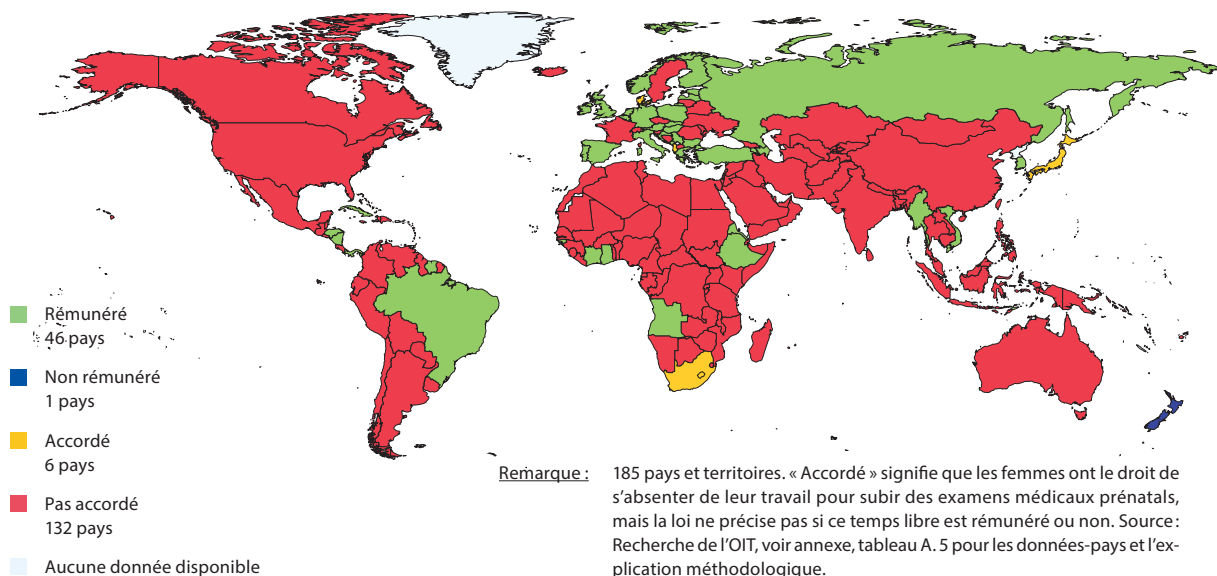
En dépit des avantages cruciaux des soins prénatals pour la santé, 83,3 pour cent des mères potentielles vivent dans des pays où le droit légal à des congés rémunérés pour des examens médicaux prénatals n'est pas reconnu

En dépit de 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 (figure 5.3, figure 5.4 et tableau 5.2). Les congés rémunérés pour examens prénatals sont particulièrement rares en Afrique et en Asie-Pacifique, et totalement inexistant dans les États arabes. Certains de ces pays figurent parmi ceux où la mortalité et la morbidité maternelles sont les plus répandues.

Des 53 pays où le droit au congé est prévu, 46 précisent que ce congé est rémunéré. Autrement dit, 16,8 pour cent des mères potentielles du monde entier vivent dans ces pays (figure 5.4). Il n'y a qu'un seul pays (la Nouvelle-Zélande) où aucune rémunération n'est prévue pour les personnes prenant des congés⁵. C'est surtout en Europe et en Asie centrale (28 pays, dont le Monténégro, la Fédération de Russie et la Serbie) que les congés rémunérés pour soins prénatals sont inscrits dans la loi, au profit de 69,7 pour cent des mères potentielles de la région et, dans une moindre mesure, dans les Amériques (7 pays, dont le Nicaragua, le Honduras et Trinité-et-Tobago), où un quart du groupe cible est protégé. Dans les autres régions, les pays ci-après se distinguent par leurs bonnes pratiques en matière de congés rémunérés pour les femmes enceintes : Côte d'Ivoire, Érythrée, Guinée-Bissau et Viet Nam.

► Figure 5.3. Octroi de congé pour examens médicaux prénatals, 2021



5 Il convient de noter que les lois de six pays (Afrique du Sud, Albanie, Cap-Vert, Danemark, Japon, Sao Tomé-et-Principe) qui accordent aux travailleuses enceintes du temps libre pour les examens médicaux prénatals ne précisent pas si ce temps libre est rémunéré ou non.

► **Tableau 5.2.** Octroi de congés pour examens médicaux prénatals, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas accordé	Accordé	Non rémunéré	Rémunéré
Monde	132	6	1	46
Afrique	45	3	-	6
Amériques	27	-	-	7
États arabes	11	-	-	-
Asie et Pacifique	26	1	1	5
Europe et Asie centrale	23	2	-	28
Faible revenu	25	-	-	3
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	37	2	-	8
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	38	2	-	10
Revenu élevé	32	2	1	25

Remarque : 185 pays et territoires. - = néant. « Accordé » signifie que les femmes ont le droit de s'absenter de leur travail pour effectuer des examens médicaux prénatals, mais la loi ne précise pas si ce temps libre est rémunéré ou non. Source : Recherche de l'OIT, voir annexe, tableau A.5 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► **Figure 5.4.** Pourcentage des mères potentielles, en fonction du congé accordé pour examens médicaux prénatals, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 180 pays et territoires. « Accordé » signifie que les femmes ont le droit de s'absenter de leur travail pour effectuer des examens médicaux prénatals, mais la loi ne précise pas si ce temps libre est rémunéré ou non. Source : Calculs de l'OIT basés sur des données nationales. Voir annexe, tableau A.5 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► 5.4. Tous les travailleurs doivent avoir droit à un lieu de travail sûr et sain : les femmes enceintes ou allaitantes doivent bénéficier d'une protection spéciale

Selon les normes de l'OIT, les dispositions relatives à la protection des personnes travaillant dans des conditions dangereuses ou insalubres doivent avoir pour objectif de protéger la santé et la sécurité au travail aussi bien des hommes que des femmes, tout en tenant compte des différences de genre pour ce qui concerne les risques spécifiques pour la santé (OIT 2012b). La réglementation effective du travail dangereux ou insalubre pour les femmes en cours de maternité est au cœur de la problématique de la protection de la santé sur les lieux de travail. La Convention n° 183 (art. 3) précise le droit des femmes enceintes ou allaitantes de ne pas être astreintes à un travail préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant en gestation ou de leur nouveau-né⁶. La Recommandation n° 191 (paragraphe 6(3)) encourage l'évaluation des risques liés à la sécurité et à la santé sur les lieux de travail, en particulier lorsque les conditions supposent un travail manuel pénible, l'exposition à des agents biologiques, chimiques ou physiques dangereux, des situations nécessitant un équilibre particulier, ou des situations exigeant de rester debout ou assis pendant de longues périodes, y compris à des températures extrêmes ou à proximité de vibrations.

Comme observé durant la pandémie de COVID-19, les évaluations des risques sur le lieu de travail sont des outils importants de gestion de la SST pour les entreprises, car elles aident les employeurs à évaluer et à atténuer non seulement le risque de contagion, mais également les risques chimiques, ergonomiques et psychosociaux connexes, comme la violence et le harcèlement, l'augmentation de la charge de travail, l'allongement des horaires de travail et la réduction des périodes de repos (OIT 2021a). Ces risques de SST nouvellement identifiés sont devenues apparentes au cours de la pandémie du fait de l'introduction de nouvelles mesures et de nouveaux modes de travail, notamment les contrôles administratifs et techniques, le télétravail et l'utilisation accrue d'équipements de protection individuelle (EPI) et de désinfection. Par conséquent, les cadres politiques et réglementaires devraient promouvoir la mise en œuvre d'une culture préventive 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 (OIT 2021a)⁷. Celles-ci sont primordiales pour apporter une réponse rapide et efficace tenant compte de la situation des femmes enceintes ou allaitantes lors d'une crise de santé publique et au-delà.

6 Ce principe de protection procède d'un droit général reconnu par les conventions relatives à la SST, selon lequel tout travailleur est en droit de se retirer d'une situation présentant un danger. L'article 13 de la Convention n° 155 stipule qu'un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il peut raisonnablement penser qu'elle présente un danger imminent et sérieux pour sa vie ou sa santé doit être protégé de toute conséquence indue, conformément aux conditions et pratiques nationales.

7 L'importance des mesures de prévention et de protection de la santé et de la sécurité au travail, au même titre que l'indemnisation des travailleurs, et la pertinence des normes internationales du travail pour orienter l'action de l'État ont également été soulignées dans le supplément 2021 du rapport général 2020 de la CEACR (ILO 2021j).

Seule une mère potentielle sur dix à travers le monde vit dans un pays où les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être contraintes à effectuer un travail dangereux ou insalubre

Il existe des mesures légales qui, à des degrés divers, limitent les travaux dangereux ou insalubres pour les femmes enceintes ou allaitantes dans 133 des 183 pays pour lesquels des informations sont disponibles (figure 5.5 et tableau 5.3). Dans 38 de ces 133 pays, les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être contraintes à effectuer des travaux dangereux ou insalubres, ce qui est conforme aux normes de l'OIT. Ainsi, seuls 10,4 pour cent des mères potentielles à travers le monde vivent dans des pays offrant de telles protections (figure 5.6). Les régions présentant le niveau le plus élevé de conformité juridique aux normes de l'OIT se présentent comme suit :

- ▶ Afrique (17 pays, dont l'Algérie, le Bénin, l'Érythrée, la Guinée-Bissau et le Niger), mais seuls 19,1 pour cent des mères potentielles de la région résident dans des pays prévoyant de telles dispositions ;
- ▶ Europe et Asie centrale (9 pays, dont l'Estonie, le Monténégro, le Portugal, le Turkménistan et l'Ukraine), 10,1 pour cent des mères potentielles de la région vivant dans des pays où les femmes enceintes ou allaitantes ne sont pas contraintes à effectuer des travaux dangereux ou insalubres ; et
- ▶ les Amériques (7 pays, dont le Canada, la République dominicaine et le Mexique), 24,7 pour cent des mères potentielles de la région vivant dans des pays ayant prévu de telles dispositions.

Dans plusieurs (59) des 133 pays qui ont promulgué des mesures réglementaires, la législation a adopté une approche plus restrictive concernant les travaux dangereux ou insalubres en les interdisant aux femmes enceintes ou allaitantes. À l'échelle de la planète, 54,5 pour cent des mères potentielles vivent dans ces pays. Cette interdiction légale est plus fréquente en Europe et en Asie centrale (27 pays, dont l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, Malte et le Royaume-Uni) ; en Afrique (10 pays, dont le Burkina Faso, la Mauritanie, le Sénégal et le Togo) ; et dans les Amériques (10 pays, dont le Salvador, le Panama et le Venezuela). En Asie et dans le Pacifique, cette interdiction totale est également le cas dans neuf pays (dont la Chine, l'Inde, le Japon et la République démocratique populaire lao), 74,6 pour cent des mères potentielles vivant dans des pays où cette protection existe. Il s'agit de la plus grande proportion d'une population régionale jouissant de ce droit.

Au total 31 pays interdisent, de manière discriminatoire, les travaux dangereux ou insalubres, compromettant ainsi la situation des femmes sur le marché du travail

Dans un grand nombre de pays (31), la législation interdit encore à toutes les femmes de travailler dans certaines conditions classées comme dangereuses ou insalubres. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT considère que ces interdictions générales du travail dangereux (ainsi que du travail de nuit et des heures supplémentaires) :

- ▶ sont fondées sur des stéréotypes concernant les capacités professionnelles et le rôle des femmes dans la société ;
- ▶ sont contraires au principe d'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession ;
- ▶ contribuent à la discrimination fondée sur le genre sur le lieu de travail (OIT 2018b ; OIT 2012b).

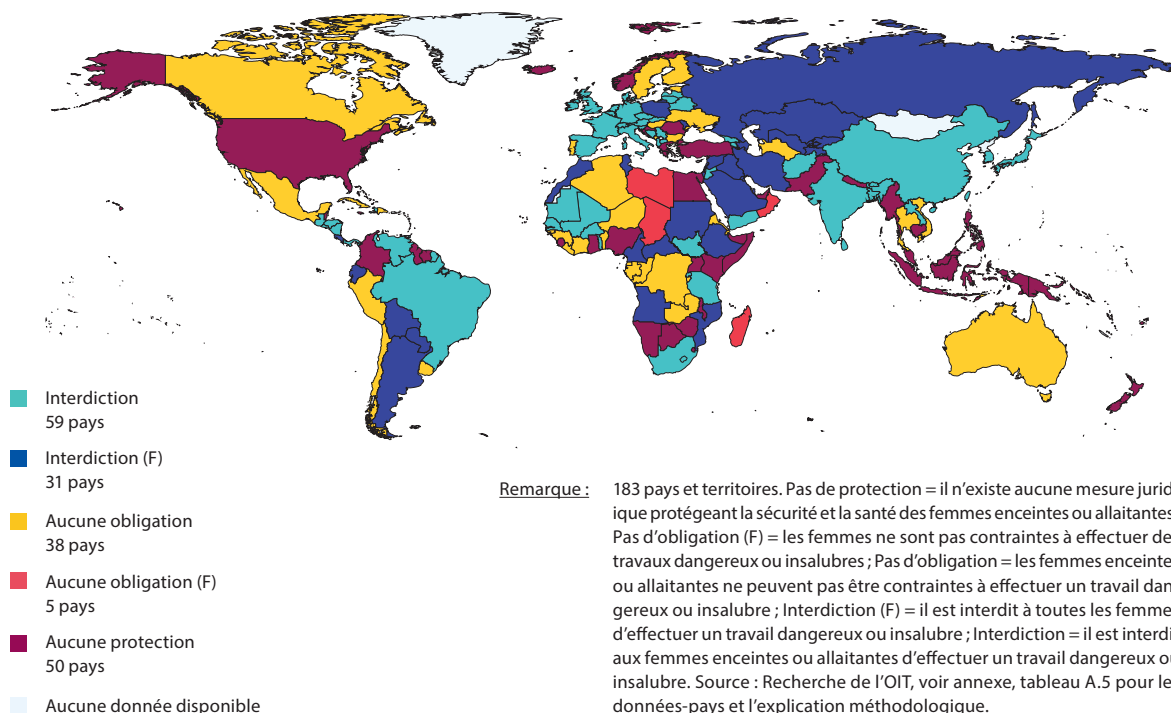
Ces lois discriminatoires concernent encore 11,8 pour cent des mères potentielles à travers le monde. Comme le montre le tableau 5.3, dans cinq pays (Tchad, Comores, Libye, Madagascar et Oman), les femmes ne sont pas obligées d'effectuer un travail dangereux ou insalubre. En outre, une interdiction générale de ce type de travail s'applique à toutes les femmes dans 31 pays, notamment :

- ▶ en Europe et Asie centrale (10 pays, dont Israël, la Pologne et un certain nombre de pays de la Communauté des États indépendants), touchant près d'un tiers des mères potentielles de la région ;
- ▶ en Afrique (8 pays, dont l'Angola, le Maroc, le Cameroun et le Soudan) ;

- ▶ dans les États arabes (6 pays, dont le Liban, le Qatar et la République arabe syrienne), touchant 66,1 pour cent des mères potentielles ; et
- ▶ dans les Amériques (6 pays, dont la Barbade, le Costa Rica et l'Équateur), où 8,7 pour cent des mères potentielles sont affectées par des lois discriminatoires.

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.

▶ Figure 5.5. Mise en place de protections légales contre les travaux dangereux ou insalubres pour les travailleuses enceintes et allaitantes, 2021

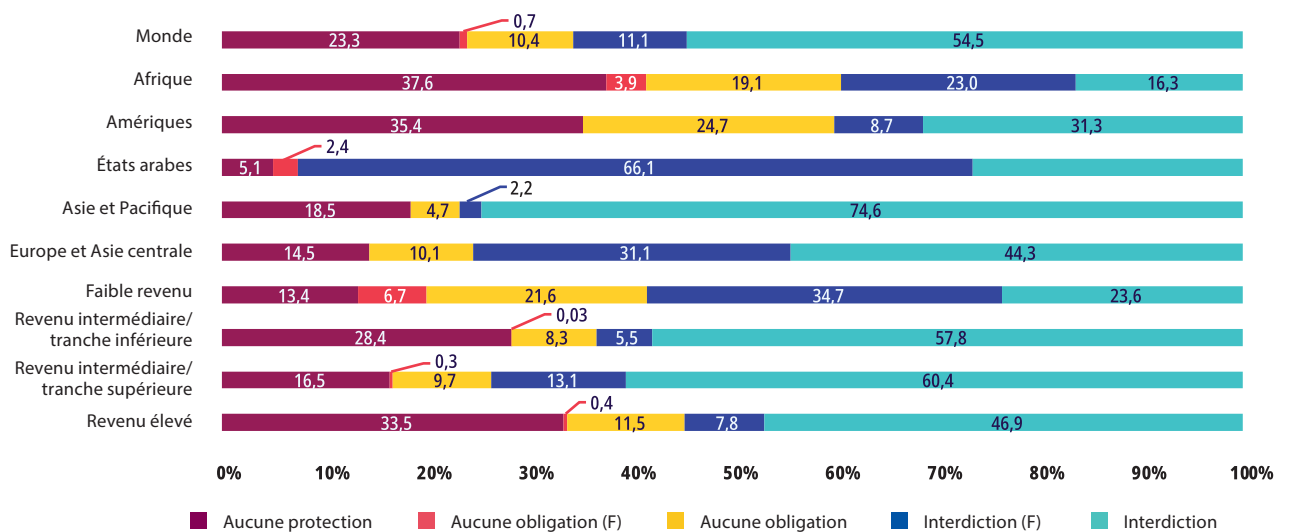


► **Tableau 5.3.** Mise en place de protections légales contre le travail dangereux ou insalubre des femmes enceintes ou allaitantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Aucune protection	Aucune obligation (F)	Aucune obligation	Interdiction (F)	Interdiction
Monde	50	5	38	31	59
Afrique	15	4	17	8	10
Amériques	11	–	7	6	10
États arabes	1	1	–	6	3
Asie et Pacifique	17	–	5	1	9
Europe et Asie centrale	6	–	9	10	27
Faible revenu	4	2	8	6	8
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	16	1	9	8	12
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	16	1	10	10	13
Revenu élevé	14	1	11	7	26

Remarque : 183 pays et territoires. – = néant. Pas de protection = il n'existe aucune mesure juridique protégeant la sécurité et la santé des femmes enceintes ou allaitantes ; Pas d'obligation (F) = les femmes ne peuvent pas être contraintes à effectuer des travaux dangereux ou insalubres ; Pas d'obligation = les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent pas être contraintes à effectuer des travaux dangereux ou insalubres ; Interdiction (F) = il est interdit à toutes les femmes d'effectuer des travaux dangereux ou insalubres ; Interdiction = il est interdit aux femmes enceintes ou allaitantes d'effectuer des travaux dangereux ou insalubres. Source : Recherche de l'OIT, voir annexe, tableau A.5 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► **Figure 5.6.** Pourcentages de mères potentielles, suivant l'existence de dispositions légales protégeant les travailleuses enceintes ou allaitantes contre les travaux dangereux ou insalubres, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 178 pays et territoires. Pas de protection = il n'existe aucune mesure juridique protégeant la sécurité et la santé des femmes enceintes ou allaitantes ; Pas d'obligation (F) = les femmes ne sont pas contraintes à effectuer des travaux dangereux ou insalubres ; Pas d'obligation = les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent pas être contraintes à effectuer un travail dangereux ou insalubre ; Interdiction (F) = il est interdit à toutes les femmes d'effectuer un travail dangereux ou insalubre ; Interdiction = il est interdit aux femmes enceintes ou allaitantes d'effectuer un travail dangereux ou insalubre. Source : Calculs de l'OIT basés sur des données nationales. Voir annexe, tableau A.5 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

Depuis 2011, 11 pays ont introduit de nouvelles restrictions contre le travail dangereux ou insalubre effectué par des femmes enceintes ou allaitantes

Entre 2011 et 2021, 11 pays qui n'avaient pas adopté de mesures de protection contre les travaux dangereux ou insalubres effectués par des femmes enceintes ou allaitantes ont introduit de nouvelles législations qui, soit prévoient des interdictions (sept pays, dont le

Brésil, le Guatemala, le Danemark et le Sénégal), soit exigent que les femmes enceintes ou allaitantes n'aient aucune obligation de le faire, conformément à la convention n° 183 (Congo, Niger et Zambie). Le Sénégal a réformé son dispositif législatif pour supprimer certaines interdictions généralisées applicables à toutes les femmes, à la suite de la ratification, par le pays, de la Convention n° 183 en 2017. Un autre pays, le Tchad, a réformé son Code du travail pour y introduire une disposition stipulant qu'aucune femme n'est obligée d'effectuer des travaux dangereux (tableau 5.4).

► **Tableau 5.4.** Pays ayant modifié le type de protection légale contre le travail dangereux ou insalubre des femmes enceintes et allaitantes entre 2011 et 2021

Région	Pays	2011	2021
Afrique	Tchad	Aucune protection	Aucune obligation (F)
	Congo	Aucune protection	Aucune obligation
	Niger	Aucune protection	Aucune obligation
	Zambie	Aucune protection	Aucune obligation
Amériques	Brésil	Aucune protection	Interdiction
	Guatemala	Aucune protection	Interdiction
	Haïti	Aucune protection	Interdiction
	Nicaragua	Aucune protection	Interdiction
	Trinité-et-Tobago	Aucune protection	Interdiction
Europe et Asie centrale	Bosnie-Herzégovine	Aucune protection	Interdiction
	Danemark	Aucune protection	Interdiction

Source: Recherche de l'OIT, voir annexe, tableau A. 5 pour les données-pays et l'explication méthodologique ; BIT 2014a.

► 5.5. Mise en place de mesures de protection : offrir des alternatives au travail dangereux ou insalubre

La Recommandation n° 191 (paragraphe 6(2)) précise que des mesures de protection doivent être prises s'il est établi qu'une femme enceinte ou allaitante est engagée dans un travail dangereux ou insalubre qui représente un danger potentiel pour son bien-être ou celui de son enfant. Si un tel risque au travail est établi, la recommandation suggère quatre mesures alternatives à prendre, dans l'ordre suivant :

- i. élimination du risque ;
- ii. adaptation des conditions de travail ;
- iii. transfert temporaire à un poste plus sûr, sans perte de rémunération ; ou
- iv. congé rémunéré en l'absence d'autres possibilités.

Des 184 pays pour lesquels des informations sont disponibles, 114 offrent aux travailleuses enceintes ou allaitantes entre une et quatre alternatives au travail dangereux, ce qui n'est pas le cas des 70 autres. Ainsi, 62,2 pour cent des mères potentielles n'ont aucun droit légal à des mesures de protection contre le travail dangereux ou insalubre (figure 5.8).

Au niveau mondial, six mères potentielles sur dix vivent dans des pays où il n'existe aucun droit légal à des mesures de protection contre le travail dangereux ou insalubre ou à des alternatives à ce type de travail, ce qui les expose à des risques sanitaires.

L'absence totale de législation protectrice est plus fréquente dans les pays à revenu intermédiaire (48 pays) et :

- dans l'ensemble des États arabes, où aucune mesure alternative de travail n'est proposée aux femmes enceintes ou allaitantes ;
- en Afrique (22 pays)
- en Asie et dans le Pacifique (19 pays, représentant près de 90 pour cent des mères potentielles) ;

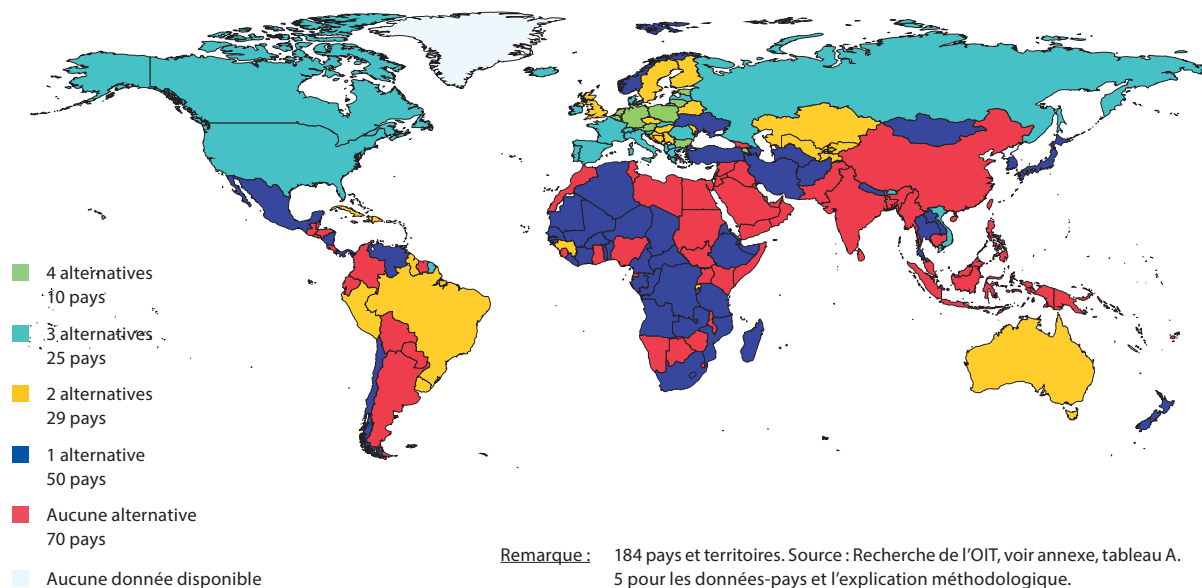
- dans les Amériques (17 pays) (figure 5.7, figure 5.8 et tableau 5.5).

Sur les 114 pays prévoyant des mesures de protection, une majorité (50) ne propose qu'une seule alternative, généralement un « transfert » (44 pays) et, dans cinq cas, une « adaptation » (Afghanistan, Turquie et Sénégal) ou un « congé supplémentaire » (Mexique et Niger). L'offre d'une alternative unique est particulièrement fréquente en Afrique (27 pays, dont l'Angola, le Gabon, le Sénégal, l'Afrique du Sud), touchant la moitié des mères potentielles de la région, et en Asie et dans le Pacifique (11 pays, dont le Japon, la République de Corée, le Timor oriental). En Europe et en Asie centrale, 18,0 pour cent des mères potentielles ne disposent toujours que d'une seule alternative, comme le prévoit la législation de six pays, dont l'Azerbaïdjan, la Turquie et la Norvège.

Parmi les 114 pays disposant de mesures alternatives, 54 - pour la plupart des pays à revenu élevé et moyen supérieur d'Europe et d'Asie centrale et des Amériques - offrent aux travailleuses enceintes ou allaitantes deux (29 pays) ou trois (25 pays) mesures alternatives au travail dangereux. Dans les Amériques, près des deux tiers des mères potentielles vivent dans les 12 pays où la loi prévoit deux ou trois options de mesures de protection en cas de travail dangereux. Parmi ces pays figurent le Canada, le Brésil, le Pérou et l'Uruguay.

Enfin, seuls dix pays d'Europe et d'Asie centrale - où vivent 17,5 pour cent des mères potentielles - respectent la norme de l'OIT consistant à proposer quatre mesures alternatives. Ces dix pays comprennent l'Arménie, la Belgique et la Lituanie.

► Figure 5.7. Offre d'alternatives aux travaux dangereux ou insalubres effectués par les travailleuses enceintes ou allaitantes, 2021

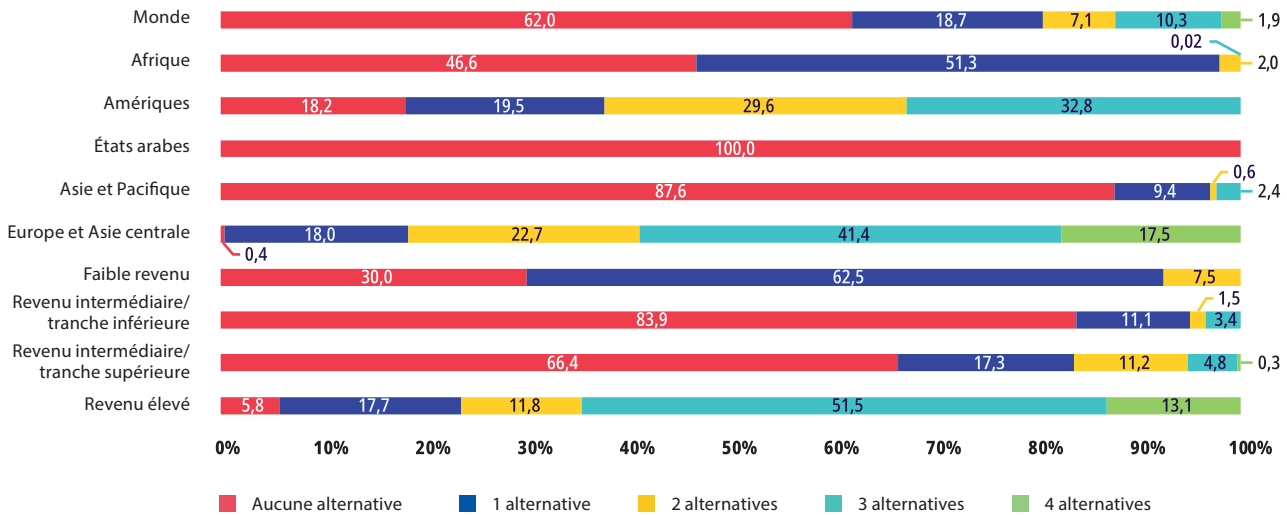


► Tableau 5.5. Offre d'alternatives aux travaux dangereux ou insalubres effectués par des femmes enceintes ou allaitantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Aucune alternative	1 alternative	2 alternatives	3 alternatives	4 alternatives
Monde	70	50	29	25	10
Afrique	22	28	3	1	–
Amériques	17	5	9	3	–
États arabes	11	–	–	–	–
Asie et Pacifique	19	11	1	2	–
Europe et Asie centrale	1	6	16	19	10
Faible revenu	9	15	4	–	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	23	18	3	3	–
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	25	9	11	3	2
Revenu élevé	13	8	11	19	8

Remarque: 184 pays et territoires. – = néant. Source: Recherche de l'OIT, voir annexe, tableau A.5 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

► Figure 5.8. Pourcentage des mères potentielles, en fonction de l'offre d'alternatives aux travaux dangereux ou insalubres effectués par des travailleuses enceintes ou allaitantes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données-pays. Voir annexe, tableau A.5 pour les données-pays et l'explication méthodologique.

Depuis 2011, 21 pays ont introduit de nouvelles mesures de protection contre les travaux dangereux ou insalubres effectués par des femmes enceintes ou allaitantes ou des mesures alternatives

Entre 2011 et 2021, 21 pays qui, auparavant, n'avaient mis en place aucune mesure légale de substitution ou de protection, ont adopté une nouvelle législation pour introduire de nouvelles mesures de protection contre les travaux dangereux ou insalubres effectués par des femmes enceintes ou allaitantes (tableau 5.6). L'introduction de telles réformes a été

particulièrement fréquente en Afrique où le degré d'alignement sur les normes de l'OIT était faible en 2011. Au total, 13 pays africains ont introduit de telles réformes. Toutefois, la plupart de ces pays (11) n'ont introduit qu'une seule mesure protectrice (« transfert »). Le Rwanda, qui a mis en œuvre deux mesures (« élimination » et « adaptation »), et Sao Tomé-et-Principe, qui a mis en œuvre trois mesures (« adaptation », « transfert » et « congé supplémentaire »), sont des exceptions. Des 21 pays ayant introduit des réformes, seule l'Allemagne a modifié sa législation pour se conformer pleinement à la Recommandation n° 191 en mettant en œuvre les quatre mesures alternatives au travail dangereux. L'Albanie, comme Sao Tomé-et-Principe, a introduit trois mesures alternatives (« adaptation », « transfert » et « congé supplémentaire »).

► **Tableau 5.6.** Pays ayant introduit des alternatives aux travaux dangereux ou insalubres effectués par des femmes enceintes ou allaitantes entre 2011 et 2021

Région	Pays	2011	2021
Afrique	Benin	Aucune alternative	Transfert
	Burundi	Aucune alternative	Transfert
	Tchad	Aucune alternative	Transfert
	Comores	Aucune alternative	Transfert
	Congo	Aucune alternative	Transfert
	République démocratique du Congo	Aucune alternative	Transfert
	Guinée-Bissau	Aucune alternative	Transfert
	Mali	Aucune alternative	Transfert
	Rwanda	Aucune alternative	Élimination, Adaptation
	Sao Tomé-et-Principe	Aucune alternative	Adaptation, Transfert, Congé supplémentaire
	Sénégal	Aucune alternative	Transfert
	Togo	Aucune alternative	Transfert
Amériques	Zambie	Aucune alternative	Transfert
	Guyane	Aucune alternative	Adaptation, Transfert
	Mexique	Aucune alternative	Congé supplémentaire
	Panama	Aucune alternative	Transfert
Asie et Pacifique	Trinité-et-Tobago	Aucune alternative	Adaptation, Transfert
	Népal	Aucune alternative	Transfert
Europe et Asie centrale	Albanie	Aucune alternative	Adaptation, Transfert, Congé supplémentaire
	Allemagne	Aucune alternative	Élimination, Adaptation, Transfert, Congé supplémentaire
	Serbie	Aucune alternative	Transfert, Congé supplémentaire


Source: Recherche de l'OIT, voir annexe, tableau A. 5 pour les données-pays et l'explication méthodologique ; BIT 2014a.

► 5.6. Conclusion : résumé des conclusions relatives à la protection de la santé

Tous les travailleurs doivent avoir droit à un environnement de travail sûr et sain et à un temps de travail décent. Toutefois, les mesures de prévention, d'atténuation et de protection visant à garantir ces droits aux femmes enceintes ou allaitantes sont particulièrement importantes pour la protection de la maternité. Ces mesures contribuent à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de la santé maternelle et peuvent sauver des vies. Elles font partie intégrante d'un cadre juridique complet propice à une approche de la sécurité et de la santé au travail (SST) centrée sur l'être humain et intégrant la dimension genre, qui peut être bénéfique pour tous les travailleurs, qu'ils soient hommes ou femmes, mais aussi pour les employeurs. Cependant, de nombreux pays ne parviennent toujours pas à mobiliser pleinement le potentiel des lieux de travail comme point d'entrée essentiel à la promotion

de la sécurité et de la santé. Depuis 2011, 28 pays ont réformé leur législation pour introduire des mesures liées à la SST visant spécifiquement à protéger les femmes enceintes ou allaitantes. Néanmoins, une grande majorité de mères potentielles vivent dans des pays où la loi ne protège pas les femmes enceintes ou allaitantes contre les travaux dangereux ou insalubres ou le travail de nuit, comme le prévoient les normes de l'OIT afférentes à la protection de la maternité. A l'échelle de la planète, huit mères potentielles sur dix vivent dans des pays où le droit légal à un congé rémunéré pour examens médicaux prénataux n'est pas reconnu. Par ailleurs, plus de 30 pays continuent de proscrire systématiquement le travail dangereux ou le travail de nuit des femmes, ce qui expose toutes les femmes de ces pays à une discrimination professionnelle.





34 pays appliquent encore l'interdiction systématique du travail de nuit des femmes


 ► **1 FEMME SUR 10**



132 pays n'accordent pas de congés pour examens médicaux prénatals


 ► **8 FEMMES SUR 10**

Dans 38



pays, les travailleuses enceintes ou allaitantes ne peuvent être contraintes d'effectuer un travail dangereux ou insalubre

 ► **1 FEMME SUR 10**



31 pays appliquent des mesures discriminatoires à l'encontre des femmes exerçant un travail dangereux ou insalubre

 ► **1 FEMME SUR 10**

Dans 70



pays, les travailleuses enceintes et allaitantes n'ont pas de droit légal à des mesures de protection contre le travail dangereux ou insalubre ou à des alternatives.

 ► **6 FEMMES SUR 10**

Depuis 2011



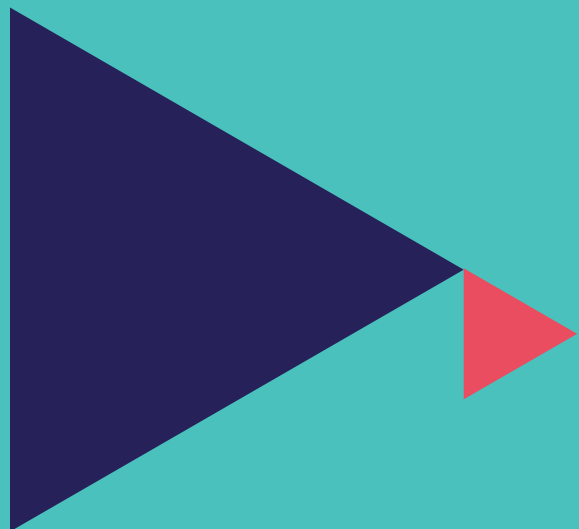
11 PAYS ONT INTRODUIT DE NOUVELLES RESTRICTIONS POUR LES TRAVAUX DANGEREUX OU INSALUBRES EFFECTUÉS PAR DES FEMMES ENCEINTES OU ALLAITANTES.



21 PAYS ONT INTRODUIT DE NOUVELLES MESURES DE PROTECTION CONTRE LES TRAVAUX DANGEREUX OU INSALUBRES EFFECTUÉS PAR DES FEMMES ENCEINTES OU ALLAITANTES, IMPOSANT QUE DES SOLUTIONS DE REMPLACEMENT SOIT FOURNIES.

► 6

**L'allaitement maternel
au travail: durée, sécurité
des revenus et espace à
aménager pour réaliser des
résultats positifs de santé
et de nutrition**



Messages clés

► Dans quels cas la loi prévoit-elle le droit à des pauses rémunérées pour l'allaitement ?

- Toutes les femmes doivent avoir droit à du temps d'allaitement dans le cadre de leur temps de travail rémunéré.
- 138 pays ont institué un droit légal à du temps d'allaitement et à la sécurité des revenus pour les femmes allaitantes. Ainsi, 8 mères potentielles sur 10¹ vivent dans des pays ayant institué ce droit légal.
- Les pauses d'allaitement ne sont toujours pas rémunérées dans au moins quatre pays à revenu élevé.
- Depuis 2011, sept pays ont, pour la première fois, introduit des pauses d'allaitement rémunérées.
- Au moins quatre pays reconnaissent le rôle de soutien des hommes pour l'allaitement et la nutrition des nourrissons en autorisant des pauses d'allaitement pour les pères.

► Comment le droit à des pauses d'allaitement rémunérées est-il accordé ?

- 80 pays accordent deux pauses par jour. Ainsi, 5 mères potentielles sur 10 vivent dans des pays où les mères qui travaillent ont droit à deux pauses d'allaitement par jour.
- 109 pays ont institué le droit à des pauses d'allaitement quotidiennes pendant six mois ou plus. Cela veut dire que 7 mères potentielles sur 10 vivent dans des pays où le droit à des pauses d'allaitement quotidiennes pendant six mois ou plus est prévu.
- Seuls 10 pays ont institué un droit à des pauses d'allaitement pendant au moins deux ans.



1 Le terme « mères potentielles » désigne les femmes en âge de procréer. Aux fins du présent rapport, le groupe d'âge des « femmes en âge de procréer » est supposé être le même que celui des « hommes en âge de procréer », c'est-à-dire 15-49 ans.

Messages clés

▶ Où la loi prévoit-elle un droit à des structures pour l'allaitement sur le lieu de travail ?

- ▶ Les structures pour l'allaitement sur le lieu de travail sont indispensables pour le rendre favorable à l'allaitement.
- ▶ Seuls 42 pays à travers le monde prévoient un droit légal à des structures pour l'allaitement sur le lieu de travail. En d'autres termes, 4 mères potentielles sur 10 vivent dans des pays où ce droit est prévu par la loi.
- ▶ Seuls 13 pays ont institué un droit à des structures pour l'allaitement sur le lieu de travail, indépendamment du nombre de travailleurs et de leur appartenance sexuelle. Ainsi, 5 mères potentielles seulement sur 100 vivent dans ces pays.
- ▶ Les prescriptions légales relatives à la mise en place de structures pour l'allaitement pour les femmes sont discriminatoires et restent en vigueur dans 19 pays.

► 6.1. Octroi du droit à l'allaitement maternel au travail : un catalyseur essentiel pour un comportement favorable à la santé

Le fait de protéger, de promouvoir et de faciliter l'allaitement maternel est une condition essentielle à la concrétisation de bon nombre des objectifs de développement durable d'ici 2030 (Victora et al. 2016). Selon l'OMS (2020a, 1), « l'allaitement maternel est la pierre angulaire de la survie, de la nutrition et du développement du nourrisson et du jeune enfant, ainsi que de la santé maternelle ». Il contribue à réduire la prévalence des maladies aiguës du nourrisson et des maladies infantiles chroniques et à améliorer les performances cognitives et éducatives. Ses avantages pour la santé maternelle sont également considérables. L'allaitement maternel permet notamment de réduire les taux de dépression postnatale et d'améliorer la santé physique. Selon une étude publiée dans *The Lancet*, la généralisation de l'allaitement maternel conformément aux recommandations de l'OMS² pourrait prévenir, chaque année, 823 000 décès d'enfants de moins de 5 ans et 20 000 décès imputables au cancer du sein (Victora et al. 2016).

Le fait de promouvoir la recherche d'une harmonie entre le travail rémunéré des femmes et les tâches de prise en charge non rémunérées, de protéger adéquatement la maternité - y compris le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental, les pauses d'allaitement rémunérées, les espaces réservés à l'allaitement sur le lieu de travail et la mise en place d'un cadre favorable à l'allaitement - est un levier essentiel de ce comportement favorable à la santé (OIT 2014a). Des recherches menées dans des pays à revenu faible ou intermédiaire ont établi qu'en prolongeant d'un mois le congé de maternité rémunéré, on augmente de plus de deux mois la durée de l'allaitement, contribuant ainsi à des résultats sanitaires et économiques positifs (Chai, Nandi et Heymann 2018). Les pères qui prennent des congés autour de la naissance de leur enfant s'impliquent davantage dans la prise en charge des jeunes enfants, participent plus équitablement aux tâches ménagères et

peuvent aider les mères à allaiter, améliorant ainsi de manière considérable les chances de pratiquer l'allaitement maternel exclusif pendant six mois (Johnston et LeRoy 2018 ; Rahadian et al. 2020).

Cependant, lorsque la loi ne reconnaît pas le droit des mères travailleuses à des pauses quotidiennes ou à une réduction, assortie de rémunération, de leur temps de travail pour allaiter ou tirer du lait maternel, leur emploi devient incompatible avec l'allaitement, d'où un impact potentiel sur la santé des femmes et des enfants et leur situation économique. Depuis plus d'un siècle, le droit de concilier travail rémunéré et allaitement est inscrit dans les normes internationales du travail relatives à la protection de la maternité (OIT 2019). L'instrument le plus récent de l'OIT en la matière - la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 - stipule que les mères travailleuses ont droit à une ou plusieurs pauses d'allaitement quotidiennes (ou à une réduction quotidienne de leur durée de travail), lesquelles doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence (article 10). La recommandation sur la protection de la maternité, 2000 (n° 191) qui accompagne cette convention prévoit également une certaine marge de manœuvre dans l'utilisation des pauses d'allaitement afin de répondre aux besoins spécifiques des femmes (paragraphe 8 et 9).

La réduction des obstacles à l'allaitement pour les mères travailleuses, notamment celles dans l'économie informelle, qui sont confrontées à des défis socioculturels et professionnels multiples et spécifiques, est encore plus importante lors d'une crise sanitaire et économique (UNICEF, OIT et WIEGO 2021 ; Horwood et al. 2020). Les récentes directives de l'OMS (2020a) recommandent vivement l'allaitement maternel comme méthode idéale d'alimentation des nourrissons, même si la mère ou son enfant sont infectés par le SRAS-CoV-2. L'absence de congés rémunérés suffisants, tant pour les femmes que pour les

2 L'OMS recommande aux mères de commencer l'allaitement maternel dans l'heure qui suit la naissance et de nourrir les enfants exclusivement au sein au cours des six premiers mois de leur vie, et de poursuivre l'allaitement maternel, combiné à d'autres sources alimentaires, à partir de six mois.

hommes, et de soutien pour l'allaitement ont été fortement ressentis lors de la pandémie de COVID-19, exacerbant ainsi les problèmes de santé, de garde des enfants et de stress psychosocial des parents (Singh, Kumar et Panda 2021 ; Margaria 2021).

Le présent chapitre dresse l'état des lieux des législations nationales relatives aux mesures relatives à l'allaitement sur le lieu de travail et décrit les tendances y afférentes - notamment par rapport à la durée autorisée, à la sécurité des revenus et à l'espace nécessaire pour l'allaitement, conformément aux normes de l'OIT.

Huit mères potentielles sur dix vivent dans des pays ayant institué le droit au temps d'allaitement et à la sécurité du revenu pour les mères allaitantes

Au niveau mondial, 142 des 185 pays pour lesquels des données sont disponibles prévoient des pauses quotidiennes rémunérées ou non, ou une réduction quotidienne des heures de travail pour les travailleuses allaitantes (figure 6.1, figure 6.2 et tableau 6.1). Dans 138 pays, ces pauses ou aménagements souples sont rémunérés, conformément à la Convention n° 183. Dans 21 de ces 138 pays, dont l'Angola, l'Italie, la Serbie et la Fédération de Russie, la loi permet aux travailleuses de choisir entre des pauses rémunérées ou une réduction du temps de travail - pour autoriser une arrivée tardive sur le lieu de travail ou un départ anticipé - ce qui leur offre davantage de flexibilité. Ces dispositions combinées confèrent le droit de disposer d'un temps d'allaitement suffisant et de garantir la sécurité des revenus à 85,6 pour cent des mères potentielles à travers le monde³. Ceci témoigne de l'importance de cette pratique qui renforce l'égalité entre les hommes et les femmes et renforce l'état de santé.

L'alignement des législations nationales sur les normes de l'OIT est une constante dans toutes les régions, les pourcentages des mères potentielles vivant dans des pays où les pauses d'allaitement sont rémunérées allant de 93

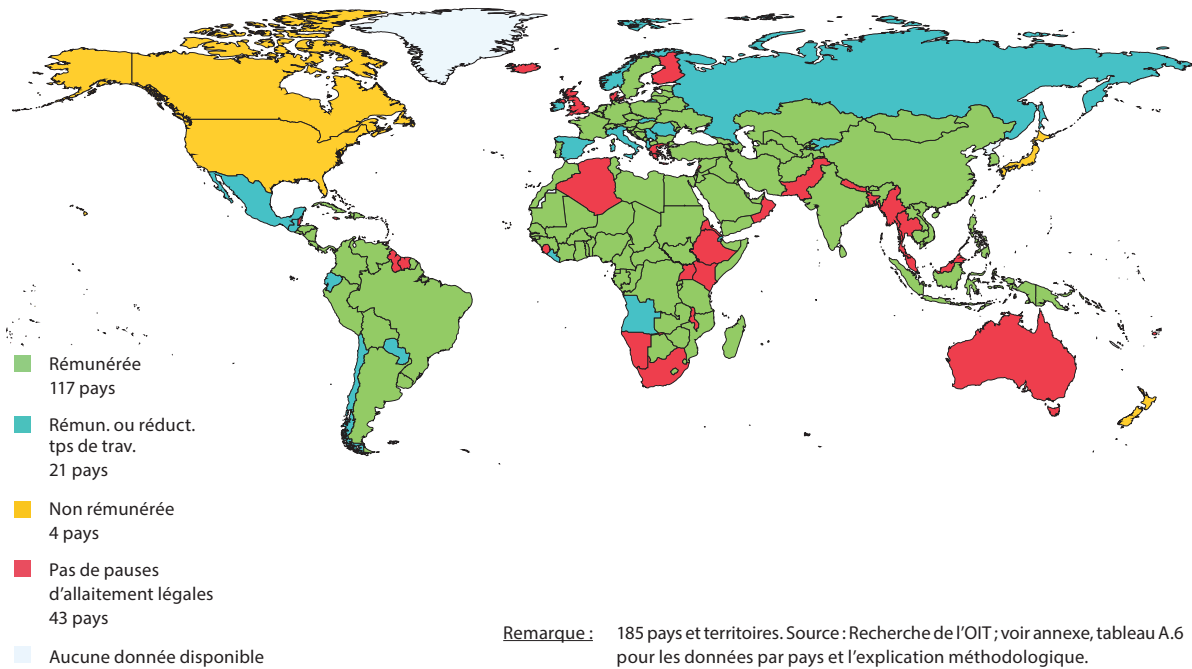
pour cent dans les États arabes à 66,5 pour cent dans les Amériques. Une forte majorité de pays africains (43, dont le Burkina Faso, le Burundi, la République centrafricaine, l'Égypte et l'Eswatini), des Amériques (20, dont l'Argentine, la Bolivie et l'Uruguay), des États arabes (9, dont le Koweït, l'Arabie saoudite et le Yémen), d'Asie et du Pacifique (19, dont l'Afghanistan, le Bhoutan et la Papouasie-Nouvelle-Guinée), et de l'Europe et de l'Asie centrale (47, dont la Bulgarie, la Croatie et le Kazakhstan) ont institué un droit à des pauses d'allaitement rémunérées ou à une réduction du temps de travail.

Les pauses d'allaitement ne sont toujours pas rémunérées dans quatre pays à revenu élevé

Dans quatre pays à revenu élevé - le Canada, le Japon, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis - les pauses d'allaitement ou les réductions du temps de travail pour permettre aux mères d'allaiter ne sont pas rémunérées, ce qui prive 41,4 pour cent des mères potentielles résidant dans les pays à revenu élevé de revenus sécurisés pendant leur période d'allaitement. Par ailleurs, dans 43 pays, la législation ne prévoit pas de droit à des pauses d'allaitement, et les mères potentielles vivant dans ces pays (14,4 pour cent des mères potentielles du monde entier) ne bénéficient d'aucun soutien pour concilier travail rémunéré et allaitement. Un coup d'œil sur la situation à l'échelle des régions permet de constater que les lacunes d'ordre juridique sont plus fréquentes en Afrique, dans les Amériques et dans la région Asie-Pacifique. Par conséquent, près de 20 pour cent des mères potentielles résidant dans des pays à faible revenu, où la grande majorité des femmes travaillent dans l'économie informelle, ne profitent pas encore des avantages importants de l'allaitement sur le lieu de travail.

3 Les calculs de l'OIT reposent sur 180 pays pour lesquels des données démographiques sont disponibles. Les « Perspectives de la population mondiale : Révision 2019 » ne fournissent pas de données démographiques pour Andorre, les îles Vierges britanniques, Monaco, Saint-Kitts-et-Nevis et Saint-Marin. Par conséquent, ces cinq pays sont exclus des moyennes démographiques pondérées.

► Figure 6.1. Pays ayant accordé le droit à des pauses d'allaitement rémunérées, 2021

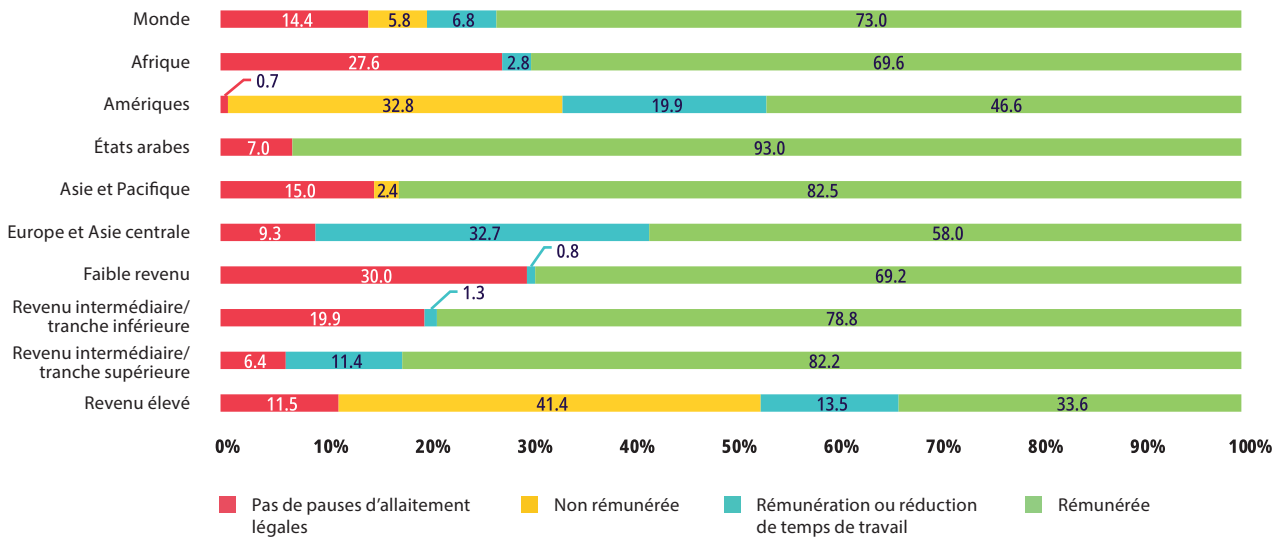


► Tableau 6.1. Pays ayant accordé le droit à des pauses d'allaitement rémunérées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de pauses d'allaitement légales	Non rémunérée	Rémun. ou réduct. tps de trav.	Rémunérée
Monde	43	4	21	117
Afrique	11	–	3	40
Amériques	12	2	5	15
États arabes	2	–	–	9
Asie et Pacifique	12	2	1	18
Europe et Asie centrale	6	–	12	35
Faible revenu	6	–	1	21
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	6	–	3	38
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	13	–	8	29
Revenu élevé	18	4	9	29

Remarque : 185 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.6 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 6.2. Pourcentage de mères potentielles ayant droit à des pauses d'allaitement rémunérées, par région et par catégorie de revenu, 2021



Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT réalisés sur la base de données nationales. Voir annexe, tableau A.6 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Depuis 2011, sept pays ont introduit des pauses d'allaitement rémunérées

Entre 2011 et 2021, sept pays ont, pour la première fois, concédé des aménagements du temps de travail pour prévoir des pauses d'allaitement rémunérées, confirmant ainsi des tendances déjà observées (OIT, 2014a). En effet, à l'exception du Canada, qui a introduit des pauses d'allaitement non rémunérées, tous les pays qui ont introduit de nouvelles dispositions juridiques y afférentes - dont Israël, Malte, la République de Moldavie, le Qatar et la Zambie - ont introduit des pauses d'allaitement rémunérées. En Albanie et en Serbie, les femmes travailleuses sont autorisées à choisir entre des pauses d'allaitement rémunérées ou des réductions de leur temps de travail (tableau 6.2).

Au cours de la même période, le Bénin, la Guinée, l'Indonésie et le Niger sont passés de pauses d'allaitement non rémunérées à des pauses rémunérées, et la Norvège est passée de pauses

d'allaitement non rémunérées à une option entre pauses rémunérées et réduction du temps de travail (tableau 6.3). En dépit de ces progrès, le nombre de pays ayant introduit de nouvelles lois conformes aux normes de l'OIT reste faible par rapport au nombre total de pays n'ayant pas introduit de telles dispositions (42).

Certains pays ont également étendu les droits à l'allaitement à des travailleurs traditionnellement exclus de ces dispositions parce que leur profession ou leur secteur figure parmi les catégories non couvertes par le code du travail ou parce que la loi impose des conditions - notamment en rapport avec la nationalité ou la résidence -, ce qui exclut les migrants, les femmes rurales ou d'autres minorités ethniques ou peuples indigènes. Par exemple, à l'île Maurice, les employées de maison ont explicitement droit à deux pauses d'une demi-heure ou à une pause d'une heure, avec rémunération. Au Nigeria, la loi prévoit explicitement deux pauses d'une demi-heure par jour pour toutes les femmes, y compris celles travaillant dans des entreprises agricoles (OIT 2014a).

► **Tableau 6.2.** Pays où le droit à des pauses d'allaitement est devenu effectif entre 2011 et 2021, par région

Région	Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées 2011	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées 2021
Afrique	Zambie	Non prévue	Rémunérée
Amériques	Canada	Non prévue	Non rémunérée
États arabes	Qatar	Non prévue	Rémunérée
Europe et Asie centrale	Albanie	Non prévue	Rémunération ou réduction
	Israël	Non prévue	Rémunérée
	Malte	Non prévue	Rémunérée
	République de Moldavie	Non prévue	Rémunérée
	Serbie	Non prévue	Rémunération ou réduction

Source: Recherche de l'OIT; voir annexe, tableau A.6 pour les données par pays et l'explication méthodologique, et OIT 2014a.

► **Tableau 6.3.** Pays où le droit à des pauses d'allaitement non rémunérées a été remplacé par un droit à des pauses rémunérées entre 2011 et 2021, par région

Région	Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées 2011	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées 2021
Afrique	Bénin	Pas rémunérée	Rémunérée
	Guinée	Pas rémunérée	Rémunérée
	Niger	Pas rémunérée	Rémunérée
Asie et Pacifique	Indonésie	Pas rémunérée	Rémunérée
Europe et Asie centrale	Norvège	Pas rémunérée	Rémunération ou réduction

Source: Recherche de l'OIT; voir annexe, tableau A.6 pour les données par pays et l'explication méthodologique, et OIT 2014a.

► Encadré 6.1. Vers une reconnaissance progressive du rôle joué par les hommes pour faciliter l'allaitement et l'alimentation des nourrissons

La reconnaissance du droit des pères à des conditions de travail favorables à l'allaitement maternel et à l'alimentation du nourrisson est une tendance importante observée au cours de la dernière décennie. En Espagne, les pères ont également droit à des pauses d'allaitement ou à des journées de travail plus courtes jusqu'au neuvième mois de l'enfant. Depuis 2019, ce droit est devenu individuel et non transmissible tant pour les mères que pour les pères. À Cuba, l'un ou l'autre des parents peut prendre une pause rémunérée d'allaitement de 60 minutes. Au Portugal, les pauses peuvent être réparties entre les mères et les pères. Au Tadjikistan, les droits relatifs aux pauses sont applicables aux pères ou aux tuteurs légaux élevant eux-mêmes les enfants (OIT 2014a).

Les recherches démontrent que la plupart des pères perçoivent la possibilité de nourrir leur enfant comme une expérience positive et comme un facteur contribuant à la formation de liens père-enfant. Par conséquent, les dispositions de soutien mises en place, telles que le droit à des pauses d'allaitement, peuvent servir de catalyseur pour qu'à court terme, les pères soient reconnus comme des membres essentiels de la triade de l'allaitement, aux côtés des mères, et qu'à long terme, ils participent sur un pied d'égalité à la nutrition et à la prise en charge de leurs enfants (Sihota et al. 2019).



► 6.2. Fréquence et durée des pauses d'allaitement: faire preuve de souplesse pour s'adapter aux besoins et préférences des femmes

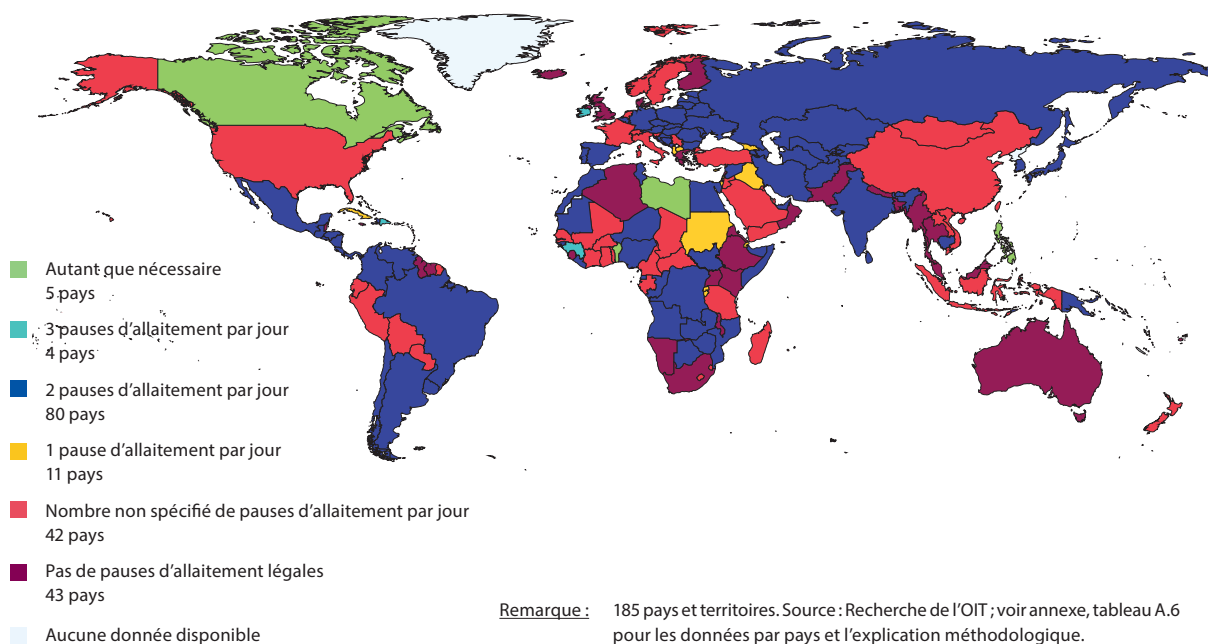
Quatre-vingts pays accordent deux pauses quotidiennes et cinq mères potentielles sur dix vivent dans des pays où les mères travailleuses ont droit à deux pauses d'allaitement par jour

Les normes de l'OIT laissent aux législations et usages nationaux le soin de fixer la période pendant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction des heures de travail quotidiennes sont autorisées, de même que leur nombre et leur durée⁴. Par conséquent, la législation varie en ce qui concerne le nombre de pauses d'allaitement quotidiennes et le temps imparti pour allaiter ou tirer le lait sur le lieu de travail. Plus des deux tiers (100 pays) des 142 pays où de telles dispositions sont en vigueur prévoient au moins une pause d'allaitement, la grande majorité (80 pays) accordant deux pauses par jour.

Ces 80 pays abritent 45,5 pour cent des mères potentielles du monde entier (figure 6.3, figure 6.4 et tableau 6.4). Ce chiffre correspond également à la durée la plus courante des pauses quotidiennes dans 98 pays, soit 1 heure, généralement divisée en deux pauses d'égale durée (figure 6.5 et tableau 6.4). Ainsi, 51,4 pour cent des mères potentielles de la planète vivent dans des pays où de telles dispositions existent (figure 6.6).

Un schéma similaire se retrouve dans les 11 pays qui ne prévoient qu'une seule pause quotidienne, généralement d'une heure, à l'exception de l'Albanie (2 heures), de la Géorgie (au moins 1 heure) et de la Macédoine du Nord (1,5 heure dont une pause quotidienne) (figure 6.5, tableau 6.4). Dans les États arabes, 25,1 pour cent des mères potentielles vivent en Irak, pays où une pause quotidienne est prévue pour l'allaitement. Même lorsque les pauses sont plus fréquentes (trois par jour), elles ont tendance à durer une heure au total, la République dominicaine, la Guinée, l'Irlande et Malte étant les quatre seuls pays à proposer cette formule.

► Figure 6.3. Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes, 2021



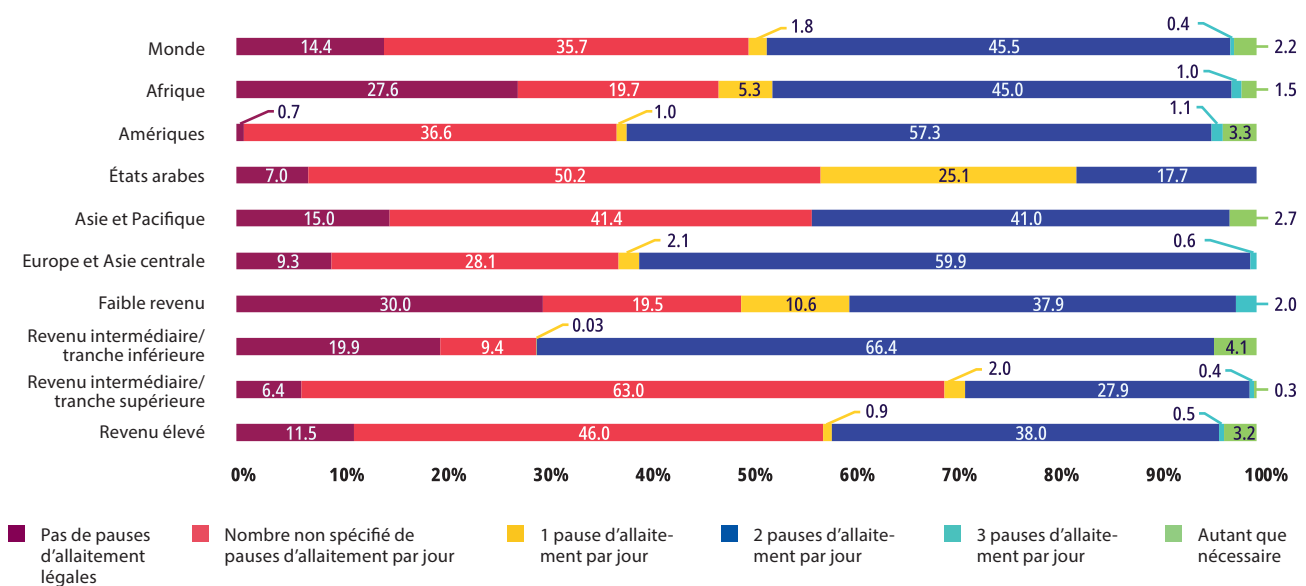
► **Tableau 6.4.** Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de pauses d'allaitement légales	Nombre non spécifié de pauses d'allaitement par jour	1 pause d'allaitement par jour	2 pauses d'allaitement par jour	3 pauses d'allaitement par jour	Autant que nécessaire
Monde	43	42	11	80	4	5
Afrique	11	16	4	20	1	2
Amériques	12	5	1	14	1	1
États arabes	2	5	1	3	–	–
Asie et Pacifique	12	6	–	13	–	2
Europe et Asie centrale	6	10	5	30	2	–
Faible revenu	6	7	3	11	1	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	6	13	1	25	–	2
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	13	9	5	20	1	2
Revenu élevé	18	13	2	24	2	1

Remarque : 185 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.6 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

223

► **Figure 6.4.** Pourcentage de mères potentielles selon le nombre de pauses d'allaitement quotidiennes, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT réalisés sur la base de données nationales. Voir annexe, tableau A6 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Dans 42 pays, la législation ne précise pas le nombre de pauses autorisées, même si ces pays précisent généralement la durée quotidienne autorisée pour l'allaitement, qui est généralement d'une heure, à l'exception du Burkina Faso, du Paraguay et de la Turquie (1,5 heure) ; et de l'Equateur, de l'Italie, du Koweït, de la Mongolie, des Pays-Bas, de Saint-Marin et de la République-Unie de Tanzanie (2 heures) (figure 6.5). Au Gabon, les travailleuses allaitantes disposent de deux heures d'allaitement au cours des six premiers mois et d'une heure lors des six mois qui suivent.

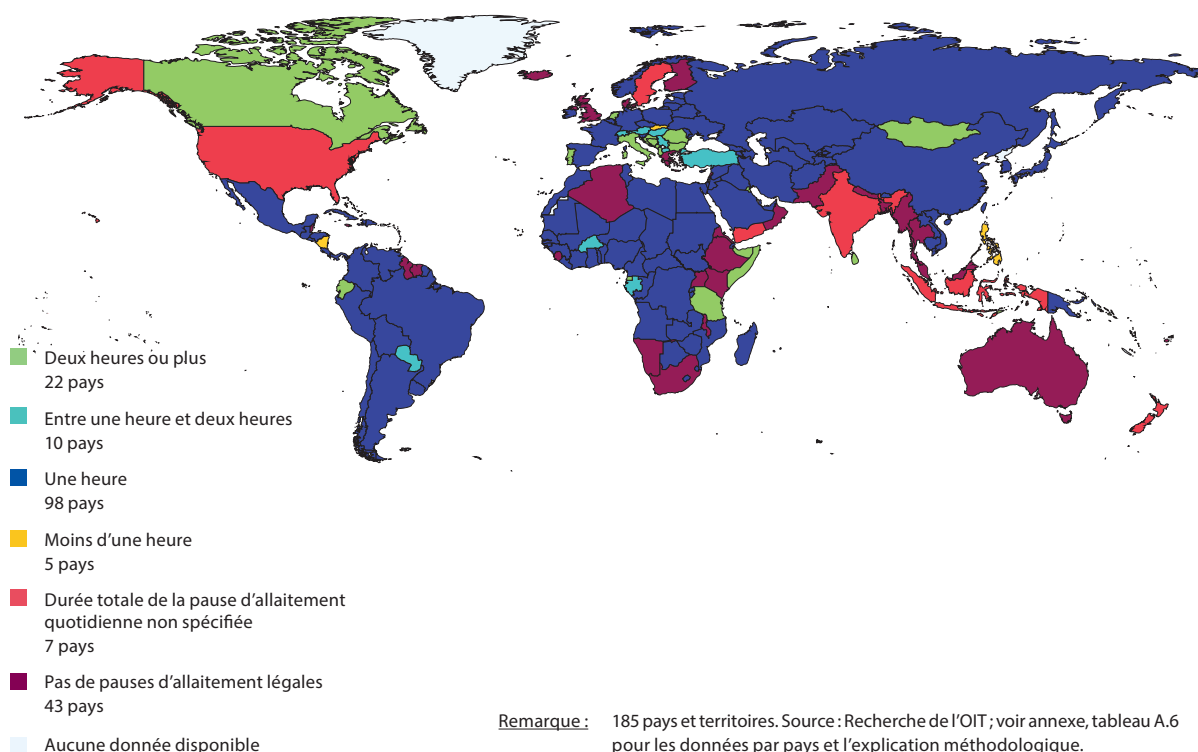
Dans cinq pays (Indonésie, Nouvelle-Zélande, Suède, États-Unis et Yémen), la loi reste muette sur le nombre et la durée des pauses, tandis que dans cinq autres (Bénin, Canada, Libye, Philippines et Samoa), les travailleuses sont autorisées à prendre autant de pauses que nécessaire. Ces dispositions peuvent accorder aux travailleuses autant de temps et de souplesse que nécessaire pour allaiter en fonction de leurs besoins et de leurs préférences, en particulier sur les lieux de travail où cette pratique est encouragée. Par ailleurs, l'absence de dispositions claires peut également dissuader les femmes de faire valoir

leur droit, en particulier lorsque les pauses ne sont pas rémunérées, comme c'est le cas au Canada, en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis.

Quatre-vingt-dix-huit pays ne prévoient qu'une heure de pause d'allaitement par jour

Si la majorité (98) des 142 pays où la pause d'allaitement est prévue par la loi accordent une heure, 32 autorisent plus d'une heure par jour pour l'allaitement. Seuls 5,4 pour cent des mères potentielles vivent dans ces 32 pays (figure 6.6). Les dispositions les plus généreuses sont observées dans 22 pays où la loi accorde deux heures, voire plus, pour l'allaitement. Dix de ces pays se trouvent dans les pays d'Europe et d'Asie centrale, dont le Monténégro et la Roumanie, et cinq dans les pays d'Asie et du Pacifique, dont les îles Salomon, le Sri Lanka et le Timor-Leste. Les autres pays présentant les durées les plus longues comprennent Bahreïn, la Guinée équatoriale et la Somalie.

► Figure 6.5. Durée quotidienne totale de la pause d'allaitement, 2021



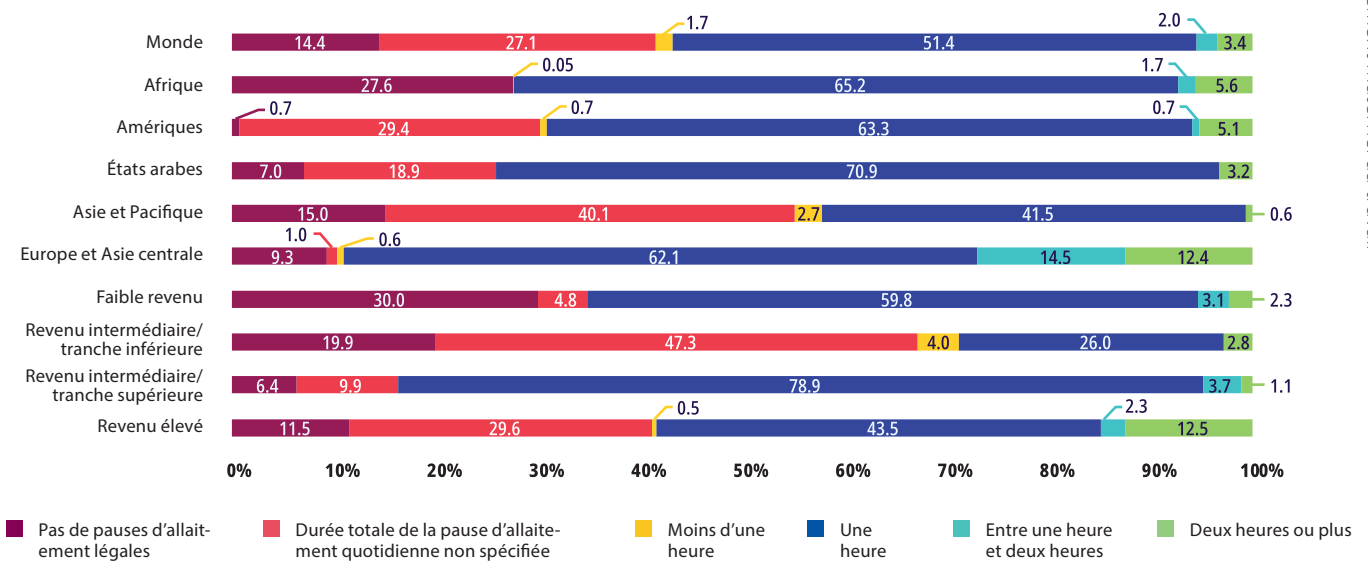
► **Tableau 6.5.** Durée totale quotidienne de la pause d'allaitement, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de pauses d'allaitement légales	Durée totale de la pause d'allaitement quotidienne non spécifiée	Moins d'une heure	Une heure	Entre une heure et deux heures	Deux heures ou plus
Monde	43	7	5	98	10	22
Afrique	11	–	1	37	2	3
Amériques	12	1	1	17	1	2
États arabes	2	1	–	6	–	2
Asie et Pacifique	12	4	1	11	–	5
Europe et Asie centrale	6	1	2	27	7	10
Faible revenu	6	1	–	19	1	1
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	6	1	3	31	–	6
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	13	2	–	24	5	6
Revenu élevé	18	3	2	24	4	9

Remarque: 185 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.6 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

225

► **Figure 6.6.** Pourcentage de mères potentielles, en fonction de la durée totale quotidienne de la pause d'allaitement, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque: 180 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT réalisés sur la base de données nationales. Voir annexe, tableau A.6 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► 6.3. Durée des pauses d'allaitement autorisées: mettre en adéquation les droits du travail et les recommandations internationales relatives à l'allaitement maternel

Au total, 109 pays prévoient le droit à des pauses quotidiennes pour l'allaitement pendant au moins six mois

La durée à laquelle s'applique le droit aux pauses d'allaitement rémunérées est également primordiale pour permettre aux travailleuses d'allaiter selon leurs besoins et leurs préférences et conformément aux recommandations de l'OMS - allaitement exclusif pendant les six premiers mois de l'enfant et allaitement accompagné d'aliments complémentaires appropriés jusqu'à l'âge de deux ans ou au-delà (OMS 2018). Sur les 142 pays prévoyant des pauses rémunérées ou non ou une réduction quotidienne du temps de travail, 112 précisent le nombre de mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi. Au total, 72,0 pour cent des mères potentielles à travers le monde vivent dans ces pays (figure 6.7, figure 6.8 et tableau 6.6). Tous ces pays, à l'exception du Bhoutan (un mois), de l'Eswatini (trois mois) et d'Israël (quatre mois), prévoient des pauses d'allaitement pendant au moins six mois⁵. Dans 28 pays, des pauses d'allaitement sont prévues, mais la durée sur laquelle porte ce droit n'est pas précisée.

La moitié environ des pays ayant des dispositions dans ce sens (75 pays) prévoient une durée comprise entre un an et 23 mois, et près de 60 pour cent des mères potentielles vivent dans ces pays. La grande majorité de ces 76 pays (46) accordent un an. C'est le cas du Ghana, de la République démocratique populaire lao, du Mozambique, du Pérou et du Qatar.

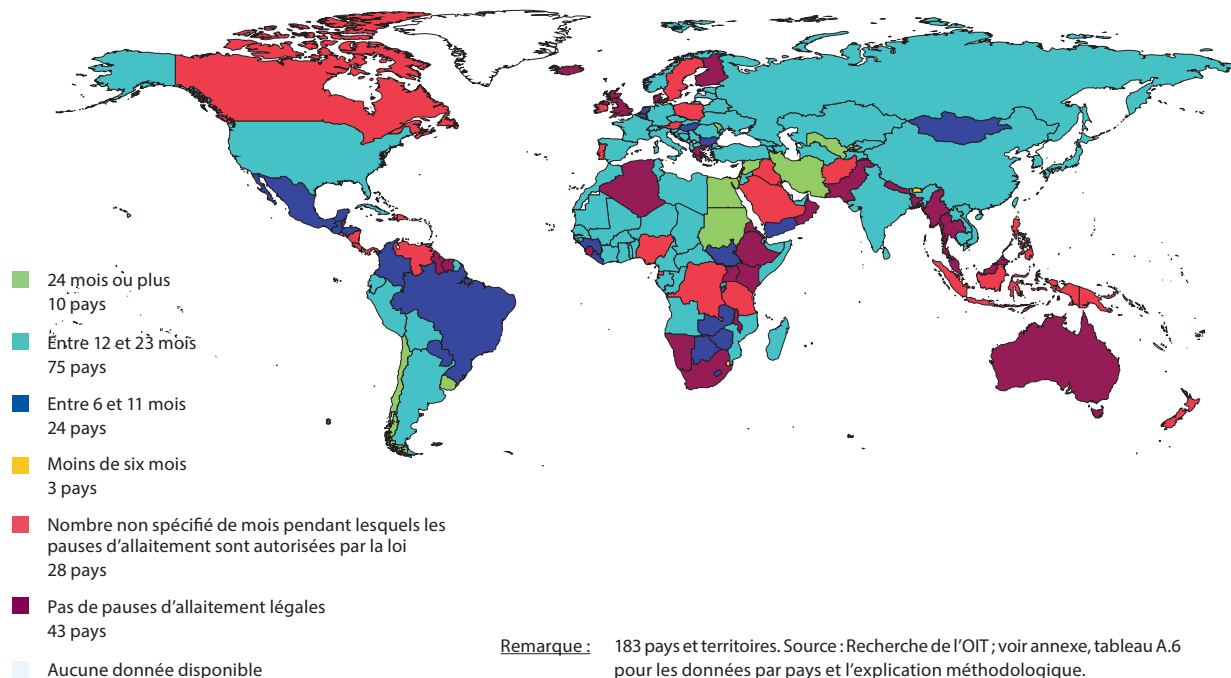
La durée de 12 à 23 mois est plus fréquente dans les pays d'Europe et d'Asie centrale (31), notamment en Estonie, au Turkménistan et en Ukraine, qui accordent ce droit pendant 18 mois, et dans les pays d'Afrique (25), où des pays comme le Burkina Faso prévoient 16 mois et la Libye 18 mois après la fin du congé de maternité. L'Europe et l'Asie centrale (72,5 pour cent) comptent la plus forte proportion de mères potentielles vivant dans des pays offrant des pauses d'allaitement de 12 à 23 mois, suivis de près par l'Asie et le Pacifique (72,1 pour cent), où la Chine, le Japon et le Viet Nam, par exemple, autorisent des pauses d'allaitement d'un an et l'Inde de 15 mois. Dans les Amériques, le pourcentage de mères potentielles vivant dans des pays où les pauses d'allaitement sont autorisées pendant au moins un an est de 43,4 pour cent.

Seuls dix pays prévoient un droit à des pauses d'allaitement pendant au moins deux ans

Seuls neuf pays – le Chili, l'Égypte, la République islamique d'Iran, Sao Tomé-et-Principe, le Soudan, la République arabe syrienne, l'Uruguay, l'Ouzbékistan et le Vanuatu – autorisent des pauses d'allaitement pendant deux ans, les pourcentages les plus élevés de mères potentielles de ces pays étant enregistrés en Afrique (11,1 pour cent) et dans les États arabes (11,7 pour cent). La République de Moldavie est le pays où la durée de la pause d'allaitement est la plus longue, offrant un droit à l'allaitement sur le lieu de travail pendant trois ans (figure 6.7, tableau 6.6 et figure 6.8).

5 La période pendant laquelle les pauses d'allaitement sont prévues par la loi ne tient pas compte de la durée du congé de maternité après l'accouchement.

► Figure 6.7. Nombre de mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi, 2021

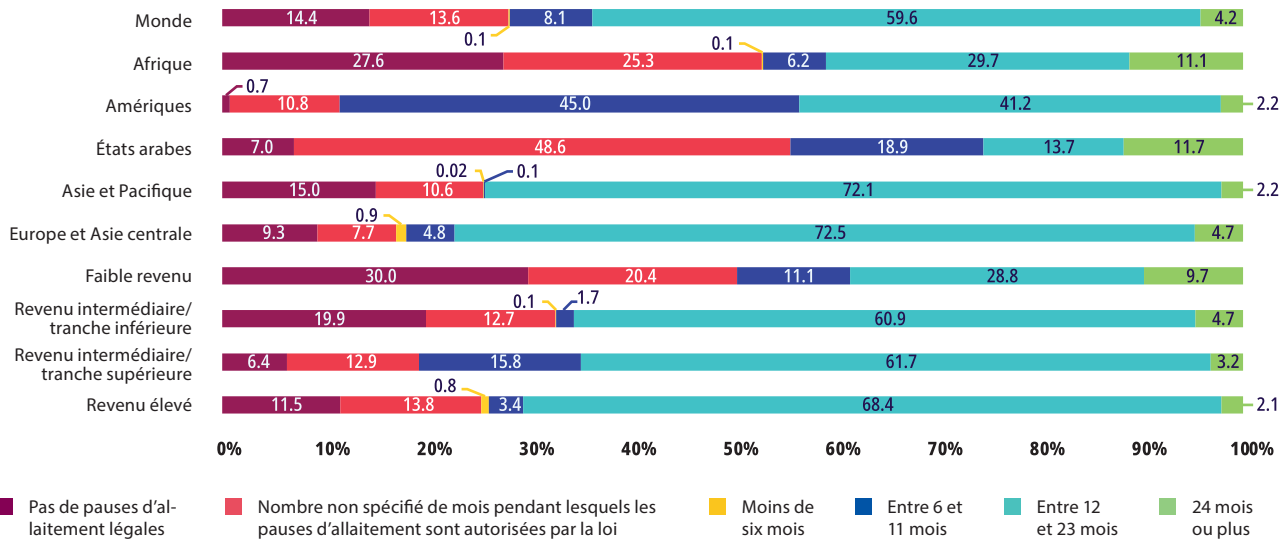


► Tableau 6.6. Nombre de mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de pauses d'allaitement légales	Nombre non spécifié de mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi	Moins de six mois	Entre 6 et 11 mois	Entre 12 et 23 mois	24 mois ou plus
Monde	43	28	3	24	75	10
Afrique	11	4	1	10	25	3
Amériques	12	8	–	6	6	2
États arabes	2	3	–	1	4	1
Asie et Pacifique	12	7	1	2	9	2
Europe et Asie centrale	6	6	1	5	31	2
Faible revenu	6	3	–	5	12	2
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	6	7	2	7	20	5
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	13	7	–	7	22	1
Revenu élevé	18	11	1	5	21	2

Remarque : 183 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.6 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 6.8. Pourcentage de mères potentielles ayant droit aux pauses d'allaitement prévues par la loi, en fonction de la durée pendant laquelle celles-ci sont autorisées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque: 178 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT réalisés sur la base de données nationales. Voir annexe, tableau A.6 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► 6.4. Structures pour l'allaitement sur le lieu de travail : une composante essentielle pour créer des lieux de travail favorables à l'allaitement maternel

Outre le temps accordé et la sécurité du revenu, un lieu de travail favorable à l'allaitement offre aux femmes : un espace confortable et privé pour l'allaitement au sein (lorsque possible) ou pour tirer le lait maternel ; une chaise ; l'accès à un réfrigérateur pour le conserver (si disponible) ; et un environnement propre et sûr (différent de la salle de bain) (OIT 2012a). L'existence d'un espace adéquat pour l'allaitement est également révélatrice de la volonté de l'organisation de promouvoir l'allaitement et de son adhésion au principe des parents qui travaillent, ce qui lui permet de faire prévaloir des arguments économiques solides dans ce sens, notamment une baisse de l'absentéisme et des coûts de prise en charge médicale, une plus grande fidélité des

employés et des relations publiques positives (Morris, Calvert et Lee 2019). La mise en place d'espaces réservés à l'allaitement sur le lieu de travail est également conforme aux normes de l'OIT qui recommandent la mise à disposition de structures répondant à des normes d'hygiène appropriées sur le lieu de travail ou à proximité⁶.

6 Recommandation n° 191 de l'OIT, paragraphe 9

Seuls 42 pays à travers le monde prévoient un droit légal à des structures pour l'allaitement sur le lieu de travail

Cependant, sur les 184 pays pour lesquels des informations sont disponibles, seuls 42 prévoient dans leur législation des dispositions imposant la mise à disposition de structures pour l'allaitement sur le lieu de travail. Autrement dit, 39,0 pour cent des mères potentielles à travers le monde vivent dans des pays où ce droit existe (figure 6.9, figure 6.10 et tableau 6.7). Dans 29 de ces pays, les dispositions relatives aux structures pour l'allaitement sur le lieu de travail ne s'appliquent que si l'entreprise emploie un nombre minimum de travailleurs. Dans ces cas, la loi fixe un seuil - généralement à partir de 20 travailleurs - dans le but de protéger les petites et moyennes entreprises (PME) contre les perturbations et les coûts potentiels que pourrait induire la mise en place de ces installations ; des exemples de ces points de référence peuvent être observés au Bangladesh (40 travailleurs), au Honduras (20 travailleurs) et aux États-Unis (50 travailleurs). Cependant, les recherches menées par l'OIT indiquent que ces coûts sont souvent moins élevés que prévu et qu'ils sont contrebalancés par des résultats positifs liés à la productivité des PME, en termes de réduction du roulement et de l'absentéisme du personnel, d'amélioration du moral et de l'engagement des employés, et d'amélioration de l'image de l'entreprise (Lewis et al. 2014). Par exemple, des employeurs du secteur des PME avaient initialement exprimé des réserves particulières au sujet des coûts des nouvelles réglementations sur la maternité en Australie et dans l'État de Californie aux États-Unis. Or, la majorité des employeurs, interrogés quelques années après avoir fait l'expérience de la mise en œuvre de la législation dans ces deux contextes, ont indiqué en tirer des avantages pour leur entreprise.

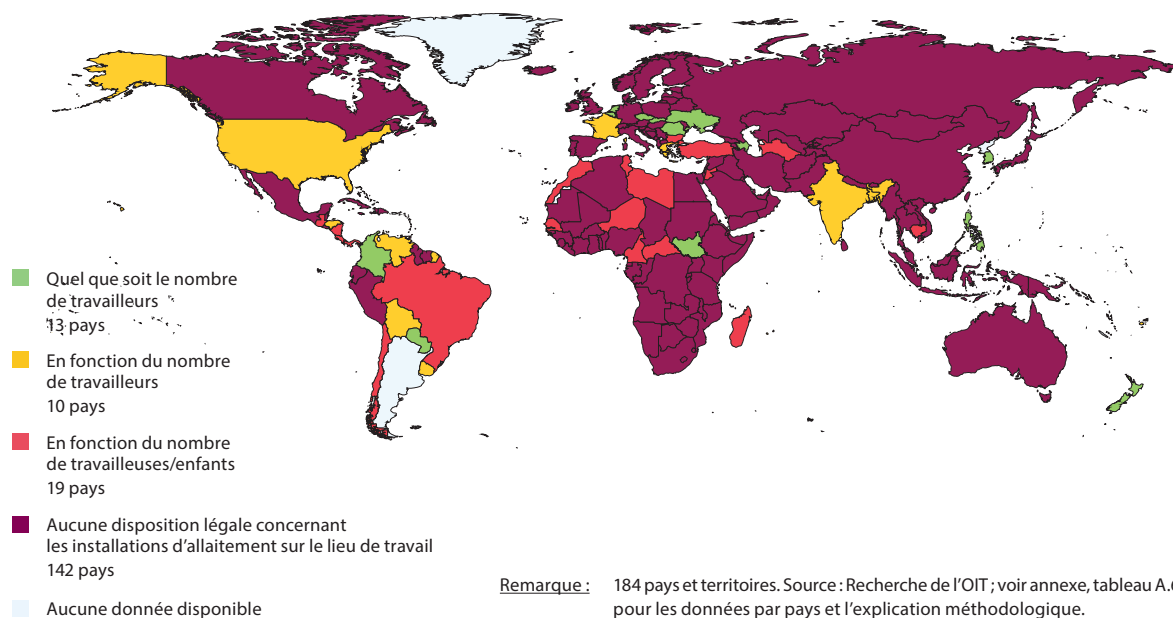
Seules 5 femmes sur 100 vivent dans des pays ayant institué un droit à des structures pour l'allaitement sur le lieu de travail, quels que soient le nombre et le genre des travailleurs

En dépit des avantages évoqués ci-dessus, 19 des 29 pays ayant adopté des dispositions légales relatives aux structures pour l'allaitement en fonction du nombre de travailleurs imposent l'obligation d'installations sur le lieu de travail en fonction d'un nombre minimum de femmes.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) considère que ces clauses sont discriminatoires, car elles peuvent avoir un effet dissuasif sur le recrutement des femmes. Ces exigences renforcent également le cliché qui veut que les femmes soient les personnes principalement chargées de s'occuper des enfants (OIT 2012b). 7,5 pour cent des mères potentielles à travers le monde vivent dans des pays où ces conditionnalités existent. Elles sont plus fréquentes en Afrique (huit pays, dont le Cameroun, Madagascar, le Sénégal et la Tunisie) et dans les Amériques (six pays, dont le Brésil, le Chili et le Costa Rica). Ces exigences se retrouvent également en Bulgarie (20 femmes), au Cambodge et en Turquie (100 femmes). En Jordanie, la mise à disposition de structures d'allaitement est subordonnée à la présence de 15 enfants âgés de moins de cinq ans ou plus parmi les enfants des employés.

Enfin, seuls 13 pays prévoient le droit à des structures sur le lieu de travail, indépendamment du nombre d'employés et de leur appartenance sexuelle, ce qui suppose que 4,6 pour cent seulement des mères potentielles vivent dans des pays où ce droit existe. Si cette disposition est surtout présente en Europe et en Asie centrale (sept pays), le droit à des structures pour l'allaitement indépendamment du nombre d'employés et de leur appartenance sexuelle en Colombie, en Nouvelle-Zélande, au Paraguay, aux Philippines, en République de Corée et au Soudan du Sud relève de bonnes pratiques similaires observées dans d'autres régions.

► Figure 6.9. Fondement de l'exigence minimale légale concernant la mise à disposition obligatoire des structures pour l'allaitement sur le lieu de travail, 2021

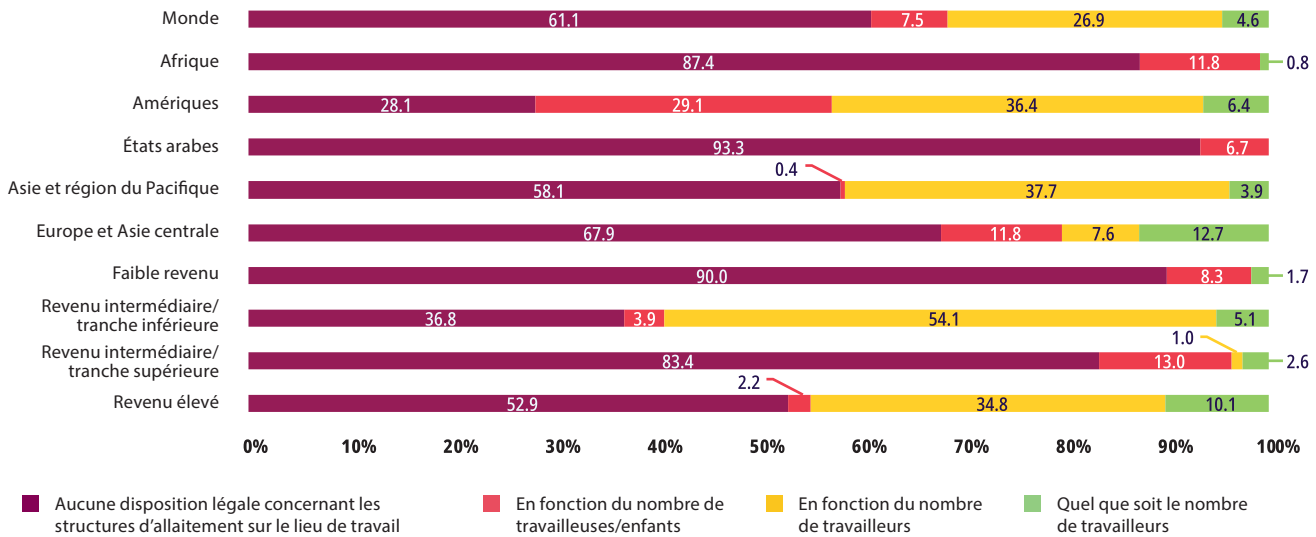


► Tableau 6.7. Fondement de l'exigence minimale légale concernant la mise à disposition obligatoire de structures pour l'allaitement sur le lieu de travail, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Aucune disposition légale concernant les structures pour l'allaitement sur le lieu de travail	En fonction du nombre de travailleuses/enfants	En fonction du nombre de travailleurs	Quel que soit le nombre de travailleurs
Monde	142	19	10	13
Afrique	45	8	–	1
Amériques	20	6	5	2
États arabes	10	1	–	–
Asie et Pacifique	26	1	3	3
Europe et Asie centrale	41	3	2	7
Faible revenu	24	3	–	1
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	35	6	4	2
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	36	8	2	3
Revenu élevé	47	2	4	7

Remarque : 184 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.6 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 6.10. Pourcentage de mères potentielles selon l'exigence minimale légale concernant la mise à disposition obligatoire de structures pour l'allaitement sur le lieu de travail, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 179 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT réalisés sur la base de données nationales. Voir annexe, tableau A.6 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► 6.5. Conclusion : résumé des conclusions relatives à l'allaitement maternel

Si la plupart des pays du monde prévoient du temps pour l'allaitement, reconnaissant ainsi l'importance de cette pratique de promotion de l'égalité des genres et de la santé pour les femmes travailleuses, les pauses d'allaitement rémunérées, les dispositions plus souples et les structures pour l'allaitement sur le lieu de travail restent encore des opportunités inexploitées pour la grande majorité des femmes. Les dispositions en vigueur concernant la fréquence et la durée des pauses d'allaitement et le droit à ces pauses font ressortir la nécessité d'améliorer la pertinence et la polyvalence de ces dispositions afin qu'elles puissent répondre aux besoins et aux préférences des femmes et devenir des

outils efficaces pour l'allaitement sur le lieu de travail. Les lois actuelles soulignent également l'importance de veiller à ce que le droit aux pauses d'allaitement réponde aux recommandations internationales sur la durée de l'allaitement et de promouvoir des lieux de travail favorables à l'allaitement. Certains pays font œuvre de pionnier en élargissant la possibilité de prendre des pauses d'allaitement aux pères et aux autres personnes ayant en charge des enfants, afin de reconnaître progressivement le rôle que les hommes peuvent jouer pour faciliter l'allaitement et partager la responsabilité de l'alimentation du nourrisson et, en fin de compte, de la garde des enfants.



4

DANS 4 PAYS À REVENU ÉLEVÉ, LES PAUSES D'ALLAITEMENT NE SONT PAS RÉMUNÉRÉES



7

PAYS ONT, POUR LA PREMIÈRE FOIS, INTRODUIT DES PAUSES D'ALLAITEMENT RÉMUNÉRÉES (DEPUIS 2011)



4

PAYS RECONNAISSENT LE RÔLE JOUÉ PAR LES HOMMES POUR FACILITER L'ALLAITEMENT ET LA NUTRITION DES NOURRISSONS EN ACCORDANT AUX PÈRES DES PAUSES D'ALLAITEMENT



80

PAYS ACCORDENT DEUX PAUSES PAR JOUR
▶ 5 FEMMES SUR 10



109

PAYS ONT INSTITUÉ LE DROIT À DES PAUSES D'ALLAITEMENT QUOTIDIENNES PENDANT SIX MOIS OU PLUS
▶ 7 FEMMES SUR 10



42

PAYS À TRAVERS LE MONDE PRÉVOIENT UN DROIT LÉGAL À DES STRUCTURES POUR L'ALLAITEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL
▶ 4 MÈRES POTENTIELLES SUR 10

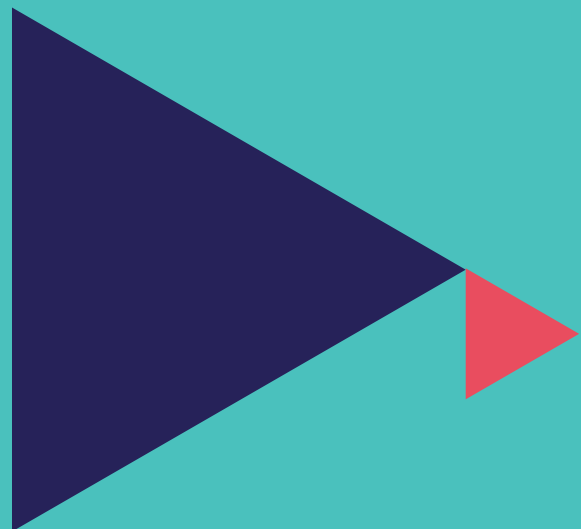
138

PAYS ONT INSTITUÉ UN DROIT LÉGAL À DU TEMPS D'ALLAITEMENT ET À LA SÉCURITÉ DES REVENUS POUR LES FEMMES ALLAITANTES

8 femmes sur 10



Le rôle essentiel des soins aux enfants dans les sociétés et les économies



Messages clés

► Pourquoi les services de soins aux enfants sont-ils si importants ?

- Les services de soins aux enfants offrent de nombreux avantages, notamment en favorisant le développement de l'enfant, en créant des emplois, en réduisant le travail non rémunéré des parents et en stimulant l'emploi et les revenus des femmes. Toutefois, l'absence de services, les disparités au niveau de l'offre et de la qualité, et les conditions de travail inadéquates sont autant d'opportunités manquées.

► Qui a droit à des services de soins pour enfants âgés de 0 à 2 ans ?

- Seuls 57 des 178 pays ont adopté une disposition législative prévoyant des programmes de développement éducatif de la petite enfance (DEPE) pour les enfants âgés de 0 à 2 ans. En d'autres termes, seuls 2 parents potentiels¹ sur 10 vivent dans des pays où ce droit est consacré par la loi.
- Les programmes de DEPE pour les enfants âgés de 0 à 2 ans ne sont un droit universel que dans 21 pays. Autrement dit, 1 parent potentiel sur 10 vit dans des pays où de telles dispositions existent.

► À quel type de services de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans les parents ont-ils accès ?

- Les parents n'ont le droit d'utiliser les services publics de soins aux enfants immédiatement après la naissance de leur enfant que dans 32 pays. En d'autres termes, 1 parent potentiel sur 10 vit dans un pays où ce droit est reconnu.
- Seuls 30 pays accordent aux parents le droit de bénéficier de programmes obligatoires de DEPE pendant au moins 40 heures par semaine. Ainsi, 8 parents potentiels sur 100 vivent dans des pays où de telles dispositions sont appliquées.

1 Les « parents potentiels » sont les hommes et les femmes en âge de procréer. Pour les besoins du présent rapport, ce terme désigne les personnes âgées de 15 à 49 ans.

Messages clés

▶ Qui a droit à des services de soins pour enfants de trois ans ou plus ?

- ▶ Dans 105 sur 178 pays, il existe une disposition juridique prévoyant des services d'éducation préscolaire pour les enfants entre l'âge de 3 ans et le début du cycle primaire. Ainsi, 5 parents potentiels sur 10 vivent dans des pays où ce droit est prévu par la loi.
- ▶ Toutefois, les services d'éducation préscolaire ne sont un droit universel que dans 63 pays. Cela veut dire que 4 parents potentiels sur 10 résident dans des pays où de telles dispositions sont en vigueur.

▶ De quel type de services de soins aux enfants âgés de 3 ans ou plus les parents disposent-ils ?

- ▶ Dans 80 pays, les parents ont droit à des services d'éducation préscolaire pour les enfants dès l'âge de 3 ans. En d'autres termes, 4 parents potentiels sur 10 résident dans des pays ayant adopté de telles dispositions.
- ▶ Seuls 33 pays offrent aux parents le droit à des services d'éducation préscolaire prévus par la loi pendant au moins 40 heures par semaine. Autrement dit, seuls deux parents potentiels sur dix vivent dans des pays où ce droit est reconnu.

► 7.1. Application du droit aux services de soins aux enfants : aller au-delà des politiques de congé parental

Les services de soins aux enfants sont une composante essentielle du continuum des politiques de soins. Cependant, les lacunes en matière de soins aux enfants sont prévalentes partout. De l'accouchement au début de la scolarité obligatoire, les parents exerçant une activité professionnelle ont besoin de services de soins pour leurs enfants. Dans les pays où des politiques de congé (de maternité, de paternité ou parental) existent, une partie de la demande de services de soins aux enfants peut être absorbée par les parents durant leur congé. Le fait de garantir l'accès des mères et des pères aux services publics de soins aux enfants constitue, comme le soulignent les conclusions de 2019 de la Commission des Nations unies sur la condition de la femme, une étape cruciale vers la réalisation de l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et filles (ONU Femmes 2019). Cependant, dans la majorité des pays (177), l'âge de démarrage de l'enseignement obligatoire se situe entre 5 et 7 ans (Institut d'étude du développement international, 2017). Seuls neuf pays offrent un congé parental convenablement rémunéré² et susceptible d'aider les parents à concilier travail et soins aux enfants entre 0 et 5 ans.

Dans les pays où ces politiques n'existent pas ou sont insuffisantes, les parents exerçant une activité professionnelle ont recours à des acteurs familiaux ou non familiaux, principalement des femmes - mères, sœurs, grands-mères - et des travailleurs domestiques qui sont souvent des migrants travaillant dans l'économie informelle dans de mauvaises conditions et pour de faibles rémunérations (OIT 2021b ; OIT 2018a). Les solutions de soins aux enfants non familiales de bonne qualité étant difficilement accessibles sur le plan financier pour la plupart, de nombreux parents exerçant une activité professionnelle (le plus souvent des mères) décident de quitter la vie professionnelle ou de réduire leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants. Dans le secteur de l'économie informelle, les femmes n'ont souvent pas d'autre choix que de travailler

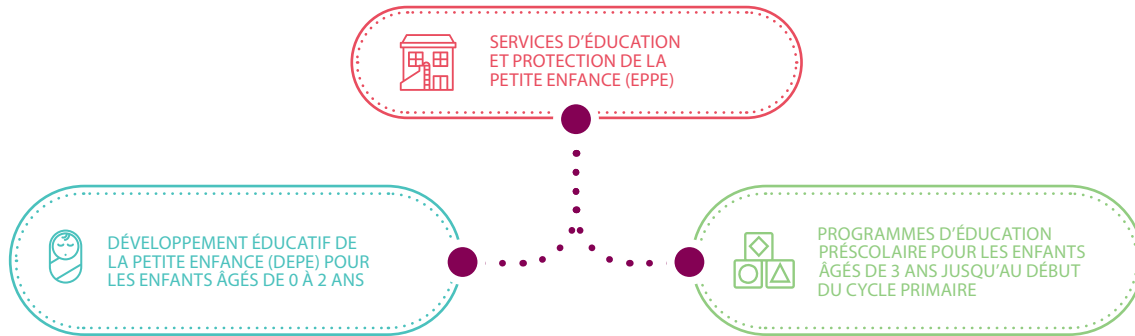
et de s'occuper de leurs enfants en même temps. Lorsque l'enfant atteint l'âge de la scolarité obligatoire, cette option est généralement plus accessible financièrement. Toutefois, des dispositions supplémentaires en matière de soins aux enfants peuvent s'avérer nécessaires avant ou après l'école, pendant les pauses déjeuner et les vacances scolaires. La scolarité obligatoire couvre néanmoins une part importante des besoins de soins aux enfants.

Les services et programmes d'éducation et de protection de la petite enfance (EPPE) sont généralement classés en deux catégories : (i) les programmes de développement éducatif de la petite enfance (DEPE) conçus pour les enfants de 0 à 2 ans ; et (ii) les programmes d'éducation préscolaire conçus pour les enfants entre l'âge de 3 ans et le début du cycle d'études primaires (UNESCO, OCDE et Eurostat 2015) (voir figure 7.1).



2 Des prestations en espèces au titre du congé parental remplaçant au moins deux tiers de la rémunération antérieure du travailleur.

► Figure 7.1. Classification des services de soins aux enfants



Source: Compilées par les auteurs.

Les parents peuvent bénéficier de services d'EPPE réguliers dans des centres, d'EPPE à domicile agréés ou de services à domicile (travailleurs domestiques). Les services d'EPPE à domicile sont en général dispensés au domicile du prestataire ou dans une structure regroupant plusieurs prestataires (soins à domicile ou soins de proximité aux enfants) agréés conformément aux exigences minimales en vigueur dans le pays, notamment les contrôles sanitaires et de sécurité (initiaux ou annuels), les exigences en matière d'enregistrement du personnel et les normes du programme scolaire, les inspections pédagogiques annuelles, les exigences en matière de formation continue et la supervision pédagogique régulièrement assurée par un organisme de supervision agréé. Les prestataires de soins à domicile agréés sont recrutés, soutenus et, dans certains cas, employés par une autorité publique ou une organisation privée financée par des fonds publics. Dans certains pays, les prestataires de services d'EPPE à domicile sont employés directement par les parents.

L'embauche d'un travailleur domestique (services à domicile) pour s'occuper d'un enfant peut être l'option de soins privilégiée pour les nourrissons et les jeunes enfants lorsque les services publics de soins aux enfants font défaut ou n'inspirent pas confiance. Selon des études de l'OIT, une forte dépendance aux travailleurs domestiques pour des services de soins est révélatrice d'une offre insuffisante de services de soins dans les pays (OIT 2018a). Les services de soins à domicile assurés par des employés de maison sont une

option destinée surtout aux ménages à revenu moyen et élevé qui ont les moyens de payer le salaire d'un travailleur domestique. Toutefois, les taux élevés d'informalité parmi les travailleurs domestiques se traduisent le plus souvent par de faibles rémunérations et un manque de protections nécessaires du point de vue de l'emploi et de la protection sociale.

Le droit aux soins aux enfants et à la protection de la maternité, en particulier, est énoncé dans un certain nombre de textes internationaux, dont la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (1948), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), et la Convention relative aux droits de l'enfant (1989). Ces cadres de référence pour les droits de la personne sous-tendent la nécessité de garantir des services de soins aux enfants de qualité, en vue de répartir équitablement entre les hommes, les employeurs, l'État et les prestataires de services privés (OIT et WIEGO 2020) les responsabilités inégales assumées par les femmes en matière de soins aux enfants. En outre, les services de soins aux enfants sont également inscrits dans certains instruments de l'OIT. Il s'agit notamment de la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, qui préconise le développement de services et de structures de services de soins aux enfants. La Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, qui lui est associée, va un peu plus loin en

demandant la réalisation d'enquêtes pour évaluer les besoins et les préférences des travailleurs ayant des responsabilités familiales en matière de soins aux enfants et la prestation de services de soins aux enfants qui soient adéquats, appropriés et disponibles gratuitement ou à un prix raisonnable en fonction de la capacité à payer des travailleurs. Selon la Recommandation (n° 165), les services de soins aux enfants doivent également être élaborés de manière souple afin de répondre aux besoins d'enfants d'âges différents. Par ailleurs, la Recommandation (n° 204) de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, aborde la problématique de l'exclusion des travailleurs de l'économie informelle des services de soins aux enfants. Cette recommandation invite les États Membres de l'OIT à promouvoir l'offre de services de soins aux enfants et d'autres services de soins de qualité à un prix abordable et l'accès à ces services afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'entrepreneuriat et de possibilités d'emploi et de permettre la transition vers l'économie formelle.

Le présent chapitre donne un aperçu des systèmes nationaux réglementaires de services de soins aux enfants pour les enfants âgés de 0 à 2 ans et ceux âgés entre 3 ans et le début du cycle d'études primaires (qui peut varier entre 5 et 7 ans). Il s'intéresse aux systèmes de soins aux enfants dans lesquels le gouvernement joue un rôle primordial, au type d'aide gouvernementale fournie, à l'âge des enfants et au nombre d'heures de services de soins aux enfants.



3 Enseignants travaillant avec des enfants âgés de 0 à 2 ans.

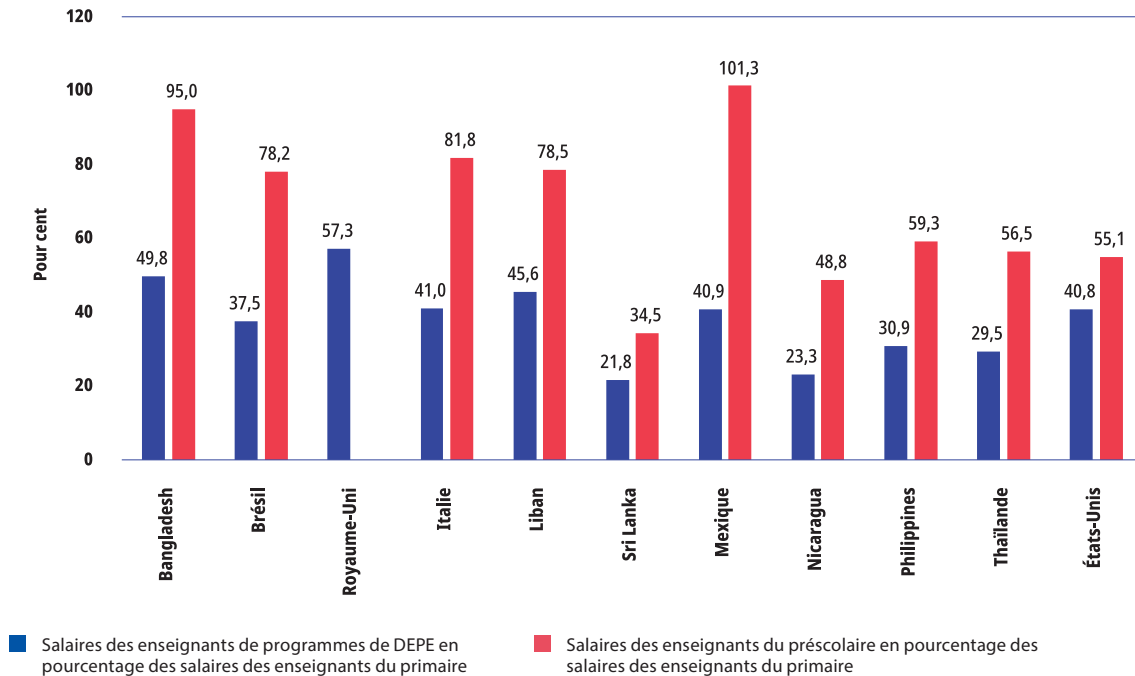
4 Enseignants travaillant avec des enfants âgés de 3 ans jusqu'au début de l'enseignement pré-primaire.

L'opportunité manquée de créer de bonnes conditions de travail dans les services de soins aux enfants

Les taux d'inscription des enfants dans les programmes d'EPPE permettent généralement d'évaluer la couverture en services de soins aux enfants. Les statistiques laissent penser que le principe d'universalité est loin d'être atteint dans la plupart des régions du monde, même s'il existe de fortes disparités entre les régions et les pays. Au niveau des pays de l'OCDE, le pourcentage moyen d'enfants âgés de 0 à 2 ans inscrits dans des programmes de DEPE était de 36,1 pour cent en 2018/19, tandis que pour l'enseignement préscolaire, il était de 87,0 pour cent (OCDE, n.d.-d). Ce résultat est imputable en grande partie à la faiblesse des investissements publics dans les services de soins aux enfants. Plus précisément, l'insuffisance des ressources publiques dédiées aux services de soins aux enfants entraîne une faible disponibilité des places dans les structures d'accueil ou des listes d'attente très longues, une absence de formation pertinente du personnel enseignant, un faible ratio personnel-enfants et une faible rémunération des travailleurs des services de soins aux enfants.

Selon les estimations de l'OIT effectuées dans 11 pays, le salaire horaire moyen des enseignants du secteur du DEPE³ ne représente qu'une fraction du salaire moyen versé aux enseignants du primaire (figure 7.2). Les estimations vont de 21,8 pour cent seulement au Sri Lanka à 57,3 pour cent au Royaume-Uni. Cette situation est liée à la faible valeur et à la faible reconnaissance accordées à cette profession et à ses niveaux très élevés de féminisation, ainsi qu'aux très faibles taux de syndicalisation (OIT 2018a). Les enseignants du préscolaire⁴ bénéficient d'une meilleure rémunération par rapport à ceux travaillant avec des enfants âgés de 0 à 2 ans. Toutefois, dans de nombreux pays, ils sont encore nettement moins bien rémunérés que les enseignants du primaire. Les salaires des enseignants du préscolaire vont de 34,5 pour cent (Sri Lanka) à 100 pour cent (Mexique) des salaires des enseignants du primaire (figure 7.2).

► Figure 7.2. Salaire moyen des enseignants du secteur du DEPE et du préscolaire par rapport aux salaires moyens des enseignants du primaire dans certains pays, dernière année disponible (%)



Remarque : Voir tableau A.9 pour la classification des enseignants du secteur du DEPE et des écoles préscolaires basée sur la CIP-08/88 et la CITI Rév. 4/3. Source : Calculs de l'OIT basés sur les enquêtes sur la population active et les ménages : Bangladesh - Enquête trimestrielle sur la population active 2017 ; Brésil - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019 ; Royaume-Uni - Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie, 2018 ; Italie - Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie, 2019 ; Liban - Enquête sur la population active et les conditions de vie des ménages, 2019 ; Sri Lanka - Enquête trimestrielle sur la population active 2018 ; Mexique - Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2019 ; Nicaragua - Encuesta Nacional de Hogares para la Medición del Nivel de Vida 2014 ; Philippines - Enquête sur la population active 2019 ; Thaïlande - Enquête sur la population active 2019 ; États-Unis - Enquête sur la population actuelle 2019.

La faible rémunération du personnel des services d'EPPE, associée à un faible ratio personnel/enfants, entraîne une charge de travail excessive, un faible niveau de satisfaction au travail et un faible taux de rétention des travailleurs de la petite enfance. À leur tour, ces facteurs contribuent à abaisser la qualité des services de soins aux enfants disponibles (OIT 2018a). Il a été démontré que des services d'EPPE de qualité médiocre peuvent n'avoir aucun effet bénéfique, ou sont susceptibles d'avoir un effet préjudiciable sur le développement et l'apprentissage des enfants (OCDE 2020a ; Howes et al. 2008 ; Britto, Yoshikawa et Boller 2011).

Les États ne devraient pas seulement chercher à accroître la couverture en services d'EPPE. Ils devraient également s'efforcer d'améliorer la qualité de ces services. Des services de soins aux enfants de bonne qualité peuvent modifier les préférences en matière de répartition des tâches de soins aux enfants entre les femmes et les hommes et entre les ménages et l'État. Des efforts dans ce sens sont encore nécessaires, car il ressort du Programme international d'enquêtes sociales 2012⁵ que 51 pour cent des personnes interrogées préfèrent recourir à des acteurs non familiaux pour la prestation de soins aux jeunes enfants, tandis que 39 pour cent considèrent que ce rôle incombe exclusivement à la famille, ce qui veut dire le plus souvent que les mères sont les seules responsables de la prestation de soins aux enfants (ISSP Research Group 2016).

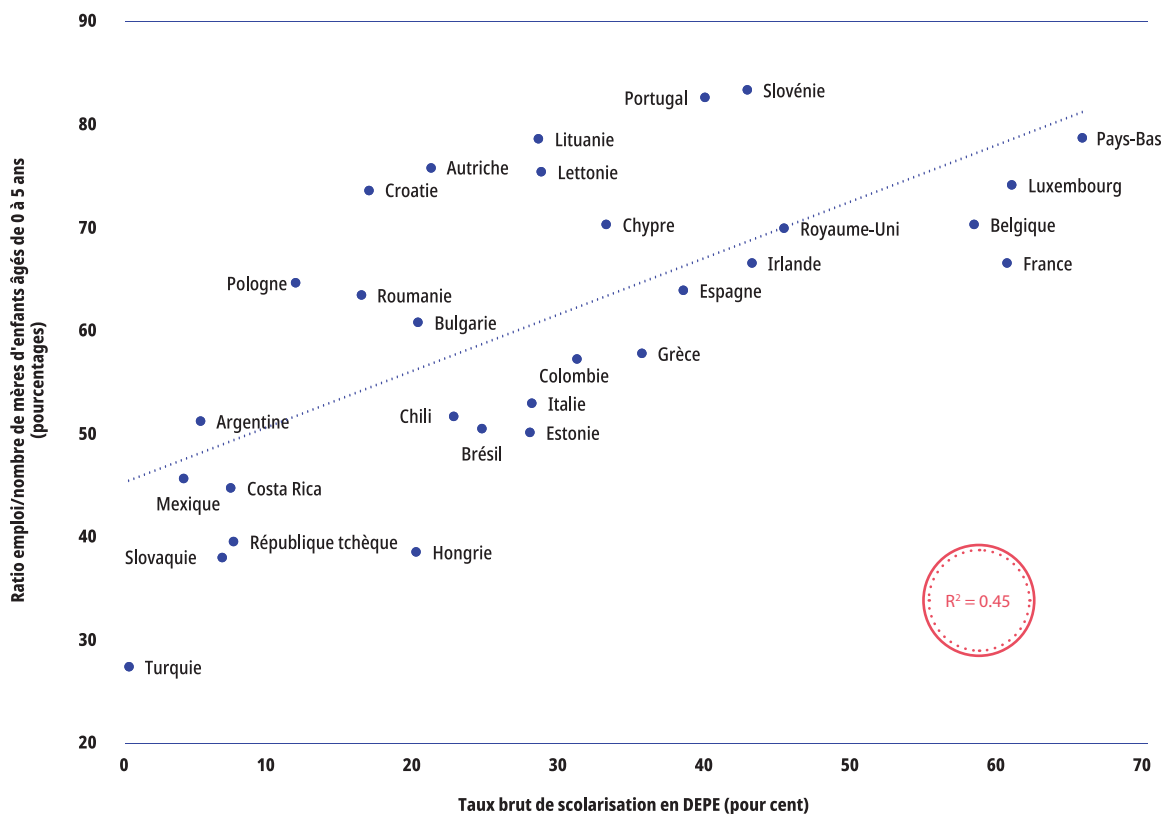
5 Données du Programme international d'enquêtes sociales, représentant 62 pour cent de la population mondiale.

Les nombreux avantages des services de soins aux enfants

Les services de soins aux enfants renforcent les chances de survie, de croissance, d'épanouissement et d'apprentissage des enfants - notamment sur les plans de la santé, de la nutrition et de l'hygiène, ainsi que du développement cognitif, social, émotionnel et physique - depuis la naissance jusqu'à l'entrée à l'école maternelle et primaire (UNICEF, OIT et WIEGO 2021). Les programmes d'EPPE permettent aux jeunes enfants de découvrir un enseignement organisé hors du contexte familial. Ils sont assortis d'une composante éducative volontaire et ont pour but de préparer les enfants à accéder à l'enseignement primaire. Les avantages des services d'EPPE sont également renforcés par la cible 4.2 de l'Objectif de développement durable 4 dont l'objectif est : « D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons aient accès à des activités de développement et de soins de la petite enfance et à une éducation préscolaire de qualité qui les préparent à suivre un enseignement primaire. »

Il a été démontré que le développement des services de soins aux enfants a des effets bénéfiques sur la participation des femmes à l'emploi et sur leur niveau de revenu. En 2018, 606 millions de femmes en âge de travailler ont déclaré être soit indisponibles pour exercer un emploi, soit ne pas chercher un emploi en raison de leurs responsabilités familiales, contre seulement 41 millions d'hommes (OIT 2018a). La figure 7.3 montre qu'il existe une corrélation forte et positive entre les ratios emploi/population des femmes ayant de jeunes enfants et le nombre de leurs enfants inscrits dans des programmes de DEPE pour enfants âgés de 0 à 2 ans. La présence des services de soins aux enfants est également corrélée à un nombre plus élevé de femmes occupant des postes de direction et d'encadrement, et par conséquent à un écart moins élevé de rémunération liée à la maternité. Selon des statistiques recueillies aux États-Unis, les candidatures féminines à des postes de direction augmentent de 18,4 pour cent lorsque l'entreprise propose des horaires prolongés de soins aux enfants (Latura 2020).

► Figure 7.3. Rapport emploi/nombre de femmes avec de jeunes enfants (0-5 ans) et taux bruts de scolarisation dans les programmes de DEPE dans certains pays, année la plus récente

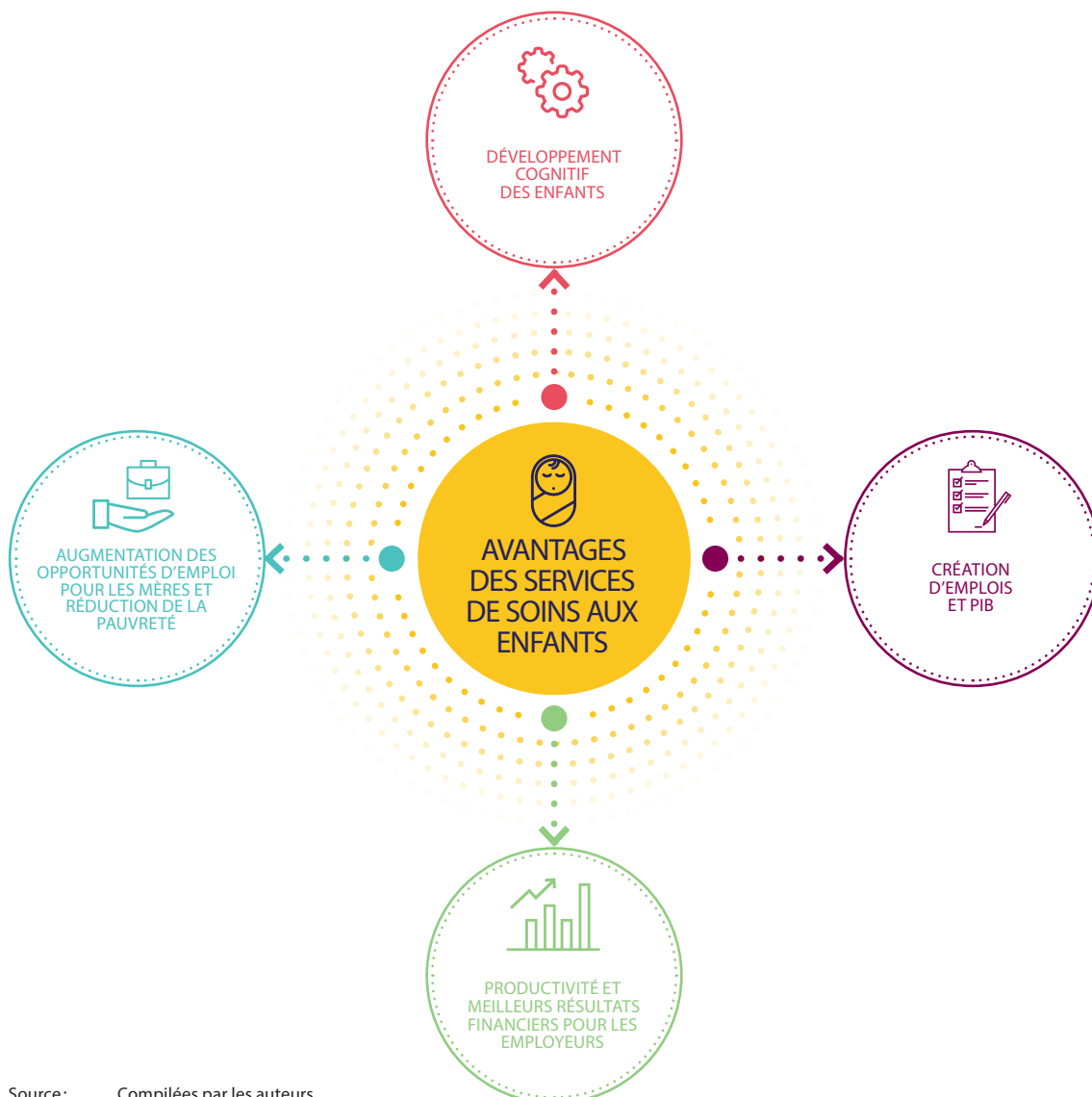


Source: Calculs de l'OIT basés sur la base de données ILOSTAT et la base de données de l'OCDE sur la famille.

Les employeurs profitent également de la disponibilité d'opportunités de soins aux enfants. Nombre d'entre eux considèrent que le fait d'aider leurs employés à s'occuper de leurs enfants relève d'une logique de stratégie opérationnelle. Les services de soins aux enfants permettent de réduire le taux de rotation et de fidéliser les employés, d'attirer de nouveaux employés, de réduire l'absentéisme, d'augmenter la productivité et la concentration, et d'améliorer le moral, la motivation et la satisfaction professionnelles des employés (Hein et Cassirer 2010 ; IFC 2017). Cependant, de nombreux employeurs - notamment les petites et moyennes entreprises - n'ont pas les moyens

d'attirer des employés avec des structures d'accueil ou des chèques-garde d'enfants. Aussi, les pouvoirs publics sont-ils des acteurs clés qui doivent s'appuyer sur les ressources existantes et mobiliser des ressources supplémentaires afin de parvenir à une offre universelle de services de soins aux enfants qui se veulent adéquats et abordables sur le plan financier. Ces investissements auront des retombées en termes de rentabilité des entreprises et donc du PIB, mais également en termes de création d'emplois et d'égalité des genres au travail et au sein des ménages. La figure 7.4 présente un résumé des avantages que présentent les services de soins aux enfants.

► Figure 7.4. Avantages des services de soins aux enfants



Source: Compilées par les auteurs.

► 7.2. Services de soins pour enfants âgés de 0 à 2 ans : un lien nécessaire entre le congé parental et les services de soins

Deux parents potentiels sur dix seulement vivent dans des pays où il existe des dispositions réglementaires concernant les soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans

En 2021, 57 pays sur 178 à travers le monde disposent d'un système national réglementaire de services de soins⁶ pour enfants âgés de 0 à 2 ans (figure 7.5, tableau 7.1 et encadré 7.1)⁷. En d'autres termes, seuls 17,7 pour cent des parents potentiels (soit 687 millions) vivent dans des pays où les services de soins aux jeunes enfants sont prévus par la loi (figure 7.6). Cependant, en dépit de l'existence de dispositions statutaires, ces services de soins aux enfants peuvent, dans certains cas, être de portée limitée dans la pratique, et peuvent restreindre l'accès à certaines régions, ne pas bénéficier du financement nécessaire, ou fournir des prestations de soins aux enfants à des populations ciblées par le biais de programmes sociaux. Par exemple, au Pérou, le programme gouvernemental Cuna Mas a pour but d'améliorer le développement précoce des enfants de moins de 3 ans vivant dans des endroits exposés à la pauvreté et à l'extrême pauvreté. Dans les zones urbaines, les centres de soins de jour offrent des soins complets aux enfants âgés de 6 à 36 mois, tandis que dans les zones rurales, il existe un service de visites à domicile et des séances de groupe à intervalles réguliers avec les principaux responsables d'enfants de moins de 3 ans et les femmes enceintes (Pérou, n.d.).

Il existe encore 121 pays à travers le monde, soit plus de 3 milliards d'habitants, où le droit à un système national de services de soins aux enfants n'existe pas. Dans ces pays, les soins aux jeunes enfants prodigués par la famille sont la norme. Les parents qui travaillent peuvent également,

pour une minorité d'entre eux, recourir à des structures d'accueil privées payantes ou faire appel à des travailleurs à domicile pour s'occuper de leurs jeunes enfants. Dans certains de ces pays, les parents peuvent recourir à des services - lorsqu'ils sont disponibles - de soins aux enfants mis à disposition par l'employeur ou à des services fournis par des organisations religieuses, des coopératives et des ONG, même si ces services sont de portée très limitée.

Le tableau mondial cache d'importantes disparités régionales. Par exemple, l'Europe et l'Asie centrale sont les régions où les systèmes nationaux de soins aux enfants sont les plus performants. Dans cette région, 38 pays sur 50, qui abritent 77,7 pour cent des parents potentiels, disposent d'un système national de soins et d'éducation de la petite enfance. Des pays comme l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Bulgarie, la République de Moldavie, la République tchèque, le Tadjikistan, la Turquie et l'Ouzbékistan ne disposent pas de système national de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans.

Les Amériques sont la région abritant la seconde proportion la plus importante de parents potentiels vivant dans des pays dotés d'un système national de soins aux enfants. Cette proportion correspond à 51,1 pour cent des parents potentiels de la région vivant dans 12 pays dotés de tels systèmes. Dans certains pays l'accès aux services de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans reste limité, en dépit de l'existence de systèmes nationaux. Par exemple, au Costa Rica, l'offre publique est essentiellement concentrée dans les zones urbaines, et en Uruguay, les parents doivent encore prendre en charge la plus grande partie des frais de soins aux enfants.

En Asie et dans le Pacifique, 7 pays sur 33 disposent d'un système national de services de soins aux enfants. Ainsi, seuls 4,3 pour cent des parents potentiels (soit 94 millions) vivent dans

6 Il s'agit de services de soins aux enfants organisés par le secteur public, où le gouvernement assure la réglementation et le financement à l'échelle nationale.

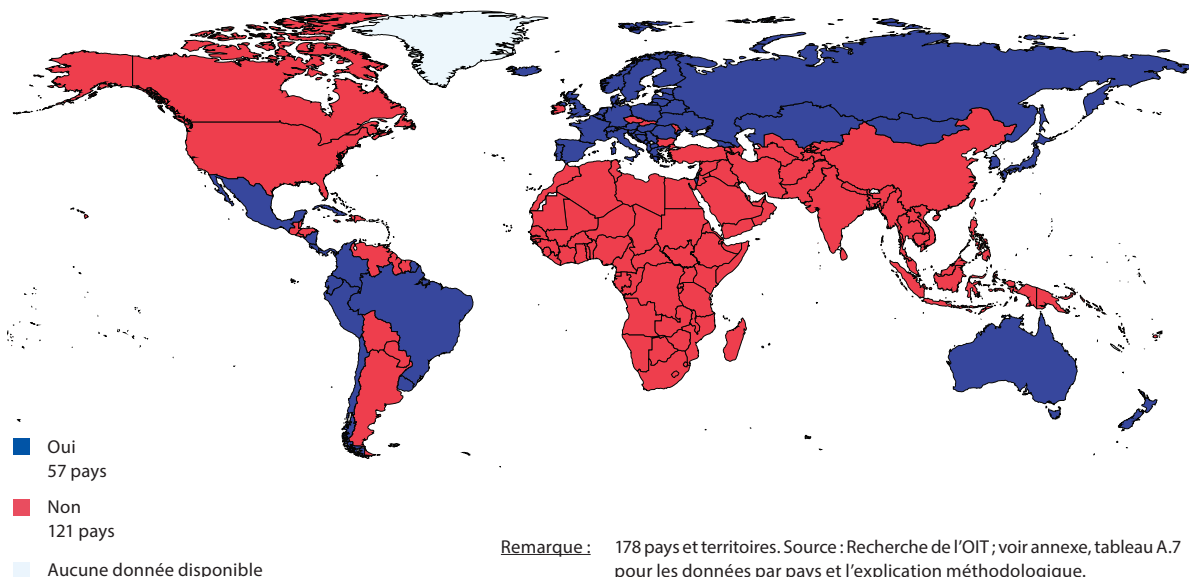
7 Si des services de soins aux enfants pour les enfants âgés de 0 à 2 ans sont disponibles au niveau infranational et que le gouvernement central supervise ces services, le pays est considéré comme ayant un système national de services de soins aux enfants.

un pays disposant d'un système de services de soins aux enfants organisé par les pouvoirs publics. Enfin, en Afrique et dans les États arabes, il n'existe aucun système national de services de soins aux enfants. Dans ces régions, en particulier dans les États arabes, de nombreux pays font appel à des employés de maison migrants pour s'occuper d'enfants âgés de 0 à 2 ans. Dans ces pays, les employés de maison acquièrent les compétences nécessaires pour s'occuper des enfants, même s'ils n'ont pas forcément la formation ou les qualifications nécessaires pour devenir des prestataires de services de soins aux enfants dans un cadre familial (OIT 2018a). Pour promouvoir la mise à niveau des aptitudes des employés de maison occupant de tels postes, l'OIT a élaboré un référentiel à l'intention des organisations et des formateurs travaillant avec des employés de maison désireux de renforcer leurs compétences en matière de soins aux enfants. Outre l'acquisition de compétences, ces outils aident les employés de maison à prendre conscience de la valeur du travail qu'ils

accomplissent. Quoique pertinent pour toutes les régions, ce référentiel a d'abord été piloté au Liban en collaboration avec la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) et ciblé sur les travailleurs domestiques migrants (OIT 2018d ; OIT et WIEGO 2019).

Le tableau 7.1 et la figure 7.6 montrent également que la présence de systèmes de services de soins aux enfants prévus par la loi est clairement corrélée au niveau de revenu national. Dans les pays à faible revenu, les services de soins aux enfants pourraient atténuer la montée spectaculaire de la pauvreté des enfants causée par la pandémie de COVID-19 (Devercelli et Beaton-Day 2020 ; OIT 2021g). Cependant, aucun pays à faible revenu ne dispose d'un système national de services de soins aux enfants, et parmi les pays de la tranche inférieure de revenu intermédiaire, seuls la Mongolie, le Nicaragua et l'Ukraine disposent de systèmes nationaux de services de soins aux enfants, avec toutefois de sérieuses restrictions budgétaires.

► Figure 7.5. Présence d'un système légal de services de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans, 2021

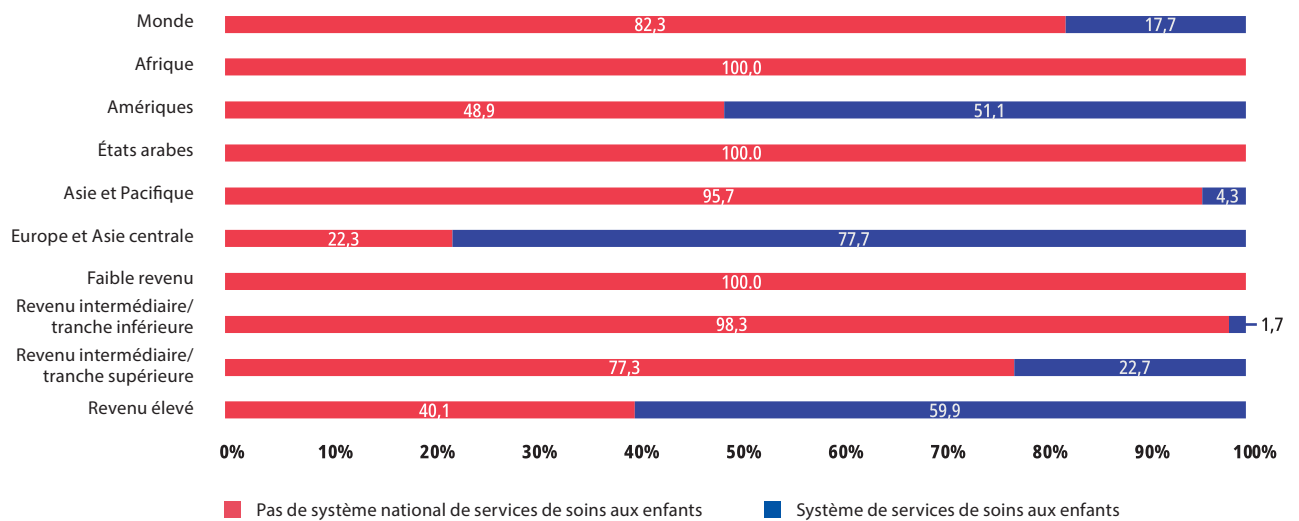


► **Tableau 7.1.** Présence d'un système légal de services de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système national de services de soins aux enfants (0–2 ans)	Système de services de soins aux enfants (0–2 ans)
Monde	121	57
Afrique	53	–
Amériques	19	12
États arabes	11	–
Asie et Pacifique	26	7
Europe et Asie centrale	12	38
Faible revenu	28	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	43	3
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	34	16
Revenu élevé	16	38

Remarque : 178 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► **Figure 7.6.** Pourcentage de parents potentiels selon la présence d'un système de services publics de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 178 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Encadré 7.1. Conception d'un service national de soins aux enfants

Les États disposent de plusieurs stratégies pour mettre en place un système national de services de soins aux enfants et veiller à ce que ces services soient financièrement accessibles et de bonne qualité (OIT 2021e). Tout d'abord, les États ont la possibilité de financer l'offre de services de soins aux enfants en accordant des subventions aux structures d'accueil. En Égypte, par exemple, les crèches privées sont réglementées et subventionnées par le ministère des Affaires sociales. D'autre part, les États peuvent proposer directement des services. En Ukraine, par exemple, l'État pourvoit aux soins des enfants de 6 semaines à 6 ans à travers des écoles maternelles.

Par ailleurs, les États peuvent financer la demande de services de soins aux enfants en accordant des subventions aux parents pour leur permettre de se procurer des services de soins privés. Par exemple, en Estonie et en Lettonie, lorsque les structures publiques n'ont pas suffisamment de places, les parents reçoivent une aide financière leur permettant de s'acquitter des coûts afférents aux services de soins aux enfants dans des établissements privés. Le fait de financer la demande de services de soins aux enfants plutôt que de mettre en place des structures publiques ou de fournir une aide publique aux structures est considéré comme un moyen de stimuler rapidement la création de services de soins aux enfants. Cependant, les subventions accordées aux parents ont également leurs limites. Le montant des subventions est souvent faible par rapport au coût d'une prise en charge de bonne qualité, ce qui fait que les bénéficiaires peuvent avoir tendance à choisir des options de soins moins coûteuses et de moindre qualité. Par ailleurs, les subventions pour services parentaux de soins aux enfants peuvent ne dépendre que de certains facteurs comme le revenu, l'âge de l'enfant, l'emploi et le nombre d'heures travaillées. Ainsi, certains parents exerçant une activité professionnelle, en particulier les mères, risquent d'être privés de services de soins aux enfants et d'atténuer le potentiel de transformation vers l'égalité des genres associé à l'offre de services universels de soins aux enfants (Hein et Cassirer 2010).

La responsabilité de l'État en matière de services de soins aux enfants, que ce soit à travers un soutien aux parents ou aux structures, est généralement décentralisée, les fonds étant versés aux collectivités locales qui ont pour tâche principale de garantir la prestation de services de soins aux enfants dans les limites des normes, règlements et mécanismes de contrôle de l'État. Par exemple, en Finlande, en Grèce, en Islande, au Kirghizstan, en Lettonie, en Lituanie, aux Pays-Bas, en Macédoine du Nord, en Norvège, dans la Fédération de Russie et en Suisse, les municipalités sont responsables de l'organisation des services de soins aux enfants. La décentralisation du financement et de la prestation des services de soins aux enfants au niveau local présente l'avantage potentiel de rendre les services plus adaptés aux besoins locaux - y compris ceux des milieux de travail locaux. Toutefois, lorsque les municipalités assurent une part importante du financement des services de soins aux enfants, les régions défavorisées peuvent avoir une couverture plus limitée (Hein et Cassirer 2010).

Seul un parent potentiel sur dix vit dans un pays où les services de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans sont universels

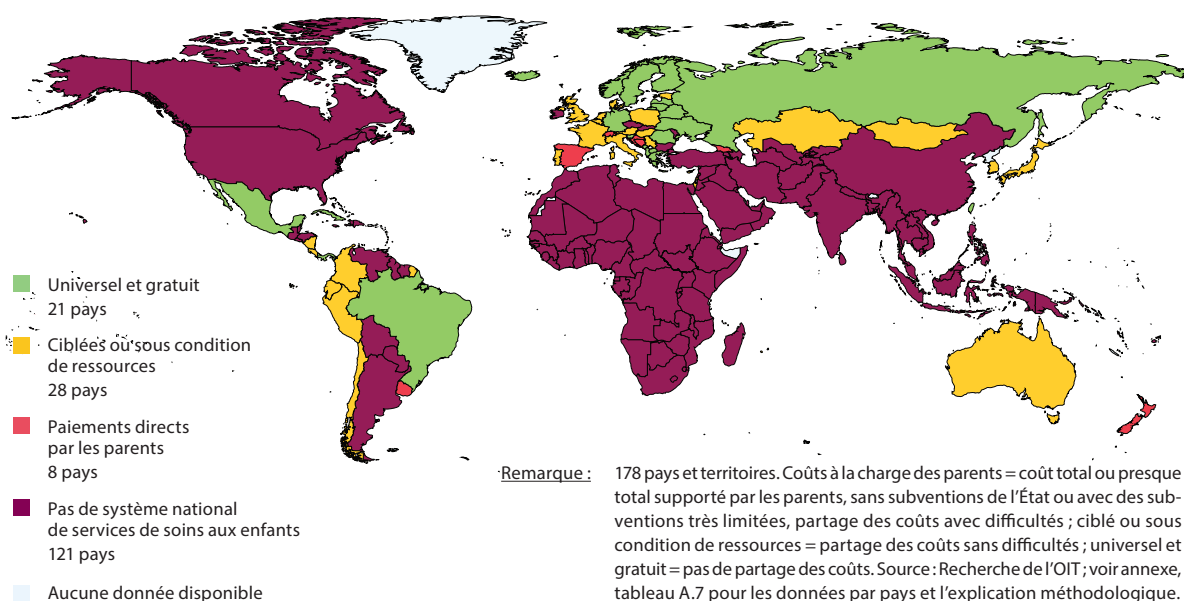
Sur les 57 pays disposant de systèmes nationaux de services de soins pour enfants âgés de 0 à 2 ans, 21 pays, qui abritent 345 millions de parents potentiels, soit 8,9 pour cent du total, garantissent un accès universel⁸ à des services de soins gratuits ou abordables (figure 7.7, figure 7.8 et tableau 7.2). Dans 28 pays, où vivent 308 millions de parents potentiels, les dispositions réglementaires relatives aux services de soins aux jeunes enfants sont ciblées. Par exemple, dans certains de ces pays, l'aide de l'État est destinée à des populations spécifiques (par exemple les parents résidant principalement dans les villes ou zones urbaines) ou est accordée en fonction des ressources disponibles (OIT 2005) - c'est-à-dire que les services de soins aux enfants sont entièrement ou partiellement pris en charge par l'État pour les parents dont les besoins en matière de soins aux enfants ne peuvent être pris en charge par leurs propres ressources. Selon des études menées par l'OIT, les prestations assujetties à des conditions de ressources sont entachées de grosses erreurs d'exclusion et

excluent, par conséquent, certains travailleurs vulnérables ayant des responsabilités familiales (OIT 2020e).

L'accès aux services de soins aux enfants reste payant pour la plupart dans 8 des 57 pays disposant d'un système national de services de soins aux enfants, causant ainsi des difficultés pour les parents. En d'autres termes, les 34 millions de parents potentiels vivant dans ces pays peuvent choisir d'accéder à des services de soins non familiaux pour enfants de 0 à 2 ans mis en place par l'État, mais en payant de leur poche.

Il ressort des schémas régionaux que les systèmes nationaux de services de soins aux enfants en Europe et en Asie centrale, ainsi que dans les Amériques, permettent généralement un accès plus adéquat. À l'inverse, en Asie et dans le Pacifique, dans les États arabes et en Afrique, aucun pays ne fournit de services de soins universels pour enfants (voir l'encadré 7.2 pour un exemple d'offre de services locaux en Afrique). Dans ces régions, la plupart des parents doivent encore payer des tarifs dictés par le marché à des prestataires privés pour avoir accès à une offre de services de soins aux enfants adéquate, ou doivent embaucher des travailleurs domestiques, qui sont fréquemment des migrants travaillant pour de faibles salaires dans le cadre de modalités de travail informelles (OIT 2018a).

► Figure 7.7. Type d'aide publique pour la prestation de services de soins légaux aux enfants âgés de 0 à 2 ans, 2021



8 Lorsque les réglementations nationales prévoient des services de soins aux enfants pour de larges catégories de la population - sans condition de ressources - les services de soins aux enfants sont universels.

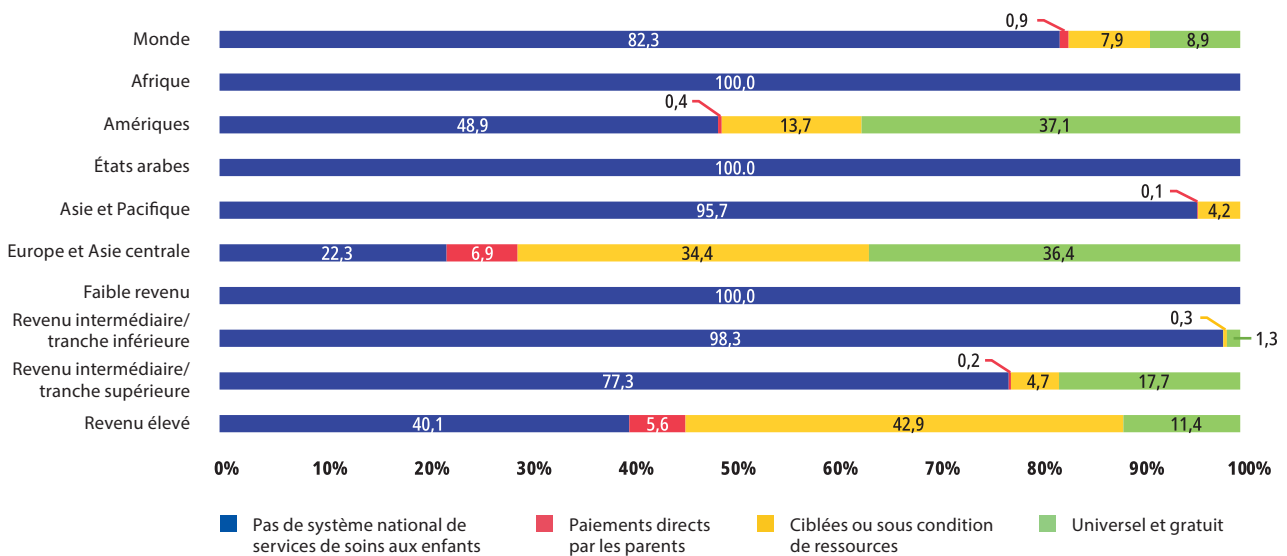
► **Tableau 7.2.** Type d'aide publique pour services de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système national de services de soins aux enfants	Paiements directs par les parents	Ciblées ou sous condition de ressources	Universel et gratuit
Monde	121	8	28	21
Afrique	53	-	-	-
Amériques	19	2	6	4
États arabes	11	-	-	-
Asie et Pacifique	26	1	6	-
Europe et Asie centrale	12	5	16	17
Faible revenu	28	-	-	-
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	43	-	2	1
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	34	2	6	8
Revenu élevé	16	6	20	12

Remarque : 178 pays et territoires. - = nul. Coûts à la charge des parents = coût total ou presque total supporté par les parents, sans subventions de l'État ou avec des subventions très limitées, partage des coûts avec difficultés ; ciblé ou sous condition de ressources = partage des coûts sans difficultés ; universel et gratuit = pas de partage des coûts. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

247

► **Figure 7.8.** Pourcentage de parents potentiels par type d'aide publique pour services de soins aux enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 178 pays et territoires. Coûts à la charge des parents = coût total ou presque total supporté par les parents, sans subventions de l'État ou avec des subventions très limitées, partage des coûts avec difficultés ; ciblé ou sous condition de ressources = partage des coûts sans difficultés ; universel et gratuit = pas de partage des coûts. Source : Calculs de l'OIT basés sur des données nationales. Voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Encadré 7.2. Services de soins aux enfants pour les employés de l'économie informelle durant la crise provoquée par la maladie de COVID-19 au Sénégal

Au Sénégal, la crise survenue avec la maladie de COVID-19 a mis en évidence les inégalités entre les genres et accru la vulnérabilité des femmes travaillant dans le secteur économique informel et ayant des responsabilités familiales. Avec la fermeture des établissements scolaires et l'absence de soutien familial traditionnel, de nombreuses femmes ont dû choisir entre l'arrêt de leurs activités économiques (et donc tomber dans la pauvreté absolue) ou ignorer les consignes de sécurité et amener leurs enfants sur leur lieu de travail. Ces deux options présentaient des risques pour la santé de l'enfant et de la mère et augmentaient le niveau de stress de cette dernière. Pour relever le défi, l'OIT a apporté son soutien pour renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs à mettre en place des services de soins aux enfants pour les femmes vulnérables travaillant dans l'économie informelle, conformément à la Convention (no 156) de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

En 2007, le Sénégal a adopté la Politique nationale pour le développement intégré de la petite enfance, qui prévoit les soins aux enfants de la naissance à l'entrée à l'école (0-6 ans). Cependant, en 2010, le taux brut de scolarisation dans l'enseignement préscolaire n'était que de 9,8 pour cent. Ainsi, à la suite de consultations de groupes, un service communautaire de soins aux enfants pour les femmes travaillant dans l'économie informelle a été créé dans la ville de Bargny. Le centre est géré par l'Amicale des Jeunes Ouvriers de Bargny (AMJOB) qui est membre du Centre des Syndicats Autonomes du Sénégal (CSA). En 2020, 95 enfants ont participé à la phase de pilotage : 20 enfants âgés de 1 à 2 ans et 55 enfants âgés de 3 à 12 ans. Le centre a depuis élargi l'accès aux enfants de 7 à 12 ans, en dehors des heures de cours, les mercredis et samedis. Le fait de permettre aux mères travaillant dans l'économie informelle de ne plus emmener leurs jeunes enfants sur leur lieu de travail et de savoir que ces derniers sont en sécurité après l'école, leur a permis de continuer à mener leurs activités économiques, réduisant ainsi leur niveau de stress mental et améliorant leur productivité et leurs revenus.

L'un des défis que doit relever le service communautaire de soins aux enfants d'AMJOB est celui d'être mieux structuré et formalisé. En 2020, le service était gratuit et fonctionnait grâce au bénévolat des prestataires de soins et aux fonds propres d'AMJOB. Des réflexions sont en cours pour définir un dispositif plus durable avec des emplois rémunérés et formalisés pour le personnel, en fonction de la capacité des parents à contribuer et du soutien des services gouvernementaux locaux (OIT 2021a).

Seul un parent potentiel sur dix peut utiliser les services de soins aux enfants mis en place par les pouvoirs publics immédiatement après la naissance de son enfant

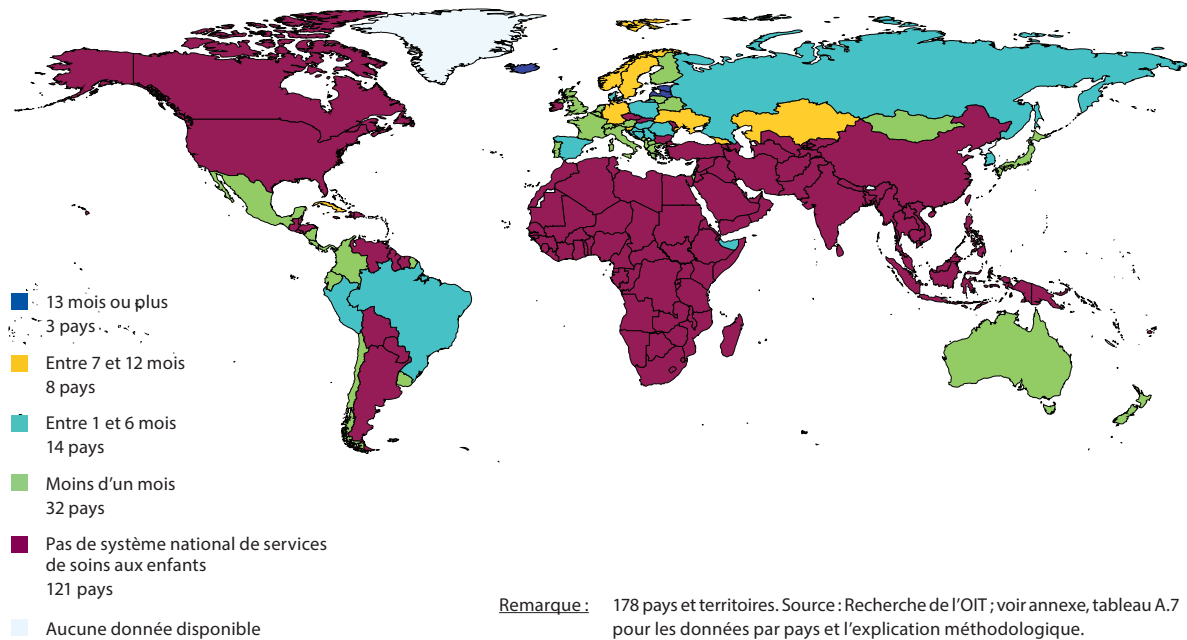
Dans 32 des 57 pays disposant d'un système national de services de soins aux jeunes enfants, les parents peuvent commencer à utiliser les services d'accueil et d'éducation de la petite enfance avant même que leur enfant n'ait atteint l'âge d'un mois. Dans ces 32 pays, 8,2 pour cent des parents potentiels (soit 319 millions) peuvent utiliser les services publics de soins aux enfants au cours du premier mois de leur enfant, évitant ainsi toute rupture entre la fin du congé légal pour soins (là où il existe) et la date à laquelle ils commencent à bénéficier des droits au DEPE (figure 7.9, figure 7.10 et tableau 7.3). La majeure partie de ces 32 pays (18) se trouvent en Europe et en Asie centrale, mais il y a également neuf pays dans les Amériques, et cinq en Asie et dans le Pacifique. Cependant, seuls 9 des 32 pays où des services de soins aux jeunes enfants sont disponibles - dont l'Albanie, la Finlande et le Mexique - appliquent le principe de l'universalité du droit aux services de soins aux enfants.

Il existe également 14 pays à travers le monde où l'âge auquel les enfants commencent à bénéficier de services de soins légaux varie entre 1 et 6 mois. Dans huit pays, cet âge se situe entre 7 et 12 mois.

En Estonie, en Islande et en Lettonie, seuls les enfants âgés de plus d'un an peuvent accéder aux services publics de soins aux enfants. Les jeunes enfants sont réputés vulnérables à la séparation d'avec leur principal pourvoyeur de soins. Ceci soulève la question de savoir si la scolarisation des jeunes enfants peut nuire à leur épanouissement. Toutefois, il est établi que l'inscription dans un programme de DEPE entre l'âge de 1 et 2 ans peut se traduire par des acquis linguistiques et mathématiques considérables à l'âge de 6-7 ans et par une baisse substantielle des mauvaises notes (Drange et Havnes 2019). Par ailleurs, la disponibilité de services de soins aux enfants juste après l'accouchement peut améliorer les opportunités des parents sur le marché du travail. Par exemple, dans de nombreux pays, les parents exerçant une activité indépendante bénéficient de prestations en espèces moins adéquates en matière de congé parental que les salariés (voir section 2.6). Par conséquent, l'accès précoce à des services de soins aux enfants pourrait être une option viable pour éviter une perte de revenus pendant les premiers stades de la vie de l'enfant. En outre, nombre de mères sans emploi pourraient ne pas bénéficier des prestations de maternité versées durant la grossesse ou la période de rétablissement post-accouchement. Les prestations versées aux mères sans emploi au titre de l'aide sociale étant rares (OIT 2020f), des services de soins dès les premiers stades de la vie de l'enfant pourraient augmenter les chances des mères d'intégrer le marché du travail.



► Figure 7.9. Âge de démarrage (en mois) des services de soins prévus par la loi pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, 2021

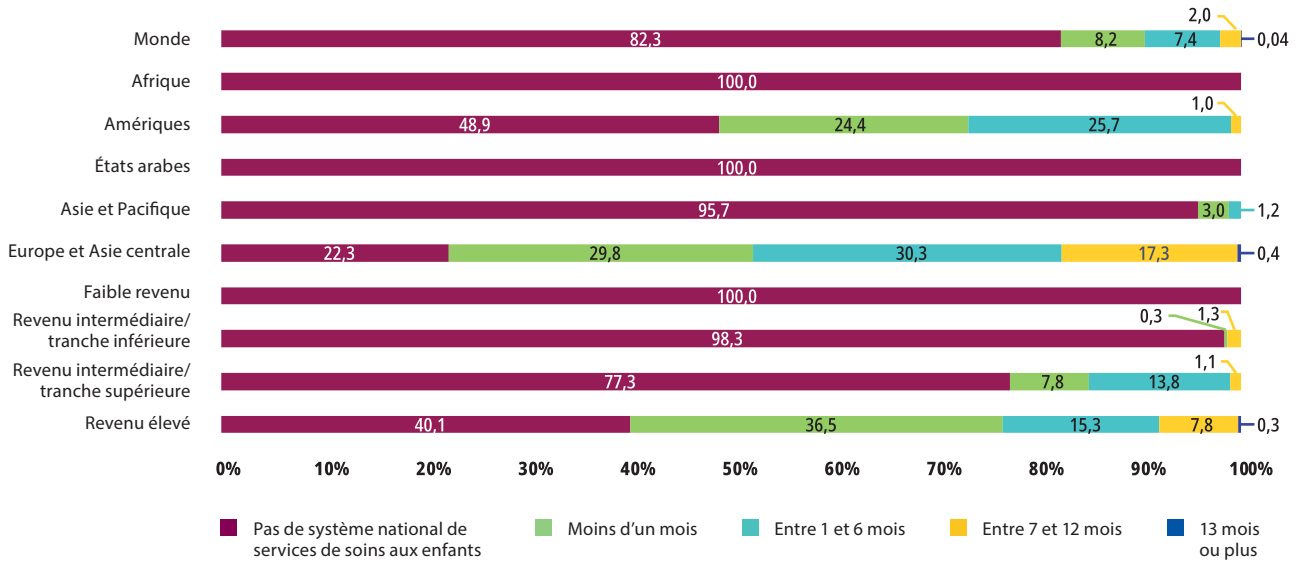


► Tableau 7.3. Âge de démarrage (en mois) des services de soins prévus par la loi pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système national de services de soins aux enfants	Moins d'un mois	Entre 1 et 6 mois	Entre 7 et 12 mois	13 mois ou plus
Monde	121	32	14	8	3
Afrique	53	–	–	–	–
Amériques	19	9	2	1	–
États arabes	11	–	–	–	–
Asie et Pacifique	26	5	2	–	–
Europe et Asie centrale	12	18	10	7	3
Faible revenu	28	–	–	–	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	43	2	–	1	–
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	34	8	5	3	–
Revenu élevé	16	22	9	4	–

Remarque : 178 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 7.10. Pourcentage de parents potentiels selon l'âge de démarrage (en mois) des services de soins prévus par la loi pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



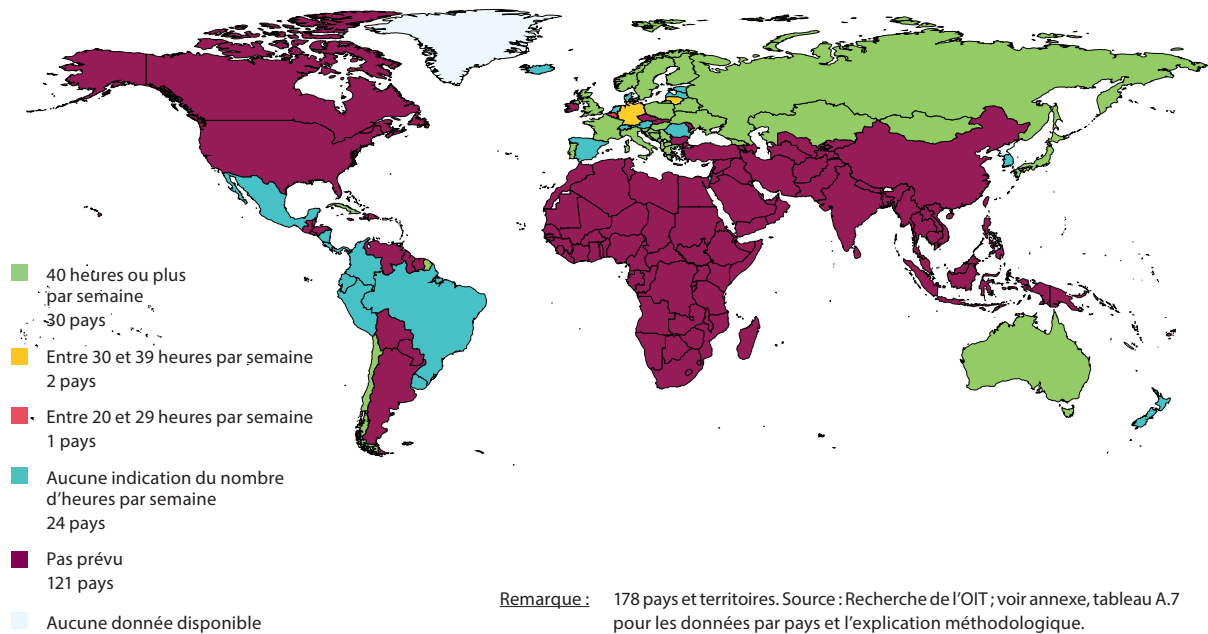
Remarque : 178 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Seuls 8 parents potentiels sur 100 ont accès à des services de soins prévus par la loi pour les enfants âgés de 0 à 2 ans pendant au moins 40 heures par semaine

L'offre de services de soins aux enfants devrait également garantir un nombre d'heures de service adapté aux besoins des parents exerçant une activité professionnelle. Plus particulièrement, avec des services de DEPE de bonne qualité, il est possible d'aider les parents lorsqu'ils sont alignés sur la durée légale du travail (40 heures par semaine dans la plupart des pays), et encore plus lorsqu'ils peuvent s'adapter aux horaires de travail excessifs (plus de 48 heures par semaine) des travailleurs faiblement

Dans 30 pays du monde, des services de soins pour enfants âgés de 0 à 2 ans sont disponibles pendant au moins 40 heures par semaine. En d'autres termes, seuls 8,2 pour cent des parents potentiels à travers le monde vivent dans des pays où des services de soins aux enfants prévus par la loi sont disponibles au moins 40 heures par semaine. La majeure partie de ces pays (24) se trouvent en Europe et en Asie centrale. Toutefois, des services de soins aux jeunes enfants d'une durée hebdomadaire supérieure à 40 heures sont également disponibles en Australie, au Chili, à Cuba, en Polynésie française, au Japon et en Mongolie. Les services de soins aux enfants à plein temps revêtent une importance capitale pour permettre aux deux parents de choisir librement leur régime de travail de prédilection - à temps partiel ou à plein temps - et pour accroître la participation des femmes et leur avancement dans la vie professionnelle.

► Figure 7.11. Nombre d'heures de services de soins prévus par la loi par semaine pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, 2021

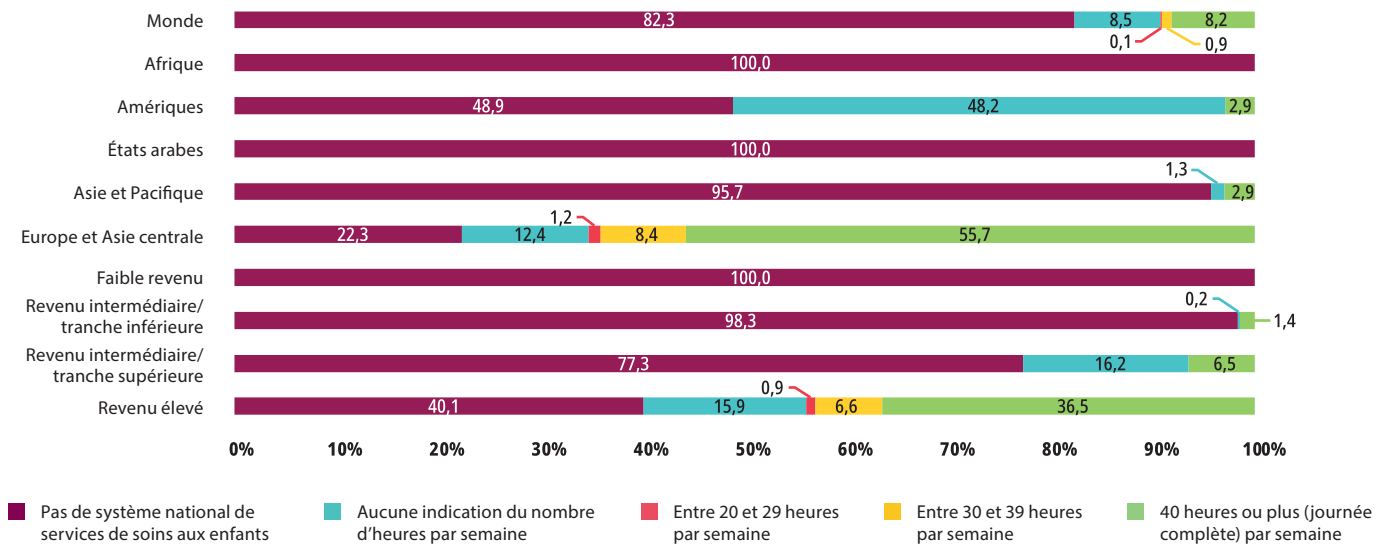


► Tableau 7.4. Nombre d'heures consacrées par semaine aux services de soins prévus par la loi pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système national de services de soins aux enfants	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Entre 20 et 29 heures par semaine	Entre 30 et 39 heures par semaine	40 heures ou plus (journée complète) par semaine
Monde	121	24	1	2	30
Afrique	53	–	–	–	–
Amériques	19	10	–	–	2
États arabes	11	–	–	–	–
Asie et Pacifique	26	3	–	–	4
Europe et Asie centrale	12	11	1	2	24
Faible revenu	28	–	–	–	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	43	1	–	–	2
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	34	6	–	–	10
Revenu élevé	16	17	1	2	18

Remarque : 178 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 7.12. Pourcentage de parents potentiels en fonction du nombre d'heures consacrées chaque semaine aux services de soins prévus par la loi pour les enfants âgés de 0 à 2 ans, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque: 178 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► 7.3. Services de soins pour les enfants âgés entre 3 ans et l'âge de démarrage du cycle primaire : des services essentiels de soins pour maintenir le continuum de soins

Cinq parents potentiels sur dix vivent dans des pays où l'enseignement préscolaire est prévu par la loi

En 2021, il existe au total 105 pays (sur 178) à travers le monde disposant d'un système légal de services d'éducation préscolaire pour les enfants entre l'âge de 3 ans et le démarrage du cycle d'études primaires (figure 7.13, figure 7.14 et tableau 7.5). En d'autres termes, 54,0 pour cent des parents potentiels, soit 2,1 milliards, vivent dans des pays offrant des services légaux d'éducation préscolaire. Cependant, il reste 1,7 milliard de parents potentiels vivant dans les 73

pays où l'accès à des systèmes publics d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus n'est pas garanti.

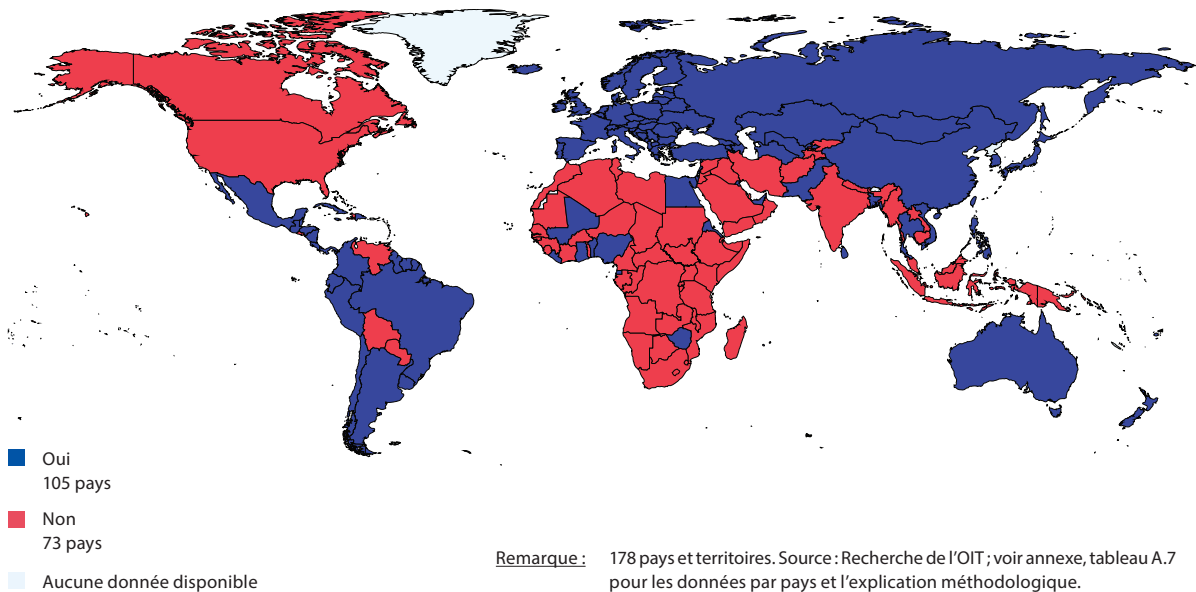
Le tableau mondial dissimule d'importantes disparités régionales. L'Europe et l'Asie centrale sont la région où les systèmes nationaux d'éducation préscolaire sont les plus répandus, tous les pays sauf deux - le Kirghizstan et le Tadjikistan - disposant de tels systèmes. Cependant, certains des 48 pays de la région disposant d'un système d'enseignement préscolaire réglementaire sont confrontés à des limitations dans la prestation de services. Par exemple, dans certains pays (comme l'Azerbaïdjan et la Turquie), l'âge de démarrage de

l'éducation préscolaire universelle publique est différé jusqu'à 5 ans. En revanche, dans d'autres pays (notamment en Croatie, en Géorgie et au Turkménistan), les services nationaux d'éducation préscolaire sont largement pris en charge par les usagers eux-mêmes.

Une configuration similaire est observée dans les Amériques où l'accès aux services d'éducation préscolaire est accordé à la grande majorité des parents. Ainsi, 60,3 pour cent des parents potentiels de la région vivent dans les 23 pays de la région dotés de systèmes d'éducation préscolaire. Dans les États arabes, il n'existe pas de services nationaux de DEPE, mais des services nationaux d'éducation préscolaire sont disponibles

au Koweït, au Liban et aux Émirats arabes unis. Toutefois, 85,4 pour cent des parents potentiels de la région vivent dans des pays où il n'existe pas de services nationaux d'éducation préscolaire. En revanche, les systèmes nationaux d'éducation préscolaire sont plus répandus en Asie et dans le Pacifique où 20 des 33 pays, dans lesquels résident 52,8 pour cent des parents potentiels, offrent des services publics d'éducation préscolaire. Les services d'éducation préscolaire sont également disponibles dans 11 pays africains sur 53 qui abritent 29,5 pour cent des parents potentiels. Cette offre de services est plus répandue dans la région de l'Afrique de l'Ouest et reste dispersée dans les autres sous-régions.

► Figure 7.13. Présence d'un système national d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, 2021



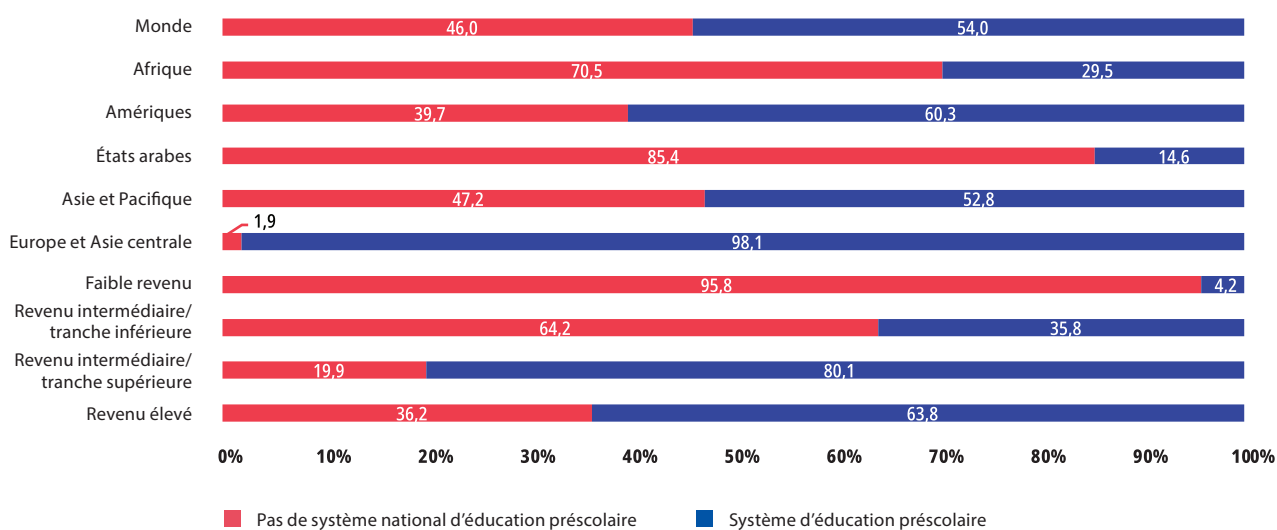
► **Tableau 7.5.** Présence d'un système national d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système national d'éducation préscolaire	Système d'éducation préscolaire
Monde	73	105
Afrique	42	11
Amériques	8	23
États arabes	8	3
Asie et Pacifique	13	20
Europe et Asie centrale	2	48
Faible revenu	25	3
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	27	19
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	15	35
Revenu élevé	6	48

Remarque : 178 pays et territoires. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

255

► **Figure 7.14.** Pourcentage de parents potentiels selon la présence d'un système national d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 178 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

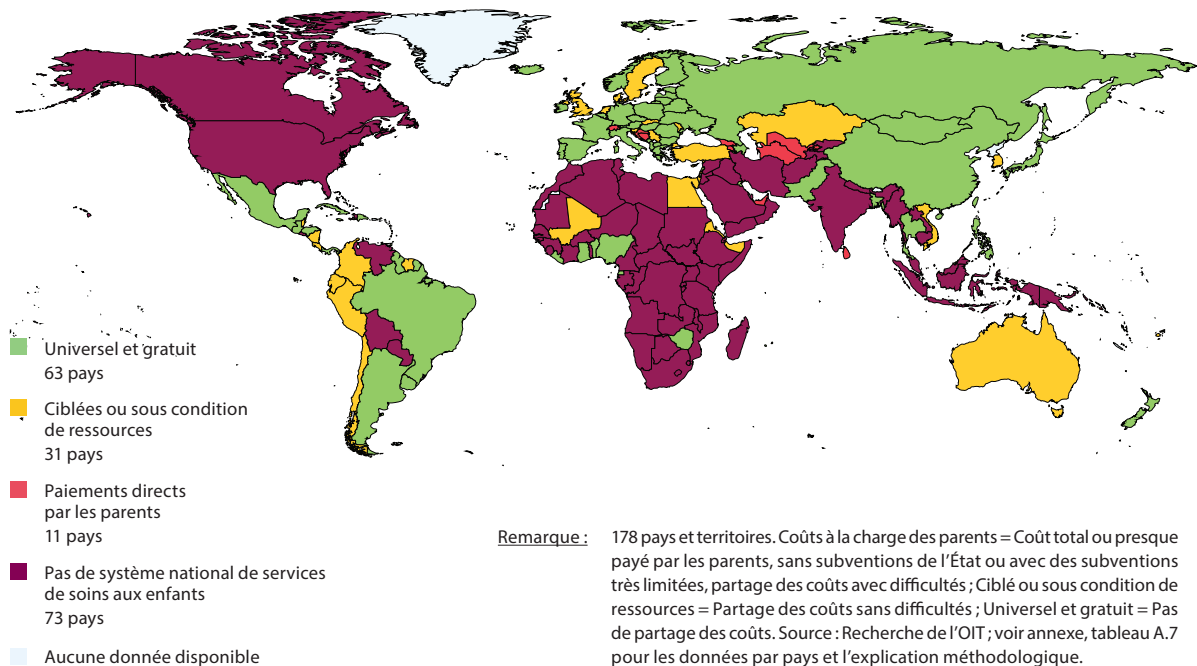
Seuls quatre parents potentiels sur dix résident dans des pays dotés d'un système d'éducation préscolaire universelle

Sur les 105 pays disposant de services nationaux d'éducation préscolaire, 63 disposent de services universels⁹. Ces 63 pays abritent 1,7 milliard de parents potentiels, soit 44,1 pour cent du total mondial. Dans 31 pays, où vivent 336 millions de parents potentiels, soit 8,6 pour cent du nombre total, les services d'éducation préscolaire sont ciblés. En d'autres termes, ils sont destinés à certaines populations ou sont subordonnés à des conditions de ressources. Dans les 11 pays restants, 49 millions de parents potentiels (soit 1,3 pour cent) ont accès au système national d'éducation préscolaire moyennant des frais de scolarité.

Autrement dit, ces services ne seraient disponibles que pour ceux qui ont les moyens de s'acquitter des frais, tandis que les autres pourraient opter pour un système de soins au sein de la famille jusqu'au début du cycle primaire obligatoire. Cette situation pourrait entraîner des conséquences négatives, non seulement sur le développement des compétences cognitives des enfants, mais également sur la présence des mères sur le marché du travail et la poursuite de leur carrière.

Il ressort des schémas régionaux que l'Europe et l'Asie centrale (64,5 pour cent dans 28 pays) sont la région où le pourcentage de parents potentiels résidant dans des pays offrant des services universels d'éducation préscolaire est le plus élevé. Viennent ensuite l'Asie et le Pacifique (48,2 pour cent dans 11 pays), les Amériques (46,5 pour cent dans 14 pays), l'Afrique (20,0 pour cent dans 8 pays) et les États arabes (6,7 pour cent dans 2 pays).

► Figure 7.15. Type d'aide publique pour services d'éducation préscolaire aux enfants âgés de 3 ans ou plus, 2021



9 Comme indiqué ci-dessus, lorsque les réglementations nationales prévoient des services de soins aux enfants pour de larges catégories de la population - sans condition de ressources - les services de soins aux enfants sont universels.

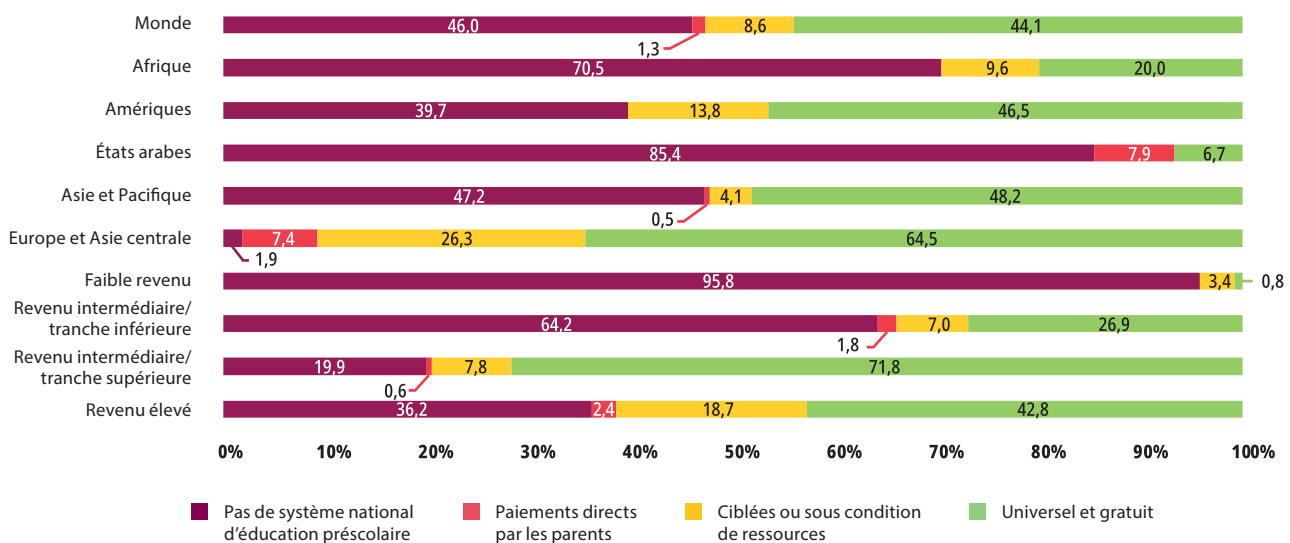
► **Tableau 7.6.** Type d'aide publique pour services d'éducation préscolaire aux enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système national de service de soins aux enfants	Paiements directs par les parents	Ciblées ou sous condition de ressources	Universel et gratuit
Monde	73	11	31	63
Afrique	42	–	3	8
Amériques	8	–	9	14
États arabes	8	1	–	2
Asie et Pacifique	13	3	6	11
Europe et Asie centrale	2	7	13	28
Faible revenu	25	–	2	1
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	27	3	4	12
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	15	5	11	19
Revenu élevé	6	3	14	31

Remarque: 178 pays et territoires. - = néant. Coûts à la charge des parents = Coût total ou presque payé par les parents, sans subventions de l'État ou avec des subventions très limitées, partage des coûts avec difficultés ; Ciblé ou sous condition de ressources = Partage des coûts sans difficultés ; Universel et gratuit = Pas de partage des coûts. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

257

► **Figure 7.16.** Pourcentage de parents potentiels par type d'aide publique pour services d'éducation préscolaire aux enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque: 178 pays et territoires. Coûts à la charge des parents = Coût total ou presque payé par les parents, sans subventions de l'État ou avec des subventions très limitées, partage des coûts avec difficultés ; Ciblé ou sous condition de ressources = Partage des coûts sans difficultés ; Universel et gratuit = Pas de partage des coûts. Source : Calculs de l'OIT basés sur des données nationales. Voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

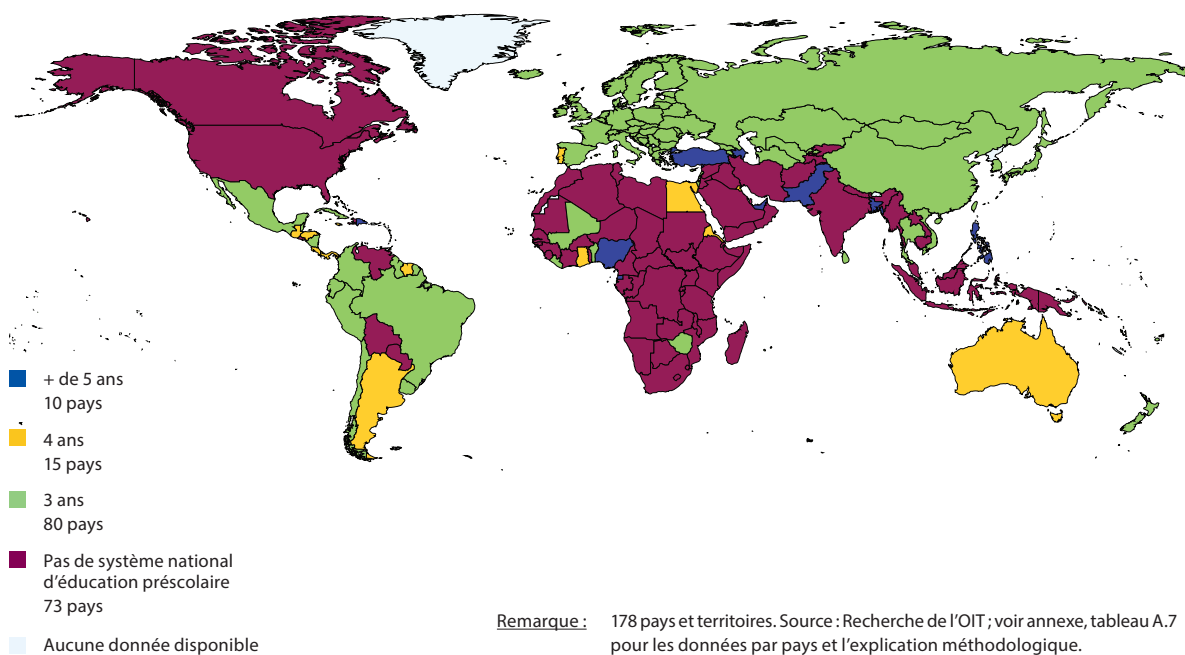
Seuls quatre parents potentiels sur dix résident dans des pays où l'éducation préscolaire commence dès l'âge de 3 ans

Selon la classification CITE de l'UNESCO, les services nationaux d'éducation préscolaire doivent commencer au terme du cycle de DEPE d'un enfant, soit à l'âge de 3 ans. Cependant, seuls 80 des 105 pays dotés d'un système national d'éducation préscolaire offrent des services pour les enfants âgés de 3 ans ou plus (figure 7.17 et tableau 7.7). En d'autres termes, à l'échelle de la planète, 39,7 pour cent des parents potentiels résident dans des pays ayant adopté de telles dispositions (figure 7.18). Une minorité de pays retardent l'âge d'accès à l'éducation préscolaire. On compte 15 pays offrant des services d'éducation préscolaire à partir de l'âge de 4 ans, et 10 pays à partir de l'âge de 5

ans ou plus. Le fait de retarder l'âge d'accès des enfants aux services d'éducation préscolaire pourrait être préjudiciable à la capacité de ces derniers à développer des compétences sociales et émotionnelles, mais également à la capacité des parents à concilier travail et responsabilités familiales.

Les tendances régionales concernant l'âge de démarrage des services d'éducation préscolaire montrent qu'en Europe et en Asie centrale, la quasi-totalité des pays disposant d'un système national d'éducation préscolaire (45 sur 48) offrent des services dès l'âge de 3 ans. Dans les Amériques, seuls 15 des 23 pays disposant d'un système national d'éducation préscolaire offrent des services destinés aux enfants âgés de 3 ans. Il en va de même dans 14 pays sur 20 de la région Asie et Pacifique, et dans 5 pays sur 11 en Afrique. En revanche, dans les États arabes, seul le Liban offre une éducation préscolaire aux enfants âgés de 3 ans ou plus.

► Figure 7.17. Âge prévu (en années) pour le démarrage des services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, 2021



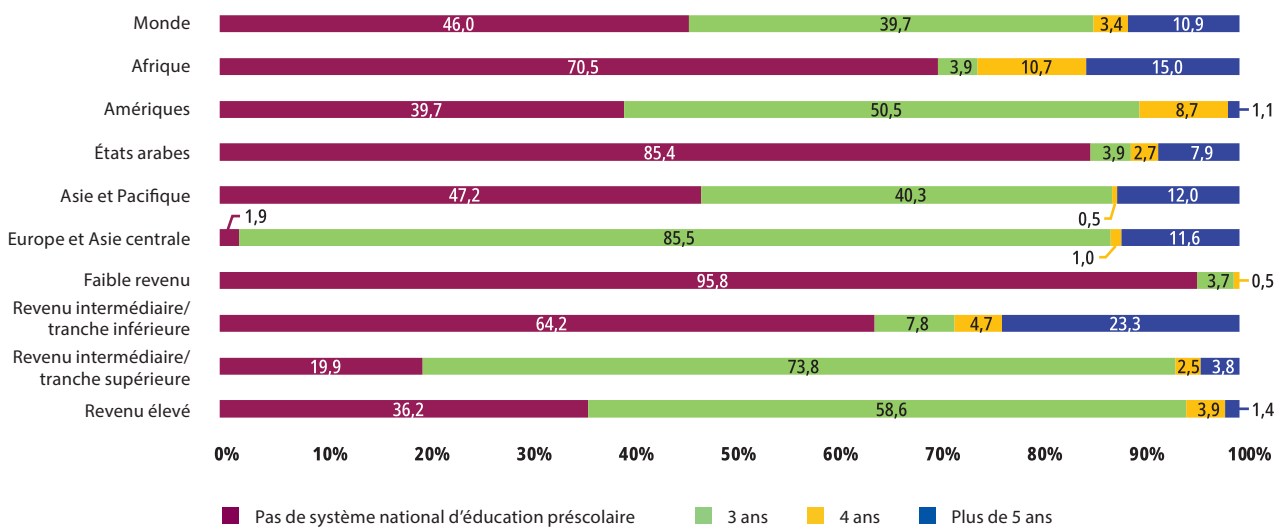
► **Tableau 7.7.** Âge prévu (en années) pour le démarrage des services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système national d'éducation préscolaire	3 ans	4 ans	+ de 5 ans
Monde	73	80	15	10
Afrique	42	5	4	2
Amériques	8	15	7	1
États arabes	8	1	1	1
Asie et Pacifique	13	14	2	4
Europe et Asie centrale	2	45	1	2
Faible revenu	25	2	1	-
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	27	10	5	4
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	15	26	5	4
Revenu élevé	6	42	4	2

Remarque : 178 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

259

► **Figure 7.18.** Pourcentage de parents potentiels selon l'âge de démarrage (en années) des services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 178 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

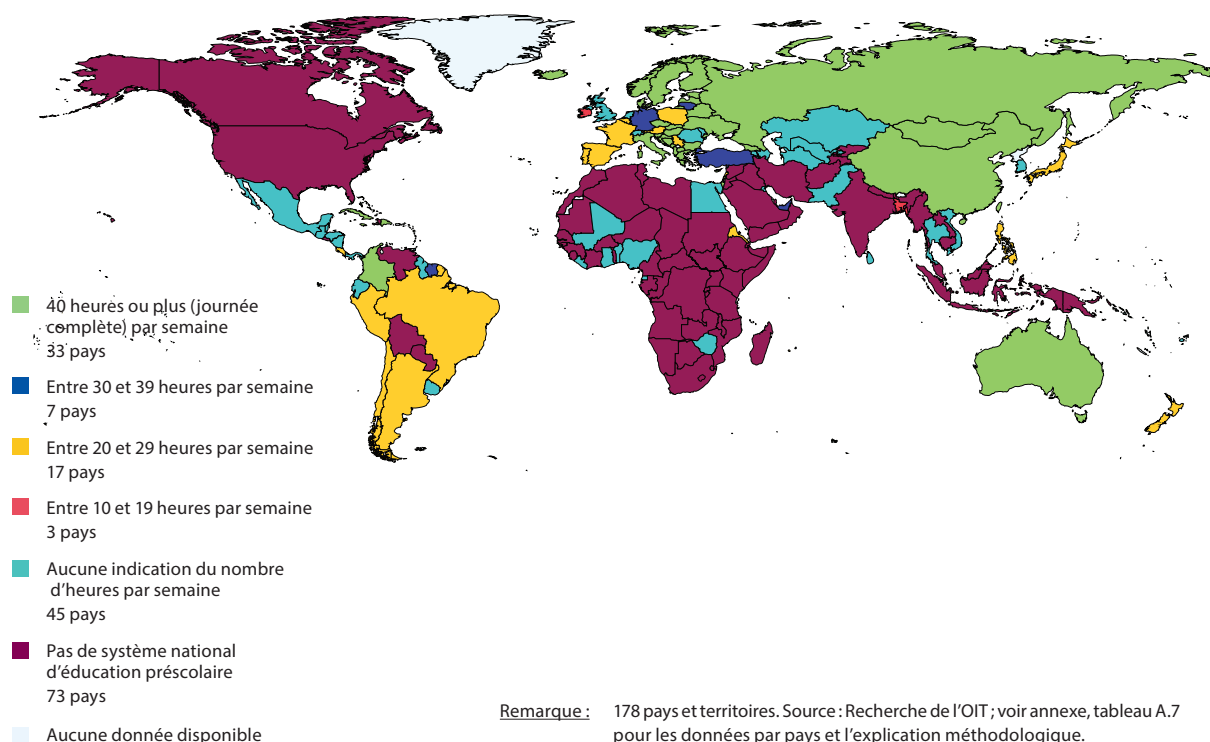
Seuls deux parents potentiels sur dix ont accès à un service d'éducation préscolaire obligatoire pendant au moins 40 heures par semaine

Au niveau mondial, la couverture en services d'éducation préscolaire est plus complète que la couverture en DEPE, mais seule une minorité de parents ont accès à des services d'éducation préscolaire à temps plein. Seuls 932 millions de parents potentiels (soit 23,9 pour cent) à travers le monde résident dans l'un des 33 pays offrant des services nationaux d'éducation préscolaire à temps plein (40 heures ou plus par semaine) (figure 7.19, figure 7.20 et tableau 7.8). Toutefois, seuls 21 de ces 33 pays offrent également un accès universel à l'éducation préscolaire. A contrario, les établissements d'enseignement préscolaire de sept pays offrent entre 30 et 39 heures de services par semaine. Les horaires d'ouverture des établissements d'enseignement préscolaire relevant du système éducatif national

sont compris entre 20 et 29 heures par semaine dans 17 pays. Plusieurs pays disposant d'un système national d'éducation préscolaire (45) ne donnent aucune indication sur les heures de service par semaine.

A quelques exceptions près, les pays offrant des services d'éducation préscolaire nationale à temps plein se situent principalement en Europe et en Asie centrale. Par exemple, dans les Amériques, seules la Colombie, Cuba, la République dominicaine et la Jamaïque offrent des services d'éducation préscolaire à temps plein. Des dispositions similaires existent dans quatre pays d'Asie et du Pacifique : Australie, Chine, Mongolie et Singapour. En Afrique et dans les États arabes, aucun pays ne fournit de services d'éducation nationale préscolaire à temps plein. Les services d'éducation préscolaire à temps plein équivalents aux services de DEPE, revêtent une importance capitale, car ils permettent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de choisir librement de travailler à temps partiel ou à temps plein.

► Figure 7.19. Nombre d'heures par semaine consacrées aux services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, 2021



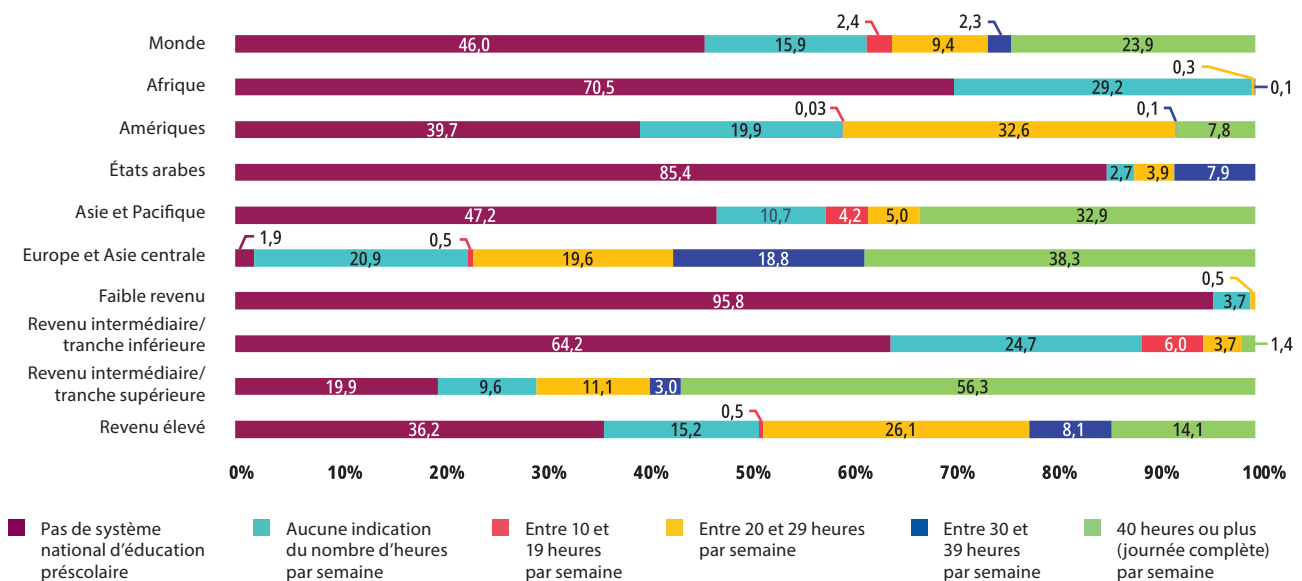
► **Tableau 7.8.** Nombre d'heures par semaine consacrées aux services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système national d'éducation préscolaire	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Entre 10 et 19 heures par semaine	Entre 20 et 29 heures par semaine	Entre 30 et 39 heures par semaine	40 heures ou plus (journée complète) par semaine
Monde	73	45	3	17	7	33
Afrique	42	9	-	1	1	-
Amériques	8	12	1	5	1	4
États arabes	8	1	-	1	1	-
Asie et Pacifique	13	12	1	3	-	4
Europe et Asie centrale	2	11	1	7	4	25
Faible revenu	25	2	-	1	-	-
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	27	15	1	1	-	2
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	15	14	-	6	2	13
Revenu élevé	6	14	2	9	5	18

Remarque: 178 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

261

► **Figure 7.20.** Pourcentage de parents potentiels en fonction du nombre d'heures consacrées par semaine aux services d'éducation préscolaire pour les enfants âgés de 3 ans ou plus, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque: 178 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir annexe, tableau A.7 pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► 7.4. Conclusion

Il a été démontré que les services de DEPE et l'enseignement préscolaire favorisent la participation des femmes à la vie active, les encouragent à occuper des emplois à temps plein et améliorent le développement cognitif des enfants. La disponibilité de services de soins aux enfants s'avère particulièrement bénéfique pour les enfants issus de milieux défavorisés, puisqu'elle contribue à améliorer les résultats dans les domaines de la nutrition, de l'éducation et de la santé. Le potentiel de création d'emplois des structures d'accueil d'enfants est également important pour promouvoir les recettes fiscales de l'État et les cotisations pour la sécurité sociale, et donc pour promouvoir l'adéquation des services d'accueil d'enfants et d'autres services de soins, les politiques de congé pour soins et d'autres prestations de protection sociale (telles que les pensions). Toutefois, l'offre de services publics de soins aux enfants est rare pour ceux âgés de 0 à 2 ans. Seuls 57 pays à travers le monde disposent d'un système réglementaire de services de soins aux enfants, et seuls 32 pays proposent des services publics d'éducation préscolaire et de développement de l'enfant (DEPE) au cours

du premier mois suivant l'accouchement, ce qui est particulièrement important en l'absence de politiques de congé. Les services de soins aux enfants et d'éducation préscolaire ne sont généralement pas adaptés aux besoins des parents exerçant une activité professionnelle. Par exemple, au niveau mondial, l'âge moyen auquel un enfant a droit à des services gratuits de soins aux enfants ou d'éducation (éducation précoce, le cas échéant, ou école primaire obligatoire) est de 4.7 ans, avec de fortes disparités régionales et nationales. Par ailleurs, seuls 30 pays offrent des services à temps plein (au moins 40 heures par semaine) de soins aux enfants, tandis que 21 pays seulement garantissent des services de soins universels et gratuits pour les jeunes enfants. Les États assument davantage de responsabilités dans l'organisation et la prestation de services d'éducation préscolaire que dans les services de DEPE. Ainsi, 105 pays ont adopté de telles dispositions. Parmi ceux-ci, 63 pays offrent des services d'éducation préscolaire universels et gratuits, mais seuls 33 pays fournissent ces services pendant au moins 40 heures par semaine.



21

PAYS DISPOSENT DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS UNIVERSELS

9 PARENTS SUR 100

57

PAYS DISPOSENT DE SERVICES DE SOINS PRÉVUS PAR LA LOI POUR LES ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS

2 PARENTS SUR 10

30

PAYS DISPOSENT DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS PRÉVUS PAR LA LOI POUR AU MOINS 40 HEURES PAR SEMAINE

8 PARENTS SUR 100

32

PAYS PROPOSENT DES SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS JUSTE APRÈS L'ACCOUCHEMENT

8 PARENTS SUR 100

63

PAYS DISPOSENT D'UN SERVICE D'ÉDUCATION PRÉSCOLAIRE UNIVERSELLE PRÉVU PAR LA LOI

4 PARENTS SUR 10

33

PAYS DISPOSENT DE SERVICES D'ÉDUCATION PRÉSCOLAIRE PRÉVUS PAR LA LOI, POUR AU MOINS 40 HEURES PAR SEMAINE

2 PARENTS SUR 10

105

PAYS DISPOSENT DE SERVICES D'ÉDUCATION PRÉSCOLAIRE PRÉVUS PAR LA LOI

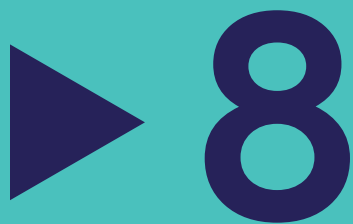
5 PARENTS POTENTIELS SUR 10

80

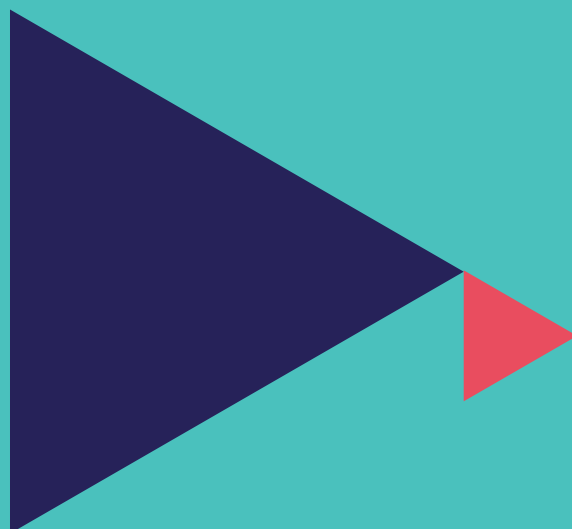
PAYS OFFRENT DES SERVICES D'ÉDUCATION PRÉSCOLAIRE DÈS L'ÂGE DE 3 ANS

4 PARENTS SUR 10





**Les services de soins
de longue durée : une
nécessité pour garantir
le droit de vieillir en bonne
santé et dans la dignité**



Messages clés

▶ Qui fournit les services de soins de longue durée ?

- ▶ Au niveau mondial, 89 pays sont dotés d'une législation prévoyant des services publics de soins de longue durée pour les personnes âgées.
- ▶ Dans 70 pays, la loi prévoit l'obligation, pour les membres de la famille, de s'occuper des parents âgés. Cette obligation a pour effet d'accentuer les responsabilités des femmes en matière de soins et de supprimer la responsabilité collective.

▶ Quels sont les services de soins de longue durée existants et qui en bénéficie ?

- ▶ Les services de soins de longue durée restent inaccessibles et insuffisants pour la grande majorité des personnes âgées qui en ont besoin :
 - ▶ Seuls 69 pays ont adopté une disposition juridique relative aux services de soins personnels à domicile. 4 personnes âgées sur 10 ayant dépassé l'espérance de vie en bonne santé (EVBS) à 60 ans vivent dans ces pays.
 - ▶ Seuls 33 pays ont adopté des dispositions juridiques concernant les services de soins de proximité de jour. 3 personnes âgées sur 10 ayant des besoins potentiels en matière de soins vivent dans ces pays.
 - ▶ Seuls 87 pays ont adopté une loi sur les services de soins en établissement. Cinq personnes âgées sur dix ayant des besoins potentiels en matière de soins vivent dans ces pays.

Messages clés

▶ Qui prend en charge les services de soins de longue durée ?

- ▶ Les mécanismes de financement des services de soins de longue durée doivent garantir les principes d'universalité, d'adéquation, de solidarité et de non-discrimination.
- ▶ À l'échelle de la planète, 59 pays se servent de leur système fiscal général pour financer les services de soins de longue durée, tandis que dans 30 pays, ces services sont pris en charge uniquement par la sécurité sociale (7 pays) ou par la sécurité sociale conjointement avec le système fiscal (23 pays).
- ▶ Seuls 29 pays ont mis en place un régime légal universel et gratuit de services de soins de longue durée.
- ▶ Même lorsque les services publics sont prescrits par la loi, les coûts des prestations de soins de longue durée pris en charge par les bénéficiaires eux-mêmes restent élevés, et au moins 3 personnes âgées sur 10 risquent de se retrouver en situation de pauvreté et de précarité financière si des soins de longue durée leur doit être prodigués.

► 8.1. Services de soins de longue durée : garantir le droit à la santé, à la sécurité des revenus et à l'égalité des genres

Pour être efficace et à même de transformer les rapports de genre, les ensembles de politiques et services de soins adaptés à tous doivent comprendre des services destinés aux personnes âgées en situation de dépendance à long terme, ainsi qu'un appui aux personnes souffrant de handicaps et de maladies chroniques¹. Ces besoins peuvent se manifester sur une longue période et toucher des personnes âgées qui ne sont pas en mesure d'effectuer, de manière autonome, au moins une activité de base de la vie quotidienne, comme manger, aller aux toilettes, prendre une douche, s'habiller, se déplacer ou se mettre au lit et en sortir (OMS 2015). La dépendance aux soins² se traduit également par des difficultés pour accéder aux soins de santé et pour observer un mode de vie sain permettant de prévenir la détérioration de l'état de santé et de l'état fonctionnel, ce qui crée des besoins et pressions émotionnels supplémentaires auxquels il faut répondre (OIT 2018a).

Les soins de longue durée sont une pièce maîtresse du continuum de politiques et de services de soins tout au long du cycle de vie et sont susceptibles de profiter aux travailleurs exerçant des responsabilités en matière de soins, en particulier ceux qui ont des enfants, des personnes âgées ou d'autres membres de leur famille qui ont besoin de soins ou de soutien. Si aucune norme internationale de travail spécifique n'a été adoptée concernant les soins de longue durée, la Convention (n° 156) et la Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, de même que les principes inscrits dans les normes de sécurité sociale de l'OIT et les recommandations de l'OMS, restent la référence en matière de conception et

de mise en œuvre de services de soins de longue durée. La Convention n° 156 préconise l'adoption de mesures visant à prendre en compte les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, dans le cadre de l'aménagement des collectivités, et à 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 » (article 5). En conséquence, les services de soins de longue durée sont des mesures essentielles à la fois pour garantir le droit des personnes âgées à vieillir en bonne santé et pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales - femmes et hommes - de faire valoir leur droit d'exercer un emploi sans discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre travail et famille³. La Conférence internationale du Travail a conclu, en juin 2021, que les pays devraient « 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 abordables et de qualité faisant partie intégrante des systèmes de protection sociale, d'une manière qui promeuve le taux d'activité des travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin ainsi qu'un partage des activités de soins à part égale entre hommes et femmes » (OIT 2021e, paragraphe 13(h)).

La demande de services de soins de longue durée pour les personnes âgées a connu, ces dernières années, une forte augmentation, en particulier dans les pays à revenu intermédiaire et élevé où l'espérance de vie a augmenté. En 2015, il y avait 906 millions de personnes âgées de 60 ans ou plus dans le monde. À l'horizon 2030 ce nombre devrait atteindre 1,4 milliard, dont 292 millions auront dépassé l'âge d'espérance de vie en bonne

1 « Les soins de longue durée » font référence à la mise en place de politiques et de services pour les personnes de tous âges ayant une dépendance fonctionnelle à long terme et comprennent une série de mesures sanitaires et sociales. Le présent chapitre ne couvre que les services de soins de longue durée pour les personnes âgées en situation de dépendance. Pour plus d'informations sur les politiques de congé de soins de longue durée pour tous les âges, voir le chapitre 4.

2 La « dépendance par rapport aux soins » est une dépendance fonctionnelle qui diffère du « handicap » dans la mesure où ce dernier concept est fondé sur la relation entre une certaine déficience et les obstacles environnementaux et culturels qui empêchent la participation pleine, effective et égale des personnes handicapées à la société. Il convient de noter que toutes les personnes handicapées ne sont pas dépendantes de soins, mais que toutes ont le droit de vivre de manière indépendante et de choisir et d'accéder à différents types de services, y compris l'assistance personnelle, comme le prévoit la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

3 Convention (n° 156) de l'OIT sur les travailleurs exerçant des responsabilités familiales, 1981, articles 3 et 5.

santé (EVBS) à 60 ans et auront probablement besoin de services de soins de longue durée (OIT 2018a)⁴.

Si une espérance de vie en bonne santé plus longue suppose que les personnes âgées peuvent contribuer plus longtemps à la prospérité économique et sociale, notamment en prenant en charge les soins d'autres membres de leur famille, comme les petits-enfants, il n'en reste pas moins que ces projections révèlent des défis liés aux pensions, à la santé et aux soins de longue durée. En outre, la pandémie de COVID-19 a eu un impact disproportionné sur les personnes tributaires de soins de longue durée et sur celles qui les dispensent (rémunérées ou non), principalement des femmes et, pour beaucoup, des travailleurs migrants (Lorrez-Dant et Comas-Herrera 2021). Si des services de soins de longue durée adéquats, durables et de bonne qualité ne sont pas mis en place pour relever ces défis, cette demande supplémentaire de soins limitera la participation au marché du travail des travailleurs ayant des responsabilités en matière de soins, les femmes en particulier, ce qui entraînera des conséquences négatives non seulement sur la sécurité des revenus durant la vie active et la vieillesse, mais également sur leur bien-être physique et mental (OIT 2021g). Elle fragilisera également les conditions de travail des soignants et accentuera davantage les inégalités de genre au travail.

Par conséquent, pour garantir l'accès universel à des services de soins de longue durée et de qualité, il ne s'agit pas seulement de faire face à des pressions démographiques croissantes et de garantir la viabilité des systèmes de santé et de protection sociale, mais, chose très importante, de veiller à ce que les personnes âgées puissent jouir du droit de vieillir en bonne santé dans la dignité et sans difficultés (OMS 2015 ; OIT 2021h). En outre, l'accès à des services de soins de longue durée et de qualité est vital pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au travail, non seulement pour aider les femmes et les hommes à mieux concilier leurs besoins professionnels et familiaux, mais également pour ce qui concerne les emplois et les conditions de travail des soignants (OIT 2018a).

Pour aider à comprendre la situation actuelle, l'OIT s'est livrée, pour la première fois, à un examen des dispositions juridiques relatives aux services de soins de longue durée pour les personnes âgées dans 179 pays et territoires. Le présent chapitre se propose d'évaluer dans quelle mesure ces systèmes sont conçus et mis en œuvre conformément à certains des principes évoqués ci-dessus.

4 Le terme d'espérance de vie en bonne santé à 60 ans est défini par l'Observatoire de la santé mondiale de l'OMS (2018, cité par l'OIT 2018a) et tient compte de l'hétérogénéité démographique de chaque pays.

► 8.2. Prestation de services publics de soins de longue durée pour les personnes âgées : partager les soins tout au long du cycle de vie

La conception, la mise en œuvre et la prestation de services de soins de longue durée entrent en ligne de compte dans l'application du droit des personnes âgées à vieillir en bonne santé et dans la dignité. Les normes internationales en matière de sécurité sociale préconisent, entre autres, les principes suivants : universalité de la protection fondée sur la solidarité sociale ; « services publics axés sur la personne, de bonne qualité, accessibles et abordables » ; adéquation, prévisibilité et droit aux prestations dans la législation nationale ; solidarité dans le financement⁵. L'OIT et l'OMS recommandent également que les États ne s'imposent pas l'intégralité de la prestation de services, mais qu'ils assument la « responsabilité globale et principale » du fonctionnement des services de soins de longue durée, de manière à garantir « des soins intégrés de longue durée, appropriés, abordables, accessibles et respectueux des droits des personnes âgées comme des soignants. » (OIT 2018a, 111 ; OMS 2017, 2).

Seuls 89 pays à travers le monde sont dotés d'un système officiel de services publics de soins de longue durée pour les personnes âgées

La loi ne prescrit un système national de services de soins de longue durée⁶ pour les personnes âgées que dans 89 des 179 pays du monde (figure 8.1 et tableau 8.1). Ce chiffre correspond à 119 millions de personnes, soit 49,0 pour cent des personnes âgées⁷ vivant dans des pays offrant des services de soins de longue durée prévus par la loi (figure 8.2). Les 89 pays disposant d'un système de services publics de soins de longue

durée prévus par la loi ne fournissent pas tous des services publics de soins de longue durée adéquats et à un coût abordable. En fait, dans certains pays, le système est circonscrit par la loi et limité à certains groupes de personnes âgées et/ou à certains centres urbains ou régions.

Par ailleurs, 90 pays ne disposent pas d'un système légal de services de soins de longue durée pour les personnes âgées. Compte tenu de ces disparités, 51,0 pour cent des personnes âgées du monde entier (124 millions) dépendent entièrement de soignants non rémunérés - membres de la famille, amis et bénévoles - qui sont les principaux dispensateurs de services de soins de longue durée. Cette insuffisance dans la prestation de services publics touche les femmes de manière disproportionnée, car elles vivent plus longtemps que les hommes, disposent de moins de ressources financières - notamment sous forme de pensions - dans la vieillesse que les hommes, et sont souvent censées fournir ces soins aux membres de leur famille jusqu'à un âge avancé (OIT 2018a).

L'Europe et l'Asie centrale sont les régions du monde où les services de soins de longue durée organisés par le secteur public sont les plus fréquents. Dans 49 des 50 pays de la région, où résident 99,8 pour cent des personnes âgées, il existe des services de soins de longue durée prescrits par la loi (tableau 8.1). Toutefois, certains pays ont des exigences limitant l'offre de services de soins de longue durée. Par exemple, en Grèce, au Kazakhstan, au Kirghizstan et au Turkménistan, le fait de ne pas avoir de famille figure parmi les conditions à remplir pour avoir accès à des services publics de soins de longue durée, ce qui laisse entendre qu'aucune aide ne sera apportée par l'État aux travailleurs dont des

5 Recommandation de l'OIT sur les socles de protection sociale, 2012 (n° 202), paragraphe 3.

6 Il s'agit de services de soins de longue durée organisés par le secteur public où le gouvernement assure la réglementation et le financement à l'échelle nationale.

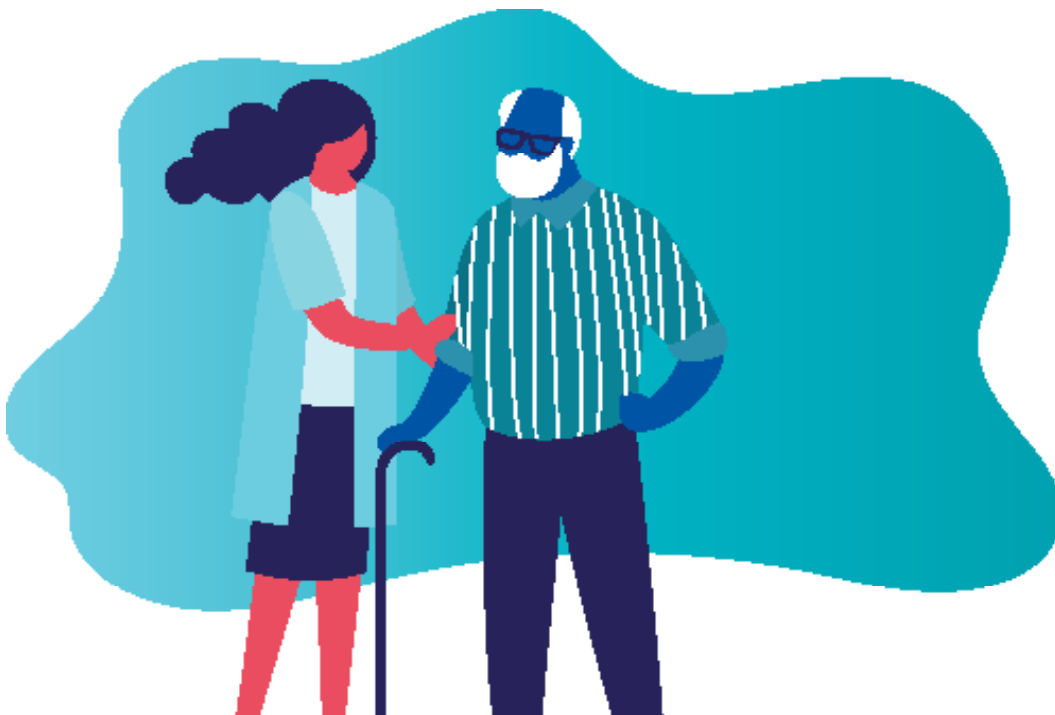
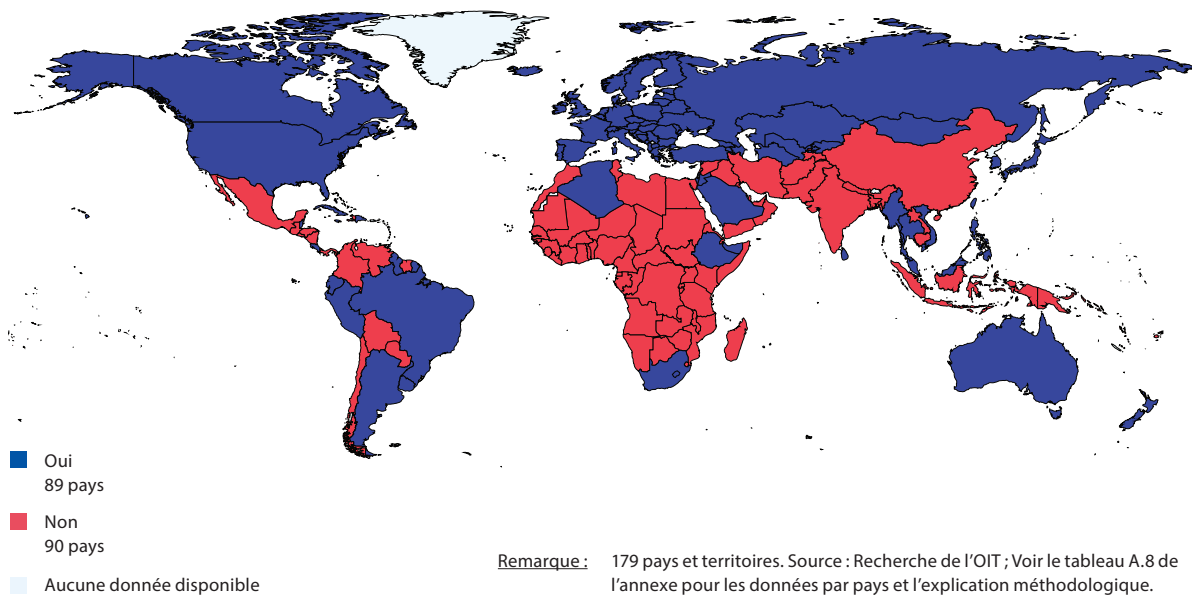
7 « Les personnes âgées » sont celles dont l'âge est égal ou supérieur à l'espérance de vie en bonne santé à 60 ans (EVAS à 60 ans). Les données sur l'EVAS à 60 ans ne sont pas disponibles dans l'Observatoire de la santé mondiale de l'OMS pour la Polynésie française, Guam et le Territoire palestinien occupé.

membres âgés de la famille ont besoin de services de soins de longue durée.

En Afrique, seules l'Algérie, l'Éthiopie, l'île Maurice et l'Afrique du Sud ont adopté des législations nationales prévoyant la prestation de services de soins de longue durée. Dans les États arabes, seuls le Bahreïn, la Jordanie, le Territoire palestinien occupé et l'Arabie saoudite offrent des services de soins de longue durée. En Asie et dans le Pacifique, 14 pays ont institué des dispositions

législatives prévoyant la prestation de services publics de soins de longue durée pour les personnes âgées, mais la moitié d'entre eux (7) sont des pays à revenu élevé comme le Japon, la Nouvelle-Zélande, la République de Corée et Singapour. La prestation de services de soins de longue durée prévue par la loi est plus répandue dans les Amériques où 81,2 pour cent des personnes âgées vivent dans les 18 pays disposant d'un système statutaire de services de soins de longue durée.

► Figure 8.1. Présence d'un système public de soins de longue durée prévu par la loi pour les personnes âgées, 2021



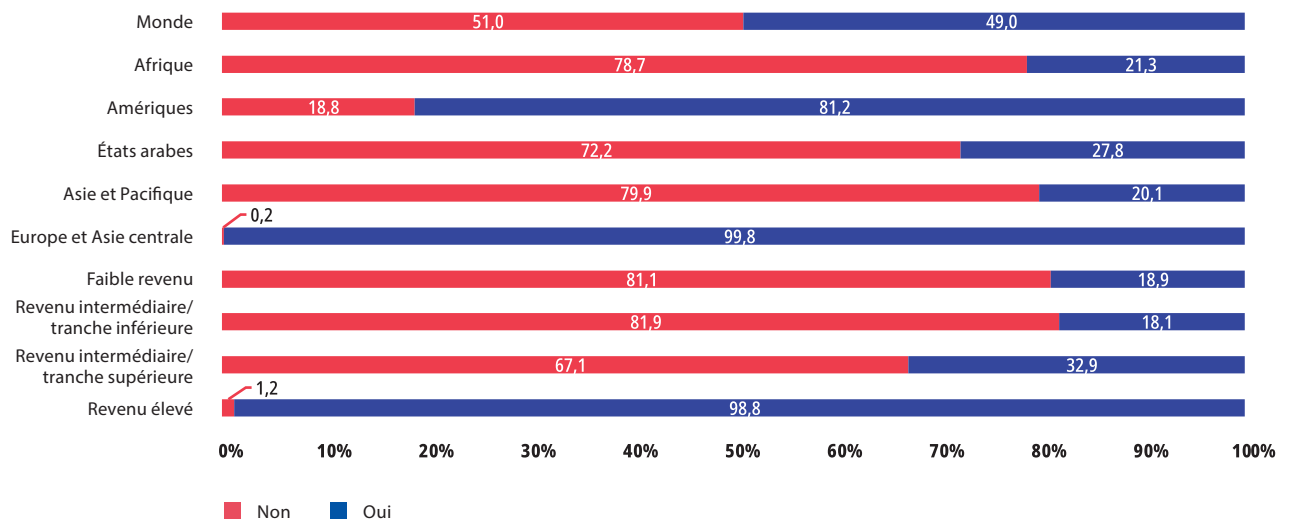
► **Tableau 8.1.** Existence d'un système de soins de longue durée public prévu par la loi pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système public de soins de longue durée	Système public de soins de longue durée
Monde	90	89
Afrique	49	4
Amériques	13	18
États arabes	8	4
Asie et Pacifique	19	14
Europe et Asie centrale	1	49
Faible revenu	27	1
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	36	11
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	30
Revenu élevé	7	47

Remarque : 179 pays et territoires. Source : Recherche de l'OIT ; Voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

272

► **Figure 8.2.** Pourcentage de personnes âgées, selon l'existence d'un système public de soins de longue durée prévu par la loi pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021



Remarque : 176 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

À l'échelle de la planète, 70 pays prescrivent une obligation légale pour les familles de s'occuper de leurs proches âgés

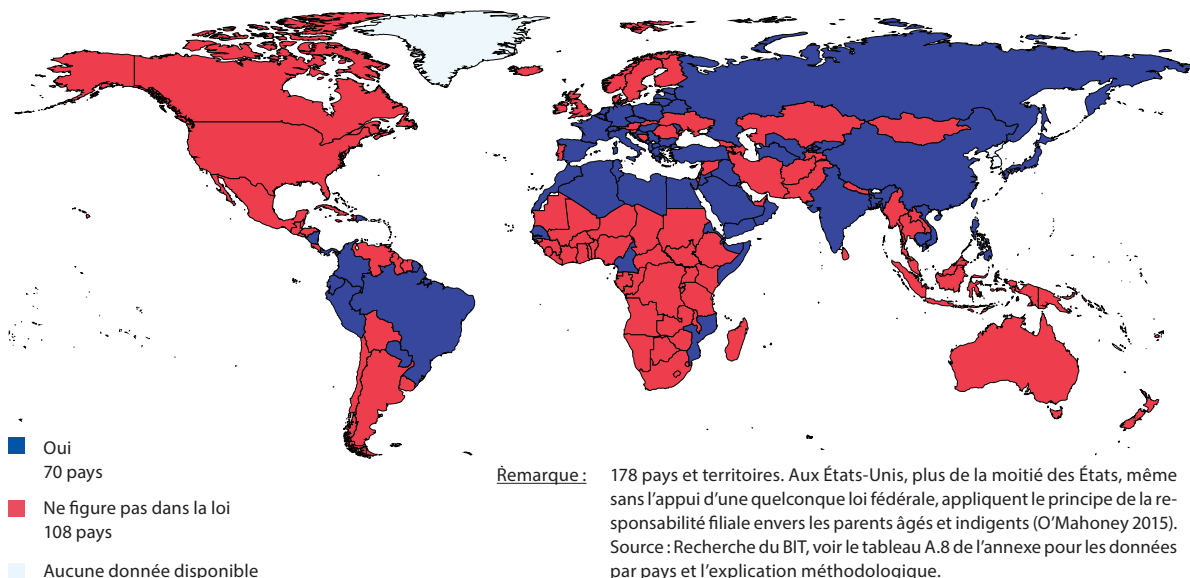
Si la prise en charge des personnes âgées est valorisée dans de nombreuses cultures, l'absence de législations nationales relatives aux services de soins de longue durée relevant de la responsabilité de l'État fait que ces soins ont tendance à échoir en grande majorité aux femmes, limitant ainsi leurs chances de s'intégrer au marché du travail tout en portant atteinte à leur santé et à leur bien-être, faute de répit. La promotion de formules de soins susceptibles de faire évoluer favorablement les inégalités de genre passe par la reconnaissance juridique et sociale des soins de longue durée comme relevant du bien-être public. Cela supposerait une réforme des lois qui, soit imposent la prestation de soins de longue durée par les seuls membres de la famille et sans les appuyer dans leur prestation de soins non rémunérée, soit subordonnent l'éligibilité aux services de soins de longue durée à l'absence de membres de la famille qui pourraient s'occuper des personnes âgées en situation de dépendance⁸.

Sur le plan mondial, environ 40 pour cent des 178 pays pour lesquels des informations ont été étudiées (70) ont des lois obligeant les membres de

la famille à s'occuper des parents âgés. C'est le cas notamment de l'Algérie, du Cameroun, de la Colombie, de l'Inde, de la Fédération de Russie et de la Turquie (figure 8.3). En Allemagne, il existe une disposition juridique obligeant les membres de la famille à s'occuper de leurs proches. Dans ce cas, le terme « soins » désigne souvent l'organisation et la gestion de services, les membres de la famille prodiguant des soins non rémunérés pouvant bénéficier de certaines prestations en espèces. D'autres pays comme la Chine et l'Équateur reconnaissent aux personnes âgées le droit d'être protégées ou prises en charge par des membres de leur famille. Du fait de ces réglementations, plus des deux tiers des personnes âgées (163 millions) vivent dans des pays où les soins de longue durée sont définis par la loi comme une obligation familiale, libérant ainsi l'État de la responsabilité globale de la prestation de services publics, conformément aux normes de l'OIT et aux directives de l'OMS.

Il ressort de cette étude que l'obligation de dispenser des soins par les membres de la famille est souvent inscrite dans la Constitution, la loi fondamentale qui définit les principes fondateurs de l'État. Par exemple, la Constitution du Brésil prévoit également l'aide de l'État, mais les membres de la famille sont censés prodiguer des soins en premier lieu, de préférence dans leur propre maison.

► Figure 8.3. Existence d'obligations légales de soins aux proches par les membres de la famille, 2021



8 Des exemples de cette conditionnalité sont fournis plus loin dans le présent chapitre.

Sur le plan régional, l'existence d'obligations familiales légales a été constatée en Europe et en Asie centrale (30 pays, notamment dans les pays d'Europe de l'Est et de la Communauté des États indépendants, soit 74,6 pour cent des personnes

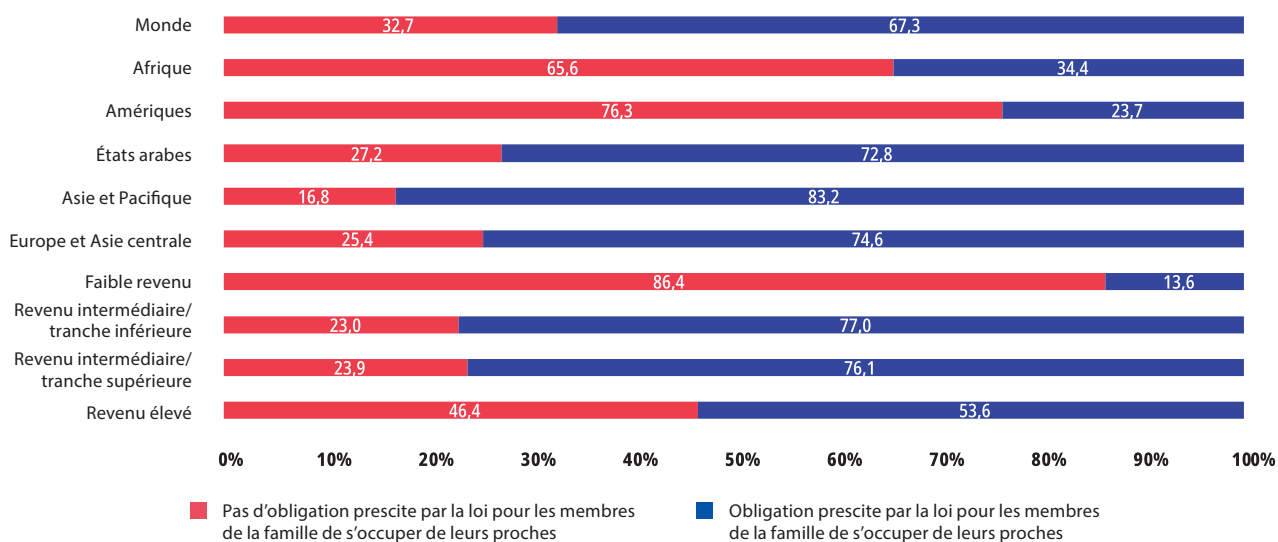
âgées) et en Afrique (14 pays ou 34,4 pour cent des personnes âgées). Elles sont également fréquentes dans les États arabes (9 pays sur 12), où elles touchent 72,8 pour cent des personnes âgées (tableau 8.2 et figure 8.4).

► **Tableau 8.2.** Existence d'obligations légales de soins aux proches par les membres de la famille, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas d'obligation prescrite par la loi pour les membres de la famille de s'occuper de leurs proches	Obligation prescrite par la loi pour les membres de la famille de s'occuper de leurs proches
Monde	108	70
Afrique	39	14
Amériques	23	8
États arabes	3	9
Asie et Pacifique	23	9
Europe et Asie centrale	20	30
Faible revenu	23	5
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	28	19
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	30	20
Revenu élevé	27	26

Remarque : 178 pays et territoires. Source : Recherche de l'OIT ; voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► **Figure 8.4.** Pourcentage de personnes âgées en fonction de l'existence d'obligations légales pour les familles de s'occuper de leurs proches, par région et par groupe de revenu, 2021 (%)



Remarque : 175 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► 8.3. Soins à domicile, de proximité et dans les établissements de soins : fournir un éventail complet de solutions de soins de longue durée

Il existe toute une gamme de services permettant de fournir des soins de longue durée. Ces services vont des soins institutionnels les plus intensifs (tels que les maisons de retraite) aux soins institutionnels moins intensifs (tels que les soins de répit de courte durée), en passant par les services de proximité (tels que dans les centres de jour, les visites d'infirmières et de professionnels de la santé) et les services à domicile (tels que les prestations en espèces pour les soignants, l'aide à domicile) (Redondo et G. Lloyd-Sherlock, 2009). Les **services de soins de proximité** désignent en particulier toutes les formes de soins n'obligeant pas les personnes âgées à résider en permanence dans un établissement de soins. Les soins de proximité peuvent faciliter le vieillissement chez soi et peuvent potentiellement retarder l'admission en maison de retraite, réduire le nombre de jours d'hospitalisation et améliorer la qualité de vie. Ces services comprennent principalement les **soins à domicile** et les **centres de jour**. Ils comprennent également les services destinés aux soignants ou les **soins de répit** qui permettent de fournir des soins de courte durée au domicile des personnes concernées, dans des centres de jour ou dans des établissements, afin de soulager les soignants non rémunérés (OIT 2018a). Depuis quelque temps, certains pays proposent la **téléassistance**, c'est-à-dire des services à distance mettant à profit les technologies de l'information pour suivre et apporter une réponse urgente, en complément des soins à domicile pour les personnes modérément dépendantes de soins (Cafagna et al. 2019). Les **services de soins en établissement**, qui constituent la deuxième grande catégorie, font référence aux soins institutionnalisés dispensés dans des établissements d'aide à la vie autonome et des maisons de retraite. Les services de soins de longue durée peuvent être des prestations **en nature** ou **en espèces** (ou une combinaison des deux). Dans le premier cas, les personnes âgées bénéficiaires se voient offrir des services assurés par le secteur public ou des prestataires privés, entièrement ou partiellement

financés par l'État (par le biais de systèmes contributifs ou non contributifs, tels que la fiscalité ou l'assurance sociale). Dans le second scénario (**régimes « argent contre soins »**), les bénéficiaires reçoivent des transferts qu'ils peuvent soit dépenser pour financer des services de soins de longue durée par des soignants rémunérés (à domicile ou en établissement), soit utiliser à leur guise, notamment pour compenser les services non rémunérés fournis par des membres de leur famille. Dans ces deux scénarios, les usagers des services peuvent se voir demander de prendre en charge une partie du coût de l'utilisation de ces prestations (paiements à la charge de l'utilisateur) ou en fonction de leurs revenus (conditions de ressources) (OIT 2018a).

Les **prestataires de soins** (tels que les assistants de soins personnels, les éducateurs de la petite enfance, les infirmiers ou les médecins), y compris les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants, jouent un rôle clé dans la prestation des services de soins, notamment de longue durée. Cette situation entraîne une tension entre les politiques relatives aux soins et à la migration et les conséquences qui en découlent concernant les conditions de travail, la valeur des soins et l'égalité de traitement (King-Dejardin 2019).

Sur le plan mondial, 69 pays ont mis en place des services de soins de longue durée à domicile

Les soins à domicile comprennent les services fournis dans la résidence habituelle de la personne âgée concernée. Ils sont fournis par des professionnels de la santé ou non⁹, en grande partie des assistants de soins personnels, qui aident les personnes âgées à accomplir les activités de base de la vie quotidienne ainsi que des tâches ménagères. Ces services sont destinés aux personnes

9 Selon la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleurs domestiques, 2011, les assistants de soins personnels sont des travailleurs domestiques, car employés par des ménages.

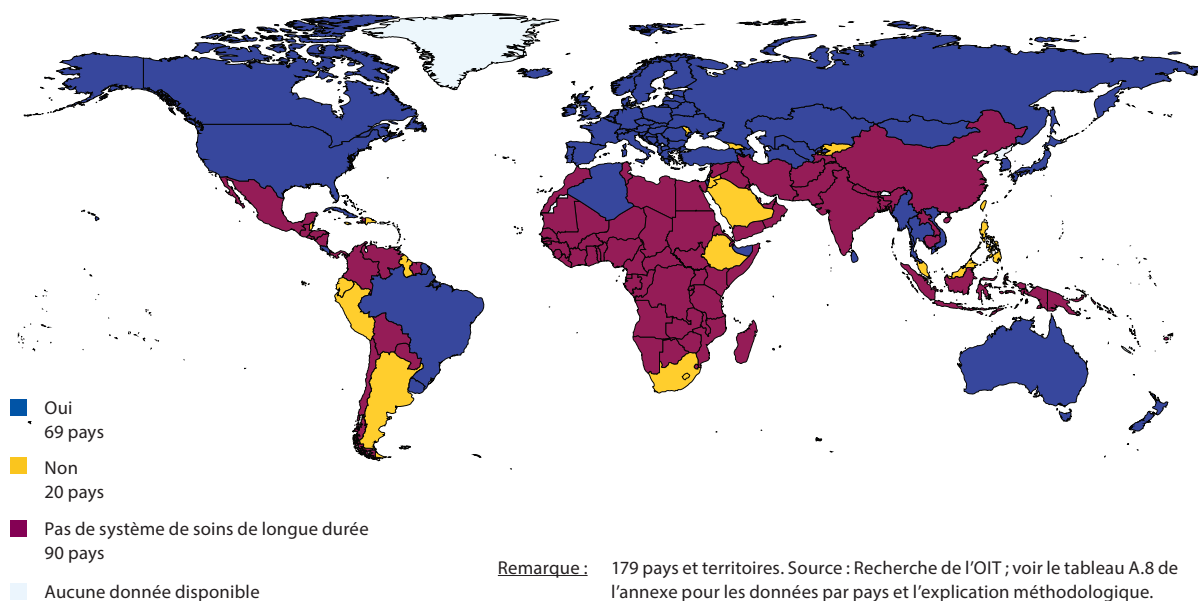
âgées légèrement ou fortement tributaires de soins, et peuvent améliorer leur autonomie. La Recommandation n° 165 de l'OIT encourage les pays à « développer des services d'aide familiale et de soins à domicile, réglementés et contrôlés d'une façon appropriée et en mesure de fournir, en cas de besoin, à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, une assistance qualifiée aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. » (paragraphe 33).

Parmi les 179 pays et territoires étudiés par l'OIT à travers le monde, 69 ont une législation prescrivant des services de soins personnels à domicile, dans le cadre des services de soins de longue durée prévus par la loi, conformément à la Recommandation n° 165 (figure 8.5). Cette disposition statutaire est présente dans les pays où résident 44,7 pour cent des personnes âgées (109 millions). Cependant, puisque 110 des 179 pays ne disposent pas de services publics de soins de longue durée (90 pays) ou ne fournissent pas de services à domicile (20 pays), il y a donc 135 millions de personnes âgées à travers le monde qui ne disposent pas de services de soins de longue durée à domicile (tableau 8.3 et figure 8.6).

L'analyse par catégorie de revenu au niveau pays montre que la quasi-totalité des personnes âgées des pays à revenu élevé (98,1 pour cent) vivent dans un pays où des services de soins à domicile sont prévus par la loi, alors que cette prestation n'est disponible dans aucun des pays à faible revenu (qui abritent 7,9 millions de personnes âgées). L'analyse par région montre que sur les 69 pays disposant de services de soins à domicile, 46 se trouvent en Europe et en Asie centrale (98,9 pour cent des personnes âgées de la région), 12 en Asie et dans le Pacifique (17,5 pour cent des personnes âgées), 10 dans les Amériques (72,8 pour cent des personnes âgées) et seulement en Algérie sur le continent africain (5,6 pour cent des personnes âgées).

En dépit de la hausse prévue du nombre de personnes âgées, en Asie et dans le Pacifique, seuls 17,5 pour cent des personnes âgées vivent dans les 12 pays (dont la République de Corée, Singapour et la Thaïlande) ayant rendu obligatoires les services de soins personnels à domicile, laissant plus de 104 millions de personnes âgées dans la région sans aucune protection de ce type.

► Figure 8.5. Prestation de services de soins personnels à domicile obligatoires pour les personnes âgées, 2021



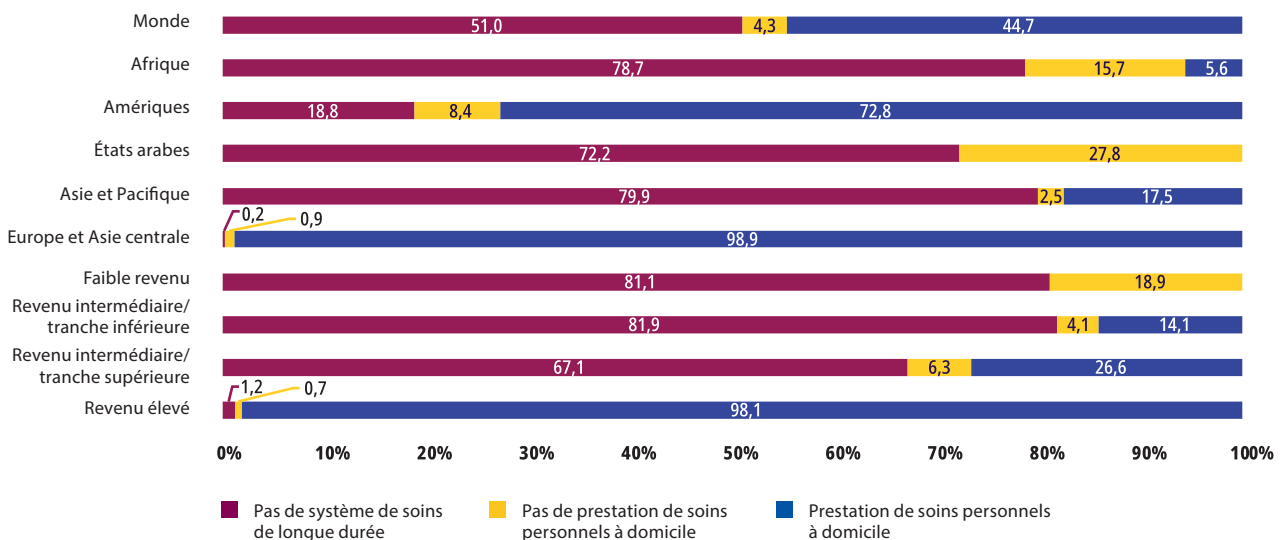
► **Tableau 8.3.** Prestation de services de soins personnels à domicile obligatoires pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système de soins de longue durée	Pas de prestation de soins personnels à domicile	Prestation de soins personnels à domicile
Monde	90	20	69
Afrique	49	3	1
Amériques	13	8	10
États arabes	8	4	–
Asie et Pacifique	19	2	12
Europe et Asie centrale	1	3	46
Faible revenu	27	1	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	36	4	7
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	11	19
Revenu élevé	7	4	43

Remarque : 179 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

277

► **Figure 8.6.** Pourcentage de personnes âgées selon la prestation de services de soins personnels à domicile obligatoires pour les personnes âgées, la région et la catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 176 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Des 69 pays où le droit aux soins à domicile est reconnu, 25, dont les Bahamas où les prestations consistent en des soins infirmiers à domicile, ne fournissent que des services en nature. En Arménie et en Ouzbékistan, par exemple, les services à domicile ne sont accessibles qu'aux personnes âgées ne vivant pas avec des membres de leur famille, ce qui suppose que la principale solution est l'obligation de la famille de dispenser des soins. En Allemagne, en Hongrie, à Malte et à Singapour, les services sont assujettis à une forme de conditions de ressources ou à des paiements à la charge des bénéficiaires. Au Bahreïn et en Uruguay, par exemple, des prestations médicales en nature sont assurées sous forme de services de téléassistance.

Dans certains pays comme la Mongolie et la Turquie, par exemple, la loi prévoit un droit à des prestations en espèces pour les services à domicile uniquement. En Albanie, au Brunei Darussalam, en Irlande et au Sri Lanka, les prestations sont uniquement accordées pour soutenir les soignants non rémunérés, tandis qu'au Viet Nam, les personnes âgées ne peuvent bénéficier de prestations en espèces que lorsqu'elles n'ont aucun proche parent. Le montant des prestations varie souvent en fonction de l'âge du bénéficiaire, du niveau évalué de dépendance fonctionnelle de la personne âgée et de son revenu. Par exemple, dans les pays pour lesquels des informations sont disponibles, le montant maximal des prestations mensuelles en espèces peut aller de 1 719,30 € en Autriche à 754 € en République tchèque et 67 € en Croatie. Les prestations en espèces ne sont souvent pas suffisantes pour couvrir le coût du service ou pour embaucher un soignant avec un salaire adéquat. Par exemple, en Serbie, les personnes âgées ont droit à des prestations en espèces sous condition de ressources équivalant à seulement 18 pour cent du salaire moyen net. En Macédoine du Nord, les personnes en situation de forte dépendance peuvent recevoir 31 pour cent du salaire minimum.

Enfin, dans certains pays, il est prévu une combinaison de prestations en nature et en espèces. En Slovaquie et en Espagne, des prestations en espèces peuvent être versées aux soignants non rémunérés. Aux Pays-Bas, les soins à domicile sont pris en charge par l'assurance maladie, et les bénéficiaires peuvent choisir un service en nature ou 75 pour cent de la valeur des soins en espèces.

Les services de jour de proximité ne sont prévus par la loi que dans 33 pays

L'offre de soins de proximité de longue durée est souvent proposée dans des centres de jour. Il s'agit de services proposés dans des établissements n'offrant pas de services d'hébergement. Ces services sont généralement axés sur des activités préventives et récréatives plutôt que sur l'aide aux personnes âgées dans le cadre des activités de la vie quotidienne. Ainsi, ils sont souvent utilisés conjointement avec des services de soins à domicile, et sont conçus pour des personnes ayant un niveau de dépendance faible ou inexistant.

L'offre de services de jour de proximité à l'échelle mondiale est encore plus limitée que celle des soins personnels à domicile. Seuls 33 des 179 pays ont instauré un droit légal à des services de jour, ce qui veut dire que 28,6 pour cent seulement des personnes âgées (70 millions) vivent dans ces pays (figure 8.7). Dans les 146 pays restants, qui abritent 174 millions de personnes âgées (71,4 pour cent), l'État n'a aucune responsabilité (90 pays) ou ne fournit pas de services de jour dans le cadre des services publics de soins de longue durée (56 pays) (tableau 8.4 et figure 8.8).

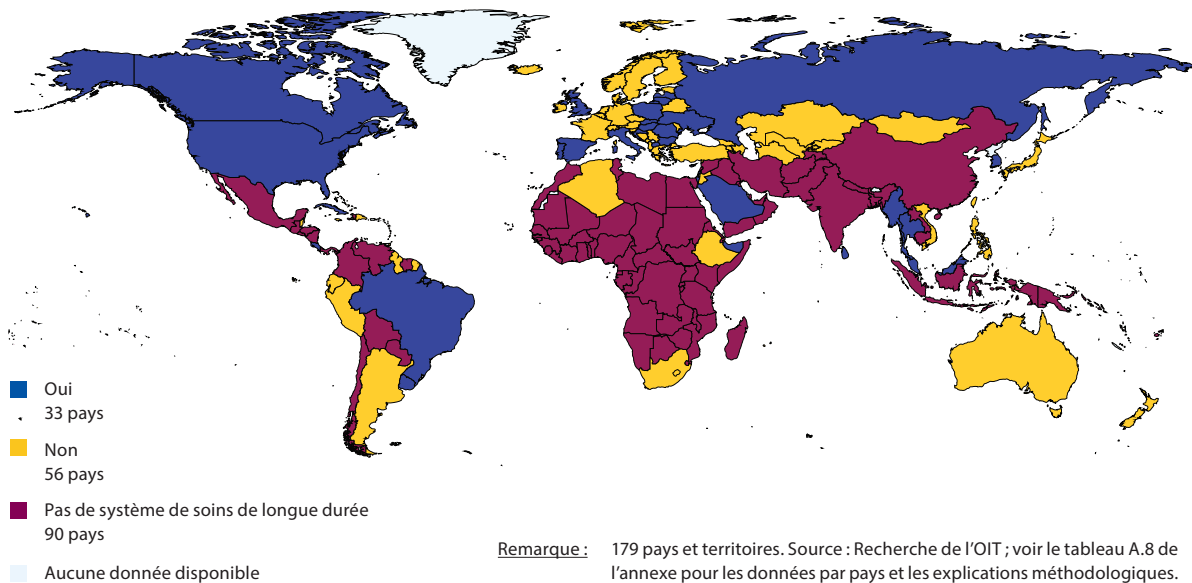
Comme pour la catégorie de services précédente, il ressort des disparités régionales que l'offre légale de centres de proximité de jour existe surtout dans les pays à revenu élevé (21 pays), principalement en Europe et en Asie centrale (17 pays), à l'exception de sept pays à revenu intermédiaire : Bulgarie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Macédoine du Nord, Roumanie et Ukraine. En 2015, l'Uruguay est devenu le premier pays d'Amérique latine à mettre en place un système national de soins intégrés (SNIC) pour venir en aide aux personnes dépendantes de soins. Ce système est essentiellement financé par les recettes fiscales générales et est complété par des quotes-parts versées par les bénéficiaires, en fonction de leurs ressources. Ce système, conçu sur la base des besoins, propose : des services de soins à domicile à raison de 80 heures par mois pour les personnes âgées de plus de 80 ans et sévèrement dépendantes de soins ; des services de téléassistance pour les personnes âgées de plus de 70 ans et modérément ou légèrement dépendantes de soins ; et des centres de jour gratuits pour les personnes

âgées de plus de 65 ans et modérément ou légèrement dépendantes de soins. En 2019, près de 6 pour cent des personnes âgées de 70 ans ou plus ont bénéficié d'un certain type de service fourni par le système (bien que ce chiffre représente 67 pour cent des personnes âgées de 70 ans ou plus qui ont sollicité un service) (Cafagna et al. 2019).

En Afrique, les services de soins de longue durée sont généralement assurés par les familles. Dans certains pays comme la Gambie et le Mozambique, la Constitution prévoit l'obligation de prendre soin des parents âgés. Les soins de longue durée en établissement ne sont généralement pas considérés comme culturellement souhaitables dans la région, et le fait

de ne pas s'occuper de ses proches à la maison peut entraîner la stigmatisation (Lloyd-Sherlock 2019). Les services de proximité proposés par les centres de jour sont généralement mieux accueillis (par exemple à l'île Maurice), mais sont peu nombreux. Même si des pathologies comme la démence sont de plus en plus répandues dans la région, le soutien médical ou social apporté à ces patients et à leurs accompagnateurs est très limité. Ce sont souvent des organisations confessionnelles ou quelques rares organisations du secteur public qui apportent ce soutien, et uniquement à des personnes considérées comme indigentes et sans soutien familial (comme en Algérie et l'île Maurice) (OMS 2017).

► Figure 8.7. Offre de services de proximité de jour prévus par la loi pour les personnes âgées, 2021



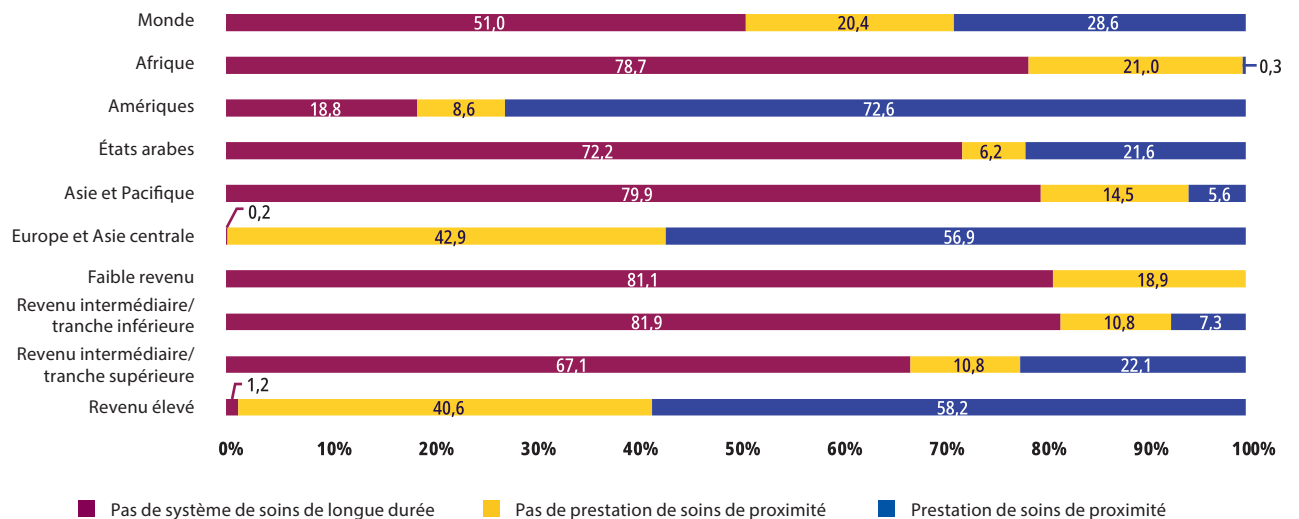
► **Tableau 8.4.** Offre de services de proximité de jour prévus par la loi pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système de soins de longue durée	Pas de prestation de soins de proximité	Prestation de soins de proximité
Monde	90	56	33
Afrique	49	3	1
Amériques	13	12	6
États arabes	8	1	3
Asie et Pacifique	19	8	6
Europe et Asie centrale	1	32	17
Faible revenu	27	1	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	36	7	4
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	22	8
Revenu élevé	7	26	21

Remarque : 179 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

280

► **Figure 8.8.** Pourcentage de personnes âgées selon l'offre de services de proximité de jour prévus par la loi pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



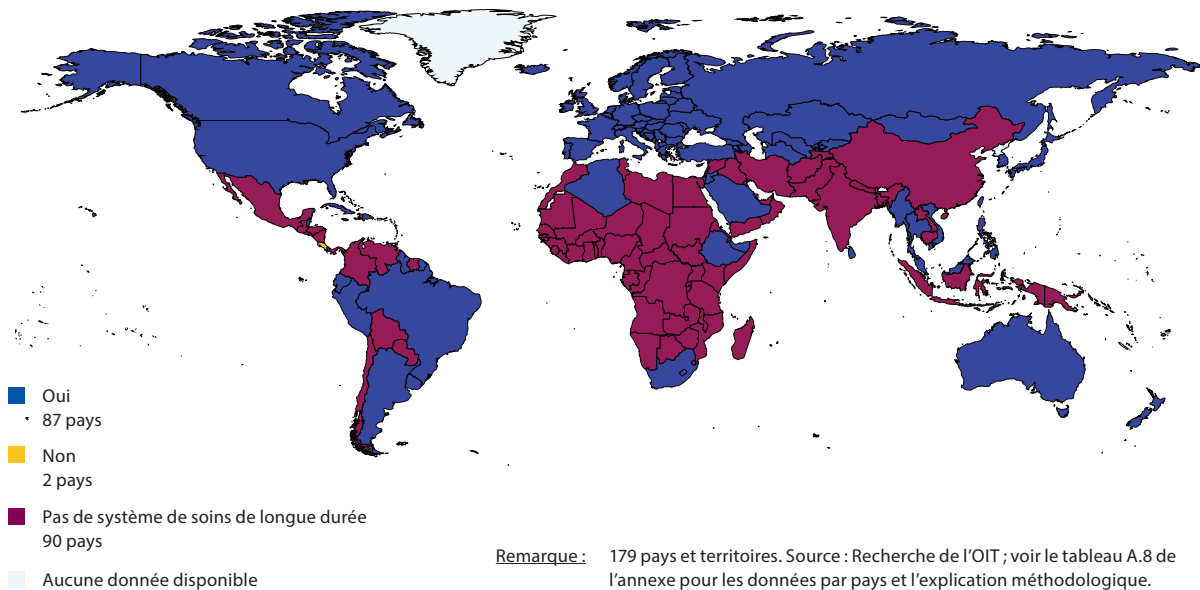
Remarque : 176 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Les services de soins de longue durée en établissement ne sont prévus par la loi que dans 87 pays

Si les soins à domicile restent la méthode préférée des usagers, de nombreuses personnes âgées présentant une dépendance fonctionnelle modérée à sévère auront besoin, à un moment ou à un autre, de soins infirmiers ou d'établissements de type hospitalier conçus pour fournir un ensemble de services d'hébergement et de soins de longue durée. La législation de 87 pays et territoires sur les 179 étudiés par l'OIT prévoit des services de soins en établissement, dans le cadre

de services publics de soins de longue durée, conformément à la Convention n° 156 (figure 8.9 et tableau 8.5). Cette disposition réglementaire existe dans les pays abritant 49 pour cent des personnes âgées (soit 119 millions) (figure 8.10). Toutefois, ces prestations peuvent présenter de fortes disparités, du fait du caractère limité de l'offre, de l'importance des conditions de ressources et des quotes-parts, ainsi que de la restriction de l'éligibilité aux personnes sans proches parents. Par ailleurs, plus de la moitié des personnes âgées à travers le monde (124 millions) vivent dans des pays où il n'existe aucune disposition légale prévoyant des soins en établissement en cas de besoin.

► Figure 8.9. Prestation de services de soins en établissement prévus par la loi dans le système de soins de longue durée, 2021



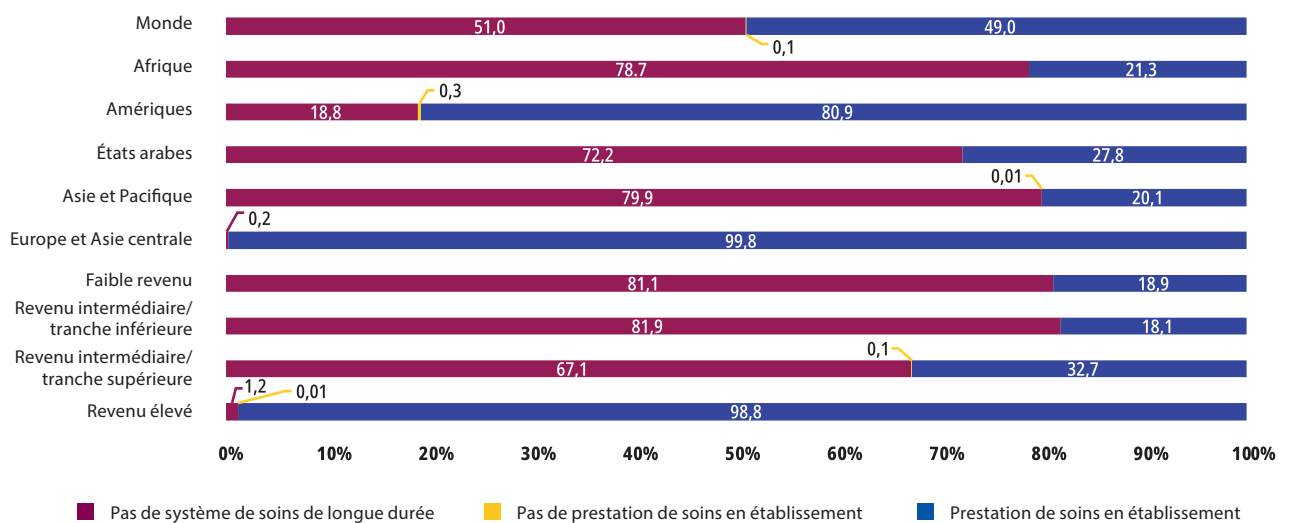
► **Tableau 8.5.** Prestation de services de soins en établissement prévus par la loi dans le cadre du système de soins de longue durée, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système de soins de longue durée	Pas de prestation de soins en établissement	Prestation de soins en établissement
Monde	90	2	87
Afrique	49	-	4
Amériques	13	1	17
États arabes	8	-	4
Asie et Pacifique	19	1	13
Europe et Asie centrale	1	-	49
Faible revenu	27	-	1
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	36	-	11
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	1	29
Revenu élevé	7	1	46

Remarque : 179 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

282

► **Figure 8.10.** Pourcentage de personnes âgées par prestation de services de soins en établissement prévus par la loi dans le système de soins de longue durée, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 176 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Dans une certaine mesure, les analyses par catégorie de revenu et par région reflètent celles relatives à la prestation de services de proximité. La quasi-totalité des personnes âgées vivent dans des pays à revenu élevé où des dispositions relatives aux soins en établissement sont en vigueur, et les données de l'OCDE montrent qu'entre 2005 et 2019, le nombre effectif de bénéficiaires de soins de longue durée en établissement (autres que les hôpitaux) a augmenté dans la majorité des pays pour lesquels des données comparables sont disponibles (OCDE n.d.-e). Cependant, les préoccupations exprimées au sujet des coûts des soins en établissement ont conduit certaines économies avancées, comme la Suède, l'Islande et la Finlande, à commencer à réduire les montants alloués au titre de la couverture en soins de longue durée, soit par le biais de réformes explicites réorientant les efforts vers les soins à domicile (et les soignants non rémunérés), soit en réduisant les budgets (OIT et OCDE 2019).

En revanche, au cours de la même période, la République de Corée a considérablement augmenté le nombre de lits dans les établissements de soins de longue durée, à la suite de l'introduction d'un régime public obligatoire d'assurance soins de longue durée en 2008 (OCDE 2020b). Ces soins de longue durée universels intégrés, qui sont très développés en République de Corée, sont financés par l'impôt et par des quotes-parts sous condition de ressources (voir la section ci-après). Les services à domicile et en établissement sont des services en nature, et un programme de soins de proximité est en cours d'élaboration. Les prestations en espèces ne sont disponibles que dans des cas exceptionnels - par exemple dans les régions reculées où aucun prestataire de services n'est accessible (Australie, Commission royale d'enquête sur la qualité et la sécurité des soins aux personnes âgées, 2020).

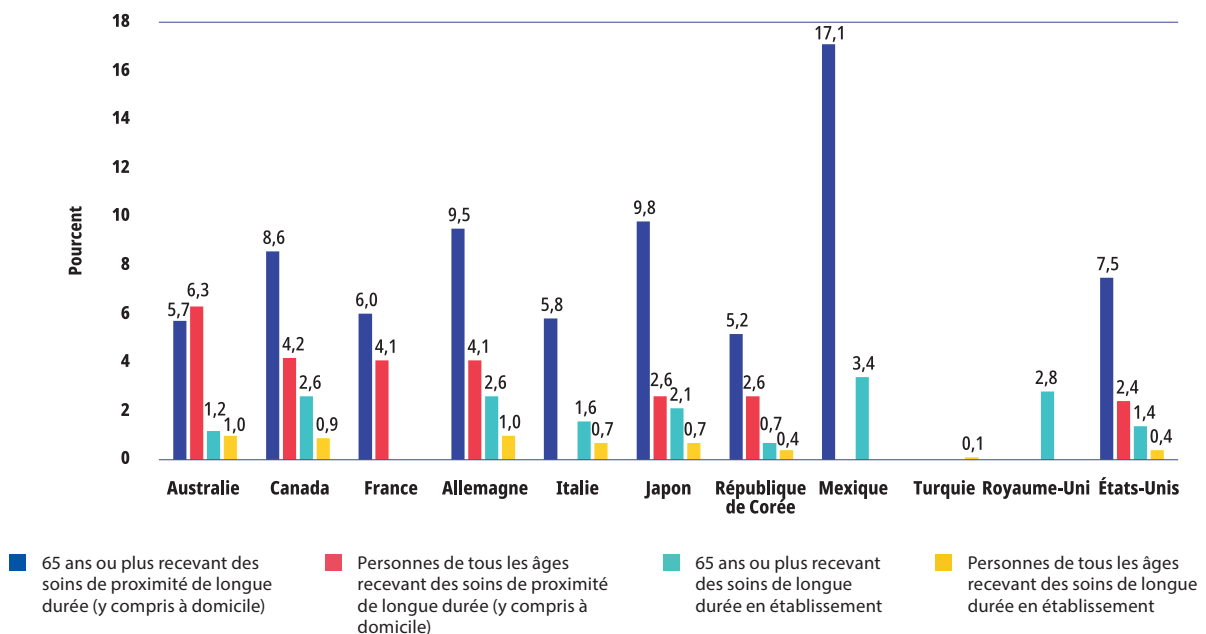
L'Europe et l'Asie centrale sont la région qui présente le plus grand nombre de dispositions juridiques relatives aux soins en établissement, 99,8 pour cent des personnes âgées vivant dans des pays où des services de soins de longue durée sont assurés en établissement. Toutefois, les dispositions varient beaucoup d'un pays à l'autre (figure 8.10). En Allemagne, les services de soins personnels à domicile et les services de soins en établissement sont des prestations en nature assorties d'une prise en charge partielle par les usagers. L'éligibilité à ces services n'est pas fondée sur des critères d'âge, mais sur une évaluation des besoins. Les familles doivent généralement souscrire une assurance de soins de longue durée complémentaire, car celle-ci n'est souvent pas suffisante pour couvrir tous les coûts. Sur le continent américain, les dispositions légales relatives aux soins en établissement sont également relativement répandues, 80,9 pour cent des personnes âgées vivant dans des pays où des dispositions réglementaires sont en vigueur. Toutefois, les établissements privés payants sont monnaie courante dans de nombreux pays. Le tourisme de retraite, y compris les soins en établissement de longue durée, est présent dans certains pays, comme la République dominicaine et le Panama. Ces destinations sont en général proposées aux Nord-Américains à la recherche d'un meilleur climat et désireux d'utiliser leur avantage comparatif en matière de pouvoir d'achat. Il existe des visas de retraite spécifiques pour ce groupe d'expatriés (Le May 2015). L'absence généralisée de services publics de soins de longue durée dans la région Afrique se traduit par des lacunes importantes en matière de droit et de pratique. Dans cette région, 78,7 pour cent des personnes âgées ne bénéficient pas de services de soins en établissement. Les exceptions sont l'Algérie, l'Éthiopie, Maurice et l'Afrique du Sud qui proposent toutes des soins en établissement.

► 8.4. Couverture réelle : les services de soins de longue durée restent insuffisants et inaccessibles pour la grande majorité des personnes âgées

Les disparités observées dans la couverture sont encore plus marquées si l'on tient compte des bénéficiaires réels des services de soins de longue durée. Comme illustré ci-dessus, le rôle de l'État et les normes culturelles influent sur le mode de prestation de services. Les obligations familiales légales, les coûts moins élevés et le fait que les personnes âgées préfèrent vieillir à leur domicile

ont incité les États à se focaliser sur le développement des soins à domicile. Dans 17 pays à revenu élevé, 9 pour cent des personnes âgées de 65 ans ou plus reçoivent des soins de longue durée dans le cadre de services de proximité (notamment à domicile) et environ 4 pour cent en institution (OIT et OCDE 2019).

► Figure 8.11. Pourcentage de la population âgée de 65 ans ou plus et de la population totale recevant des soins de longue durée dans certains pays, par type de service, pour l'année la plus récente



Source: Calculs de l'OIT, basés sur les données statistiques de l'OCDE pour 2016 ou l'année la plus récente.

Depuis 2007, la proportion de bénéficiaires de soins de longue durée qui ont reçu des services de soins personnels à domicile a augmenté dans les pays à revenu élevé, mais de manière insuffisante

L'offre de services de soins de longue durée est en hausse dans certains pays, mais en général pas au rythme auquel augmente la population ayant besoin de soins, et ce en raison de niveaux insuffisants d'investissement public. Les dépenses moyennes consacrées aux soins de longue durée restent faibles, à un niveau généralement inférieur à 1,5 pour cent du PIB dans les pays du G20 et les pays à revenu élevé (OIT et OCDE 2019). Entre 2007 et 2017, la proportion de

bénéficiaires de soins de longue durée ayant reçu des soins à domicile est passée de 64 à 68 pour cent dans les pays de l'OCDE. Le Portugal, l'Australie, la Suède, l'Allemagne et les États-Unis ont connu des hausses particulièrement fortes (OCDE 2019). Si certains pays ont augmenté les dépenses publiques consacrées aux soins de longue durée, en Allemagne, cette augmentation résulte en partie de réformes de politique générale élargissant la définition des soins de longue durée aux personnes atteintes de démence (OCDE 2020b). D'autres pays reconnaissent progressivement la nécessité d'une responsabilité collective en matière de soins de longue durée et la nécessité de proposer des formules de soins alternatives à la prise en charge par la famille ou par des travailleurs domestiques ou migrants (encadré 8.1).



► Encadré 8.1. Exemples de prestations de soins de longue durée dans les États arabes et en Afrique du Nord

Dans les États arabes et en Afrique du Nord, les femmes assument une part disproportionnée des responsabilités liées aux soins aux personnes âgées, ce qui affecte leur capacité à exercer une activité professionnelle. Alors que les pays de ces régions doivent mettre en place des systèmes nationaux de soins de longue durée, certains gouvernements ont reconnu la nécessité de relever les défis futurs liés au vieillissement attendu de la population. Ces pays ont mis en place des services de soins à domicile et de jour pour les personnes âgées. Toutefois, ces services sont, pour la plupart, initiés et promus par des organisations de la société civile et souvent religieuses, parfois subventionnées par des fonds publics (Kronfol et al. 2013, cités par l'UNFPA 2017).

Par exemple, en **Égypte**, les « caravanes médicales périodiques » dispensent des consultations et prestations médicales gratuites, dont des interventions chirurgicales mineures à domicile dans les zones rurales. Le **Bahreïn** dispose de dix cliniques mobiles financées par l'État. En **Tunisie**, l'Union tunisienne de solidarité sociale propose des équipes mobiles offrant des services de santé gratuits à domicile aux personnes âgées. La **Tunisie** également met à la disposition des personnes âgées des services spécialisés de réadaptation et de kinésithérapie financés par des fonds publics, moyennant des frais modiques ou gratuits. Au **Koweït**, les soins à domicile sont entièrement gratuits et au **Maroc** des ONG fournissent gratuitement des médicaments et disposent de consultations médicales pour les personnes âgées qui en ont besoin, et soutiennent les familles et les prestataires de soins non rémunérés des personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer. En **Jordanie**, le secteur privé a été récemment élargi pour inclure jusqu'à 53 entreprises homologuées par le ministère de la Santé pour dispenser des soins à domicile aux personnes âgées. Au **Liban**, il existe 26 cliniques mobiles dédiées aux personnes âgées vivant à la maison. Au **Liban** et dans le territoire palestinien occupé, des services de « repas à domicile » pour les personnes âgées vivant seules sont également disponibles (Hussein et Ismail 2017).

La stratégie de développement social du **Sultanat d'Oman** (2016-2025) présente en détail un nouveau modèle de prestations et de services de soins de longue durée. Même si cette stratégie place encore la famille au cœur de son dispositif de politique sociale, elle marque le début d'un processus de réorientation des priorités vers les soins de longue durée. La mise en œuvre de cette politique permettrait d'attirer l'attention sur la nécessité d'investir dans les soins de longue durée, les infrastructures de services et la sensibilisation générale aux questions de vieillissement, afin de relever les défis concrets et les succès d'une telle approche (Ismail et Hussein 2017).

► 8.5. Mécanismes de financement des services de soins de longue durée : garantir le respect des principes d'universalité, d'adéquation, de solidarité et de non-discrimination

La manière dont les États financent les systèmes de services de soins de longue durée est déterminante pour la conception et la mise en œuvre de ces systèmes. La présente section s'intéresse à trois aspects essentiels des mécanismes de financement des soins de longue durée : leur **source**, le **type** de régime de financement et leur **adéquation**.

Un certain nombre de pays ont investi dans des systèmes de soins de longue durée en adoptant divers mécanismes institutionnels et de financement, lesquels peuvent soit comprendre la prestation effective de services, soit offrir une allocation en espèces qui peut être utilisée pour acheter des services auprès de prestataires de soins de longue durée. Ces dispositifs comprennent : des régimes de soins de longue durée spécifiques ; des prestations de retraite « complémentaires » et/ou l'élargissement du champ d'application des prestations d'invalidité ; et des prestations de soins de longue durée intégrées dans des régimes de protection sociale de la santé (OIT 2021g).

Les **recettes fiscales générales** (non contributives), **l'assurance sociale contributive** ou une combinaison des deux (**assurance sociale mixte et fiscalité**) sont les principales sources de financement des régimes publics de soins de longue durée couvrant les risques, généralement pour fournir des services financés par les recettes fiscales aux personnes ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier des prestations accordées au titre de l'assurance sociale. La méthode de financement peut également comprendre des mécanismes complémentaires tels que les régimes de retraite professionnels volontaires ou d'autres régimes privés. Les régimes d'assurance privés représentent généralement une infime partie des dépenses totales consacrées aux soins de longue durée et ne sont généralement pas utilisés comme mécanisme de financement unique ou principal (Cafagna et al. 2019).

Les financements provenant de contributions universelles ou de systèmes de mutualisation des

risques, comme l'assurance sociale, permettent de faire supporter la charge financière par l'ensemble des participants et contribuent à garantir l'accès des personnes âgées ayant de faibles revenus ou appartenant à des groupes vulnérables (BIT 2014b). Une prestation efficace de services de soins de longue durée, de bonne qualité et sans difficulté, passe par une forte coordination entre les systèmes de complément de revenu et les régimes de soins de santé, ainsi que par un degré élevé d'intégration entre les services de santé et les services sociaux. Des investissements insuffisants à ces deux niveaux entraînent d'importantes disparités, même dans les pays où les soins de longue durée sont reconnus comme une contingence à part entière de la vie (OIT 2021g).

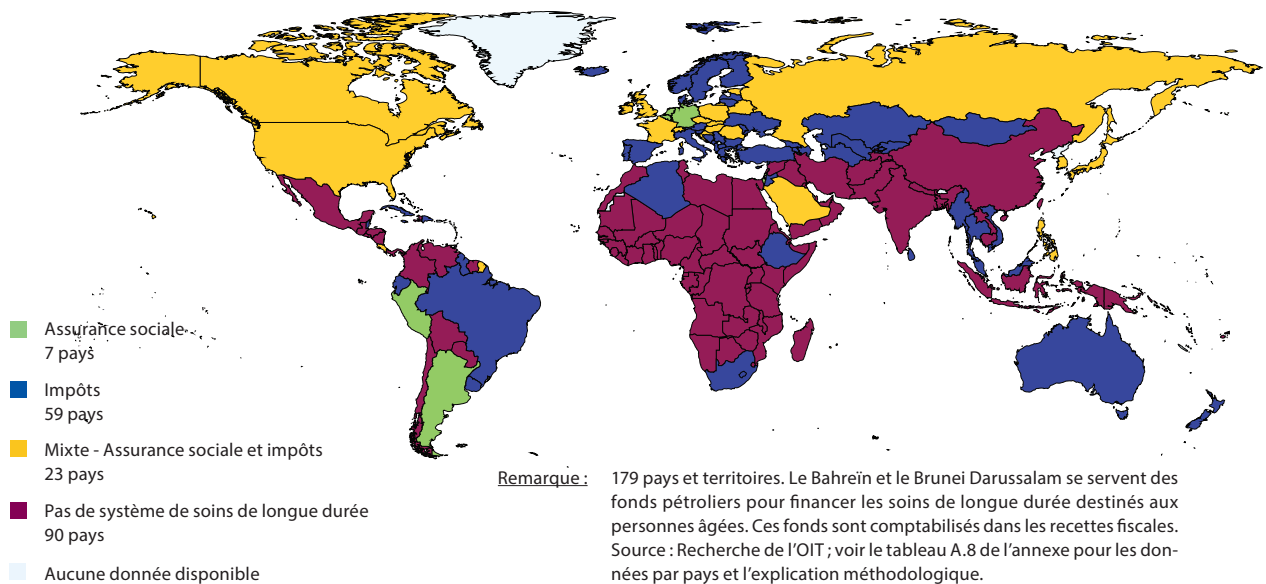
Dans 30 pays, les services de soins de longue durée sont pris en charge par l'assurance sociale uniquement ou conjointement avec le régime général des impôts

La grande majorité (59 pays) des 89 pays ayant institué des services de soins de longue durée financent ces services au moyen d'une fiscalité générale non contributive, comme c'est le cas en Algérie, au Brésil, au Brunei Darussalam, en Éthiopie, au Kazakhstan, en Thaïlande et en Suède. Ainsi, 18 pour cent des personnes âgées du monde entier vivent dans des pays où les services de soins de longue durée sont financés par la fiscalité générale. Par ailleurs, 30 pays imposent le financement des services de soins de longue durée par des régimes d'assurance sociale spécifiques. Dans sept de ces 30 pays, dont l'Argentine, la Belgique, les Pays-Bas et le Pérou, l'assurance sociale est la seule source de financement des services de soins de longue durée. Ces pays abritent seulement 5 pour cent des personnes âgées de la planète. L'Allemagne offre l'un

des systèmes nationaux de soins de longue durée les plus développés et les plus intégrés. Il s'agit d'un régime universel financé par une assurance publique et privée pour soins de longue durée (figure 8.12) (Gerlinger 2018). Dans 23 pays, les services de soins de longue durée sont financés

par un régime mixte d'assurance sociale et de fiscalité. C'est le cas notamment en France, aux Philippines, en Fédération de Russie et en Arabie saoudite. Ces pays représentent 26 pour cent de la population mondiale de personnes âgées.

► Figure 8.12. Source de financement des services de soins de longue durée pour les personnes âgées, 2021

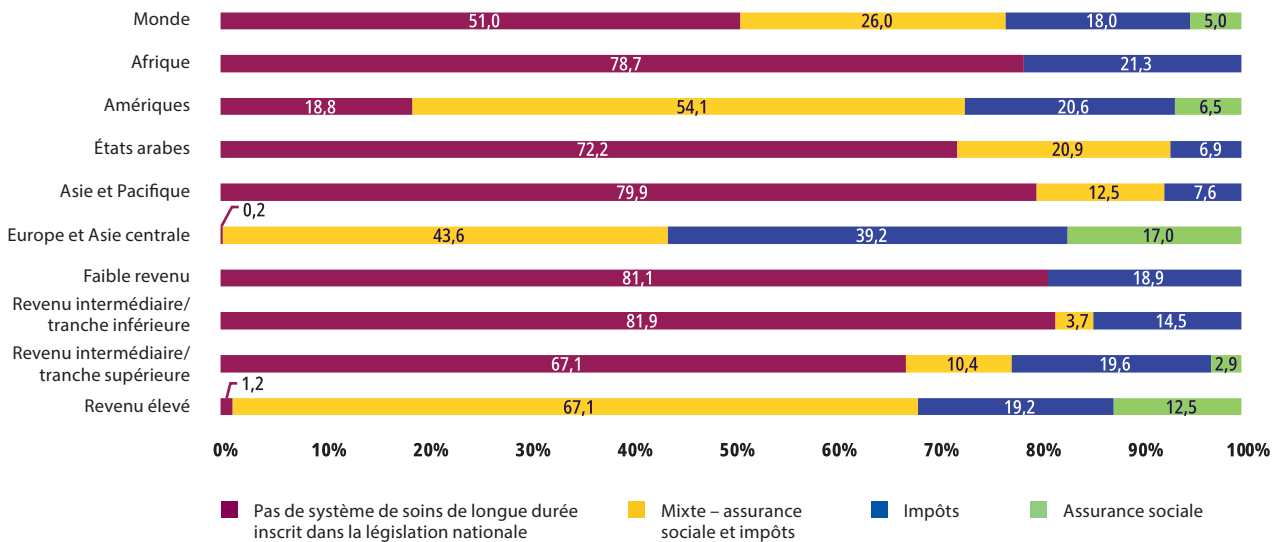


► Tableau 8.6. Source de financement des services de soins de longue durée pour les personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système de soins de longue durée	Mixte – Assurance sociale et impôts	Impôts	Assurance sociale
Monde	90	23	59	7
Afrique	49	–	4	–
Amériques	13	4	12	2
États arabes	8	1	3	–
Asie et Pacifique	19	5	9	–
Europe et Asie centrale	1	13	31	5
Faible revenu	27	–	1	–
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	36	1	10	–
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	4	24	2
Revenu élevé	7	18	24	5

Remarque : 179 pays et territoires. - = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 8.13. Pourcentage de personnes âgées par source de financement des services de soins de longue durée pour personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque: 176 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

Seuls 29 pays ont institué un régime réglementaire de services de soins de longue durée universels et gratuits

Seuls 29 pays (pour la plupart à revenu élevé) ont inscrit dans leur législation nationale un régime de services de soins de longue durée universels et gratuits (figure 8.14). Seuls 15,8 pour cent des personnes âgées à travers le monde (38 millions) vivent dans ces pays (figure 8.15).

Des 60 autres pays disposant d'un système public, 55 ont des régimes ciblés ou sous condition de ressources (tableau 8.8). Si ces régimes sont conçus et mis en œuvre de manière à inclure toutes les personnes dans le besoin et à un niveau suffisant pour maintenir les bénéficiaires « en bonne santé et dans des conditions décentes », conformément aux normes de l'OIT en matière de sécurité sociale, les régimes sous condition de ressources peuvent assurer, de manière efficace, des services de soins de longue durée et empêcher les bénéficiaires et leurs familles de tomber dans la pauvreté ou la précarité financière (OIT 2014b ; OIT 2021g). Par exemple, Singapour dispose d'un régime sous condition de ressources assorti de tickets modérateurs. Il s'agit

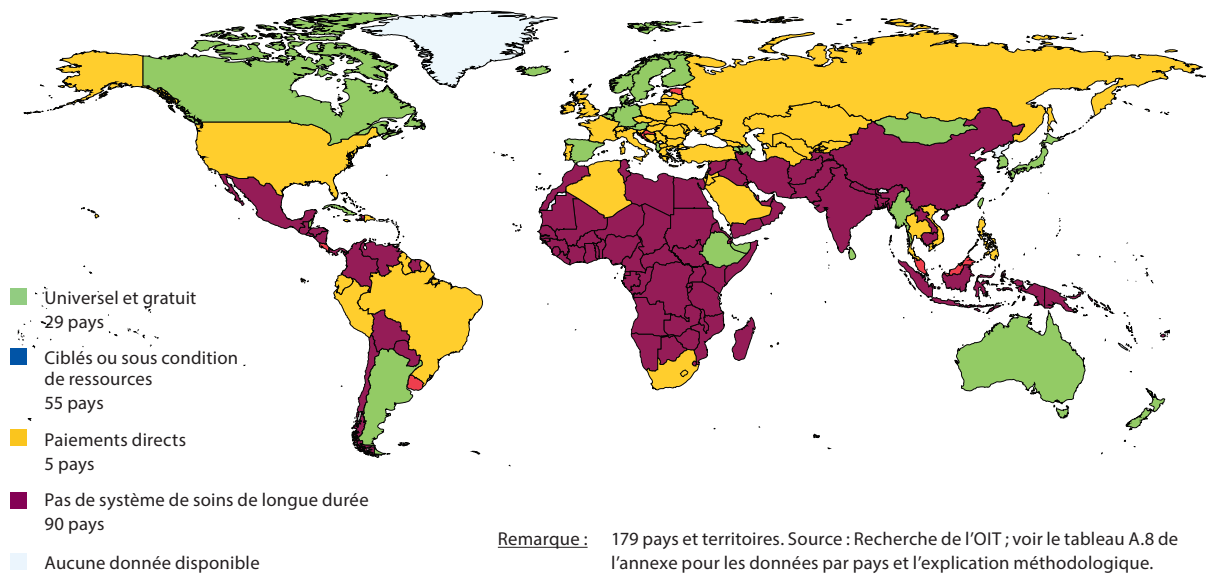
d'un système distinct et intégré de soins médicaux et sociaux à tous les niveaux du système de soins, financé en grande partie par le biais d'une souscription obligatoire à une assurance de soins de longue durée (programme CareShield Life). Ce régime est organisé par le secteur public et les services sont fournis sous forme de prestations en nature, mais des quotes-parts sont exigées. Les services comprennent les soins personnels à domicile, les soins communautaires dans les centres de jour et les soins en établissement. Par ailleurs, à Singapour, la loi dispose qu'il est obligatoire de s'occuper des parents (loi sur les soins aux parents, 1995), y compris en payant une partie des frais relatifs aux soins. Les services de soins à long terme sont accessibles aux personnes âgées de 30 ans ou plus qui en ont besoin. Enfin, il existe encore cinq pays où la prestation des services de soins de longue durée prévus par la loi est subordonnée à des paiements à la charge des bénéficiaires.

Dans les États arabes, le Bahreïn, la Jordanie, le Territoire palestinien occupé et l'Arabie saoudite prennent actuellement en charge un régime légal de services de soins de longue durée, même si la nécessité de développer et de réglementer les services destinés aux personnes âgées est de plus en plus reconnue (par exemple, à Oman,

voir également l'encadré 8.1). La loi oblige souvent les familles à dispenser des soins, et même en l'absence de législation à ce sujet, la famille

est considérée comme le prestataire de soins, les travailleurs domestiques migrants jouant un rôle important (Hussein et Ismail 2017).

► Figure 8.14. Type de régime public pour les services de soins de longue durée aux personnes âgées, 2021

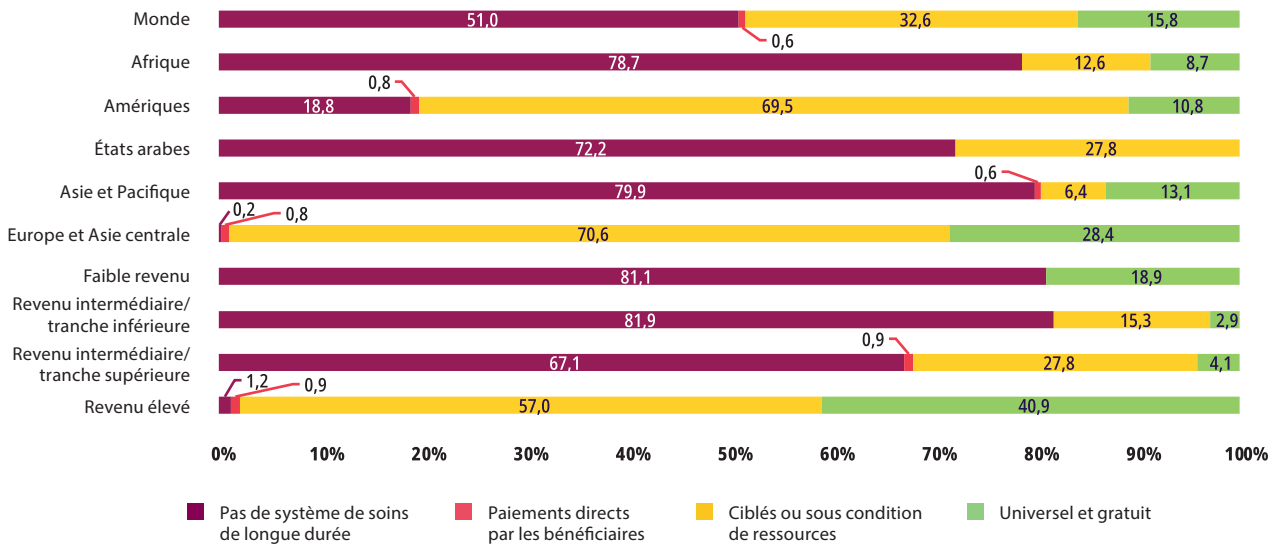


► Tableau 8.7. Type de régime public pour les services de soins de longue durée aux personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Pas de système de soins de longue durée	Paiements directs	Ciblés ou sous condition de ressources	Universel et gratuit
Monde	90	5	55	29
Afrique	49	–	3	1
Amériques	13	2	11	5
États arabes	8	–	4	–
Asie et Pacifique	19	1	5	8
Europe et Asie centrale	1	2	32	15
Faible revenu	27	–	–	1
Revenu intermédiaire/ tranche inférieure	36	–	8	3
Revenu intermédiaire/ tranche supérieure	20	2	21	7
Revenu élevé	7	3	26	18

Remarque : 179 pays et territoires. – = néant. Source : Recherche de l'OIT ; voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

► Figure 8.15. Pourcentage de personnes âgées par type de régime public pour les services de soins de longue durée aux personnes âgées, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 176 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données par pays. Voir le tableau A.8 de l'annexe pour les données par pays et l'explication méthodologique.

En raison des lacunes juridiques et de l'inadéquation des services, la dépendance de plus en plus forte par rapport aux soins exposerait au moins trois personnes âgées sur dix au risque de pauvreté financière, même lorsque les services publics sont obligatoires

Même lorsqu'un régime public de prestation de services de soins de longue durée est prévu par la législation nationale, la proportion des coûts des soins de longue durée que la loi laisse à la charge des personnes âgées, même après l'octroi d'une assistance gouvernementale, peut encore être très élevée par rapport aux revenus dont disposent ces dernières. Selon l'OCDE, le coût total déclaré des services de soins de longue durée représente entre la moitié et cinq fois le revenu médian disponible des personnes en âge de prendre leur retraite ou plus âgées

et ce, même dans 26 pays à revenu élevé (OCDE 2020b). Sans services publics de soins de longue durée, la majeure partie des personnes âgées ayant des besoins de soins, même dans des pays à revenu élevé, n'auraient pas les moyens de prendre en charge ces soins (à moins de disposer d'une épargne personnelle), et toute dépendance légère à sévère entraînerait des dépenses catastrophiques pour les individus, ce qui aurait des effets d'appauvrissement considérables. Les personnes à faible revenu, les personnes en situation de grande dépendance et les femmes sont particulièrement concernées.

Compte tenu des coûts importants des soins de longue durée et des lacunes juridiques et de l'adéquation des services publics de soins de longue durée, 33,2 pour cent des personnes âgées (81 millions) vivent dans des pays dotés d'un régime public de soins de longue durée qui s'appuie sur les paiements directs des usagers ou qui ne prévoit des prestations que pour des groupes ciblés spécifiques (figure 8.15). En d'autres termes, dans la quasi-totalité des régions, la dépendance accrue par rapport aux soins exposerait au moins trois personnes âgées sur dix au risque

de pauvreté ou de difficultés financières, même après avoir bénéficié d'allocations publiques. Si l'on tient également compte des 90 pays pour lesquels il n'existe pas de dispositions statutaires

relatives aux services publics de longue durée, les lacunes existantes en matière de prestation de services touchent 84,2 pour cent des personnes âgées (205 millions) à travers le monde.

► 8.6. Conclusion : résumé des conclusions relatives aux services de soins de longue durée

Les services de soins de longue durée sont une pièce maîtresse du continuum de politiques et de services de soins tout au long du cycle de vie. Ils sont susceptibles de profiter aux travailleurs ayant des responsabilités en matière de soins et de garantir le droit de vieillir en bonne santé et dans la dignité. Compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie et des défis engendrés par la pandémie de COVID-19, la demande de services de soins de longue durée pour les personnes âgées a fortement augmenté. Les services de soins à domicile, de proximité et en établissement offrent un éventail de solutions de soins de longue durée, mais les cadres législatifs et l'offre de services restent insuffisants et inadaptés. Cette situation a des effets préjudiciables sur les perspectives professionnelles des femmes,

mais également sur la sécurité des revenus, la santé et le bien-être des personnes. Au niveau mondial, seuls 89 pays disposent d'une offre légale de services publics de soins de longue durée pour les personnes âgées, 30 pays finançant les soins de longue durée soit par le biais de l'assurance sociale uniquement (7 pays), soit conjointement avec les impôts généraux (23 pays). Par ailleurs, seuls 29 pays ont institué un régime réglementaire de services de soins de longue durée universels et gratuits. Même dans les cas où ces services sont prescrits par la loi, les frais à la charge des bénéficiaires restent élevés, exposant ainsi les personnes âgées et leurs familles au risque de pauvreté financière, de difficultés financières et de problèmes de santé.





29

PAYS ONT MIS EN PLACE UN RÉGIME UNIVERSEL ET GRATUIT DE SERVICES DE SOINS DE LONGUE DURÉE

▶ 2 PERSONNES ÂGÉES SUR 10



70

PAYS ONT ADOPTÉ DES OBLIGATIONS JURIDIQUES IMPOSANT AUX MEMBRES DES FAMILLES L'OBLIGATION DE S'OCCUPER DE LEURS PROCHES ÂGÉS

▶ 7 PERSONNES ÂGÉES SUR 10



69

PAYS DISPOSENT D'UN SYSTÈME RÉGLEMENTAIRE DE SERVICES DE SOINS PERSONNELS À DOMICILE

▶ 4 PERSONNES ÂGÉES SUR 10



33

PAYS ONT ÉTABLI DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES SUR LES SERVICES DE JOUR DE PROXIMITÉ

▶ 3 PERSONNES ÂGÉES SUR 10



87

PAYS ONT ADOPTÉ DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES CONCERNANT LES SERVICES DE SOINS RÉSIDENTIELS

▶ 5 PERSONNES ÂGÉES SUR 10

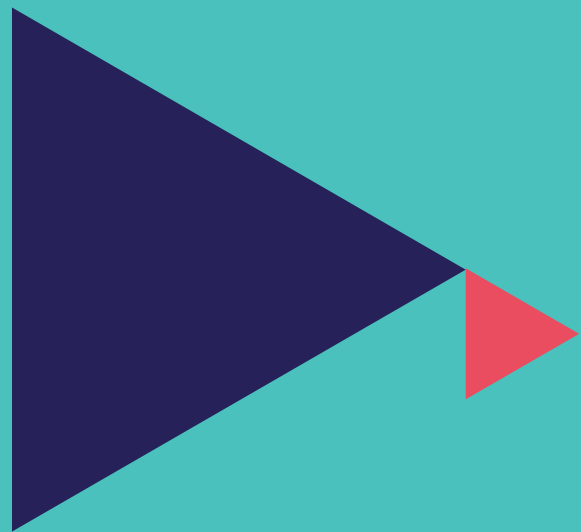
89
PAYS DISPOSENT D'UN SYSTÈME NATIONAL RÉGLEMENTAIRE DE SERVICES DE SOINS DE LONGUE DURÉE

5 personnes âgées sur 10



▶ 9

Investir dans des ensembles de politiques de soins porteurs de transformations : traduire les engagements en réalités



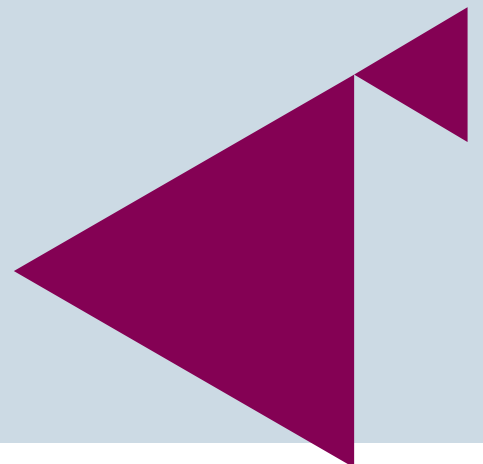
Messages clés

► Quels sont les tendances et écarts actuels observés dans les politiques de congé pour soins et les services de soins à travers le monde ?

- Au cours des dix dernières années, certains progrès ont été enregistrés dans les politiques de congé pour soins et les services de soins, notamment dans le sens d'une conformité accrue des lois nationales aux normes internationales du travail et d'une reconnaissance du rôle des hommes dans la prestation de soins.
- Toutefois, des écarts importants subsistent en termes de conception, de disponibilité, d'accès, d'adéquation et de qualité des politiques de congé et des services de soins, ce qui se traduit par un manque de protection et de soutien pour des millions de travailleurs et leurs familles à travers le monde.

► Quels sont les écarts observés au niveau mondial dans le continuum de congés et de services liés aux soins aux enfants ?

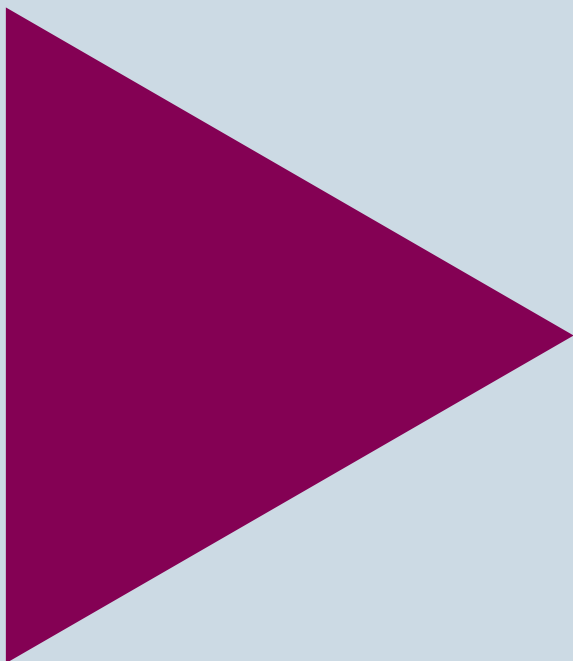
- Un continuum de congés et de services liés aux soins aux enfants est une nécessité pour les parents. Cependant, on constate un écart moyen de 4,2 ans entre les politiques de soins aux enfants à travers le monde. Il s'agit de la période comprise entre la fin des congés rémunérés auxquels ont droit les ménages et le début de celle où ils peuvent exercer leur droit à l'EPPE ou à l'enseignement primaire gratuit et universel.
- Au cours de cette longue période, les besoins en soins sont uniquement couverts par le travail de soins non rémunérés ou par des solutions de soins prises en charge par la famille. C'est là que se cristallisent les inégalités de genre dans les foyers, au travail et au sein de la société, avec des effets préjudiciables à court et à long terme sur le bien-être et la prospérité des familles, des entreprises et des sociétés.
- Dans 91 des 175 pays, l'écart déficit entre les politiques de soins aux enfants est supérieur à 5 ans, et 51,1 pour cent des parents potentiels (1,9 milliard) vivent dans ces pays. Seuls 10,5 pour cent des parents réels et potentiels (408 millions) vivent dans les 27 pays où il n'existe pas d'écart entre les politiques de soins à l'enfant.



Messages clés

► Quels sont les investissements nécessaires pour combler ces écarts entre les politiques et parvenir à un accès universel aux congés, prestations, services et droits en matière de soins ?

- De solides arguments plaident en faveur d'investissements visant à réaliser progressivement l'accès universel à des politiques de soins porteuses de transformations conçues au niveau national, prévoyant à la fois du temps (congé), des avantages (sécurité des revenus), des services et le droit de prendre soin et de recevoir des soins.
- Les investissements réalisés dans les services universels de soins aux enfants et de soins de longue durée permettront de créer 280 millions d'emplois à l'horizon 2030 et 19 millions supplémentaires d'ici 2035, soit 299 millions d'emplois au total. Parmi ces emplois, 234 millions (78 pour cent) iront aux femmes et 251 millions (84 pour cent) seront des emplois formels, d'ici 2035.
- Ce potentiel de création d'emplois d'ici 2035 serait porté par 96 millions d'emplois directs dans les services de soins aux enfants, 136 millions d'emplois directs dans les soins de longue durée et 67 millions d'emplois indirects dans les secteurs autres que les soins.



Les chapitres précédents ont présenté un tour d'horizon global des lois et pratiques nationales relatives aux politiques de soins, notamment les politiques de protection de la maternité, le congé de paternité, le congé parental, le congé de longue durée et autres congés liés aux soins, ainsi que les soins aux enfants et les services de soins de longue durée. Ce dernier chapitre présente les principales composantes et caractéristiques des programmes de soins transformateurs, tout en précisant que les solutions universelles n'existent pas et que les approches progressives peuvent être avantageuses. Pour se remettre de la pandémie de COVID-19 et « mieux bâtir l'avenir » vers un monde du travail plus égalitaire du point de vue du genre, il est nécessaire de mener des actions audacieuses et des investissements concrets. Dans cette optique, le présent chapitre propose une analyse des coûts et des avantages potentiels des investissements dans des ensembles de mesures porteuses de transformations en matière de soins et défend l'idée selon laquelle les investissements dans l'économie des soins sont une composante essentielle des mesures visant à combler les écarts de longue date en matière de genre sur le marché du travail et au foyer.

Le chapitre met en évidence un « un écart dans les politiques de soins aux enfants à travers le monde », c'est-à-dire la différence de temps entre la fin du congé rémunéré prévu pour les ménages et le droit à l'EPPE ou à l'enseignement primaire gratuit et universel, et plaide en faveur d'investissements adéquats et ambitieux dans des politiques nationales de soins, afin de garantir un continuum de politiques de congé et de services de soins universellement disponibles. Tout en prenant en compte des différents niveaux de développement des pays, combler le « déficit mondial en matière de politiques de soins aux enfants », constitue un tremplin vers des systèmes de soins plus inclusifs et plus durables.

Enfin, le chapitre présente la contribution de l'OIT au **programme d'action pour les investissements dans l'économie des soins**, qui constitue une avancée décisive dans la création d'un monde du travail meilleur et plus égalitaire du point de vue du genre, en soutenant les mandants de l'OIT - gouvernements, travailleurs et employeurs - et en partenariat avec les principaux acteurs internationaux et nationaux du programme d'action mondial pour les soins.

▶ 9.1. Politiques de soins à travers le monde : tendances prometteuses et écarts persistants

Au cours des dernières décennies, des améliorations importantes ont été apportées à la conception générale des politiques et des services de congé pour soins. Cependant, il subsiste des écarts juridiques majeurs qui se traduisent par une absence de protection et de soutien pour des millions de travailleurs et leurs familles à travers le monde, en particulier pour les soignants issus des groupes les plus marginaux et défavorisés.

Garantir des droits de congé universels et suffisants à tous les parents dans les systèmes de protection sociale

Comme le souligne le présent rapport, des tendances positives se dégagent concernant la ratification de normes internationales du travail relatives aux politiques de soins ainsi que la disponibilité, la durée et les sources de financement des mesures de protection de la maternité, conformément à la Convention n° 183 de l'OIT (encadré 9.1). Pourtant, au rythme actuel de mise en œuvre des réformes juridiques, il faudra au moins 46 ans pour combler le vide actuel de 649

millions de femmes vivant dans des pays non alignés sur les normes de l'OIT en matière de congé de maternité. De même, si de nombreux pays accordent du temps pour l'allaitement en garantissant la sécurité du revenu, la fréquence, la durée et la flexibilité des pauses d'allaitement doivent

être améliorées pour répondre aux besoins et aux préférences des femmes et permettre efficacement l'allaitement au travail.

Le droit au congé de paternité est de plus en plus répandu. Cependant, si l'on compare la durée moyenne du congé de maternité (18 semaines) et

► Encadré 9.1. Tendances et lacunes dans les politiques de congé pour soins

► Tendances relatives à la ratification de la Convention (No. 183) sur la protection de la maternité, 2000



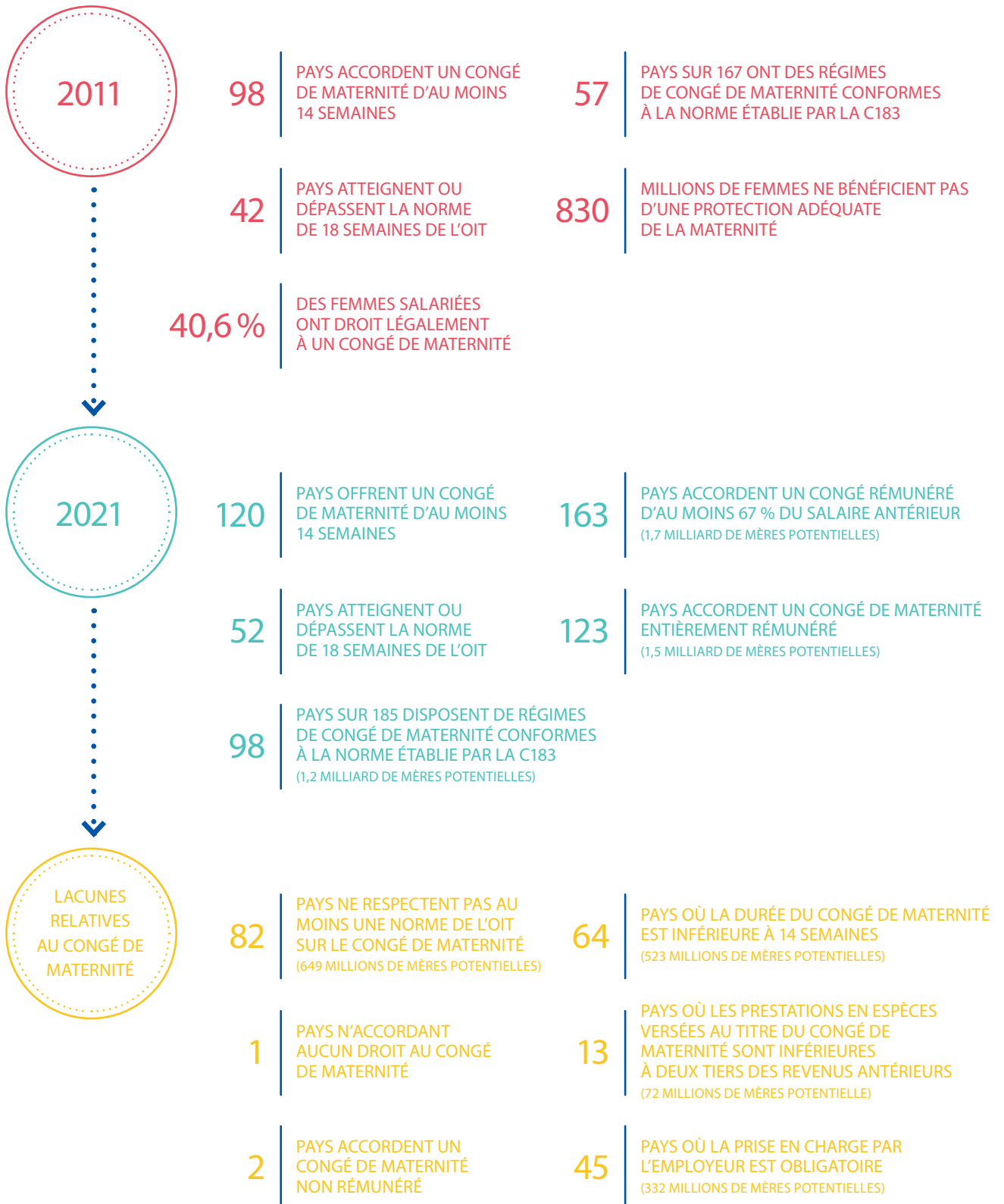
Source: Recherche de l'OIT et base de données NORMLEX de l'OIT.

► Tendances relatives à la ratification de la Convention (No. 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

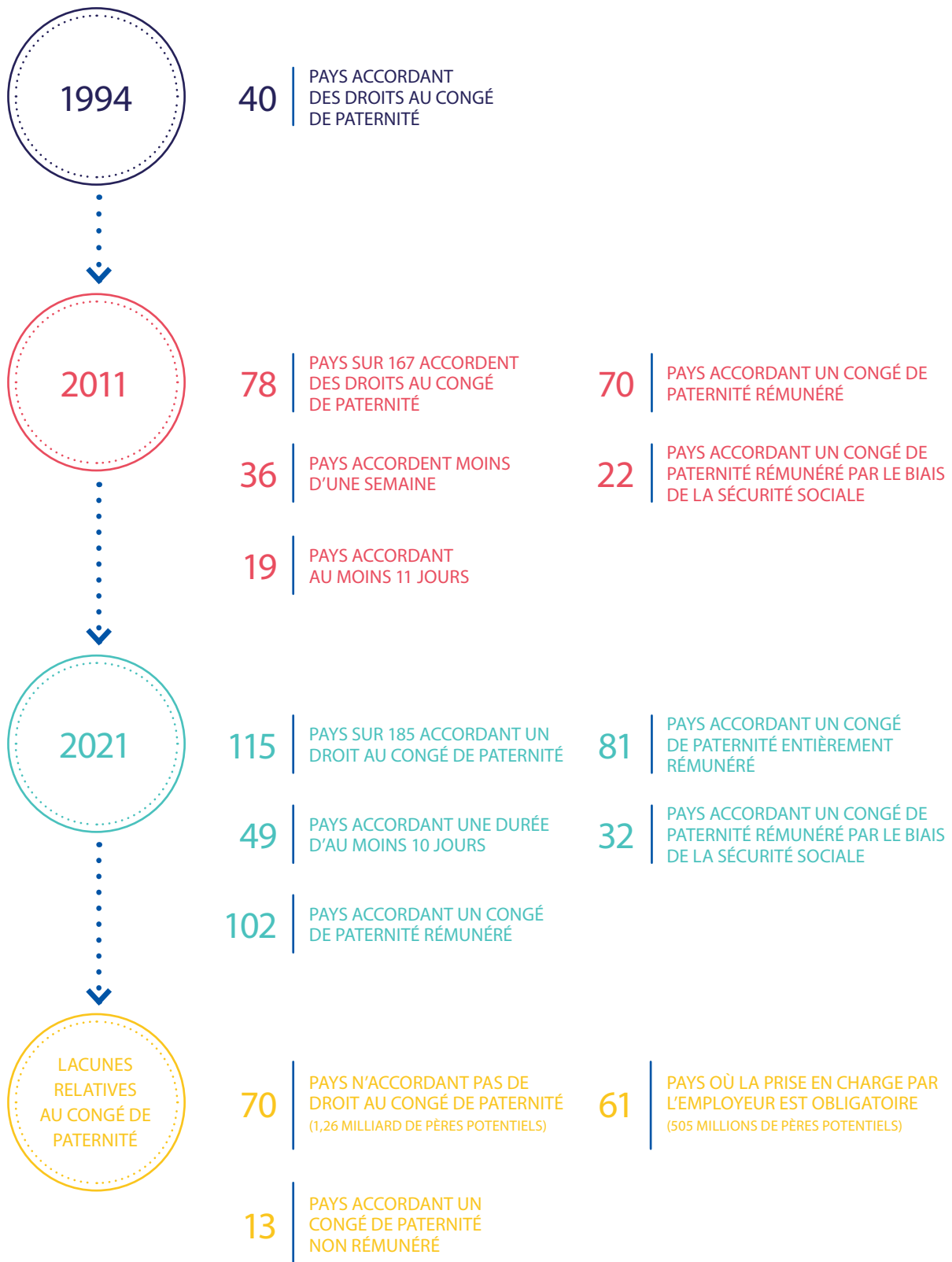


Source: Recherche de l'OIT et base de données NORMLEX de l'OIT.

► Tendances et lacunes relatives au congé de maternité

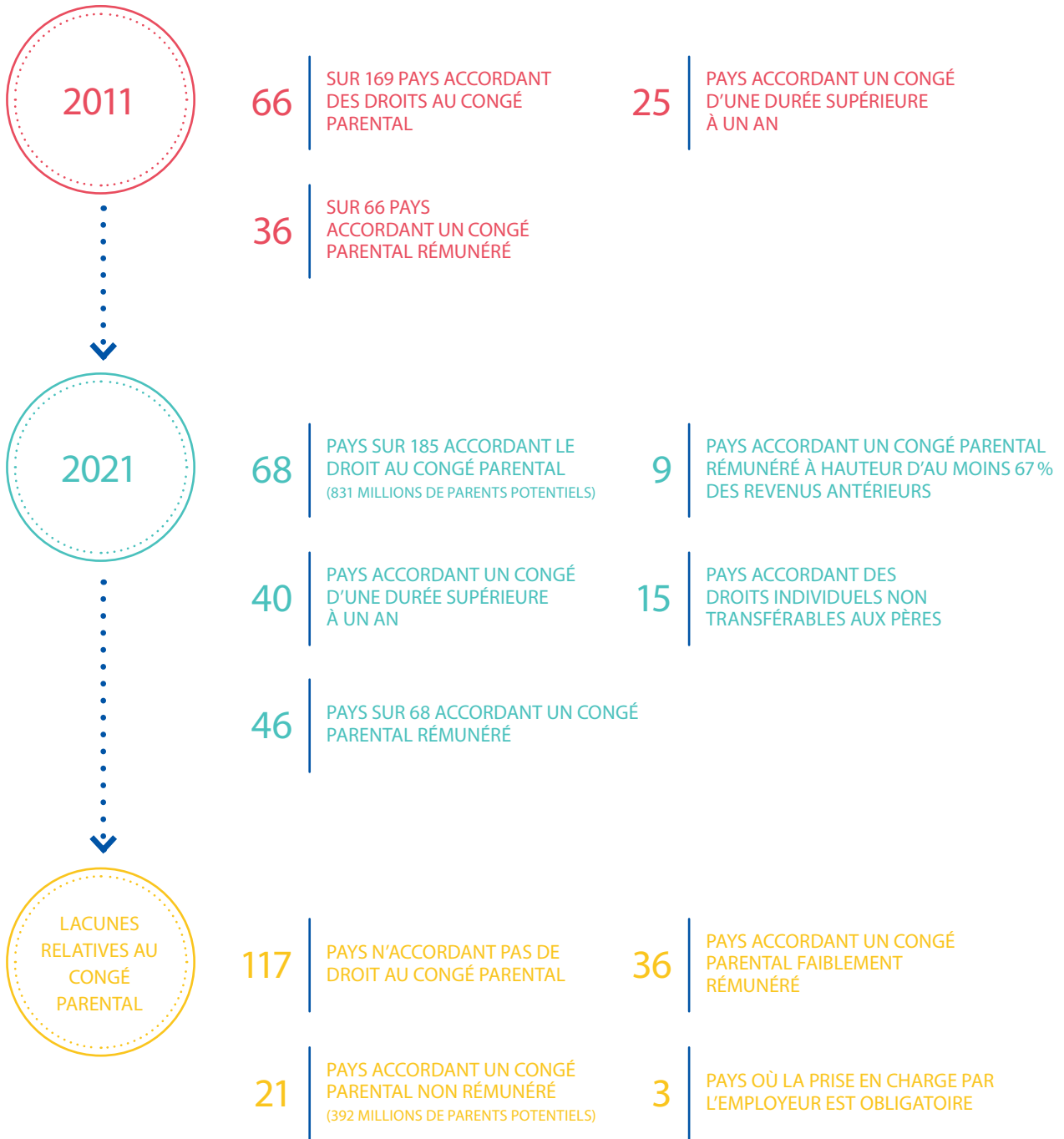


► Tendances et lacunes relatives au congé de paternité

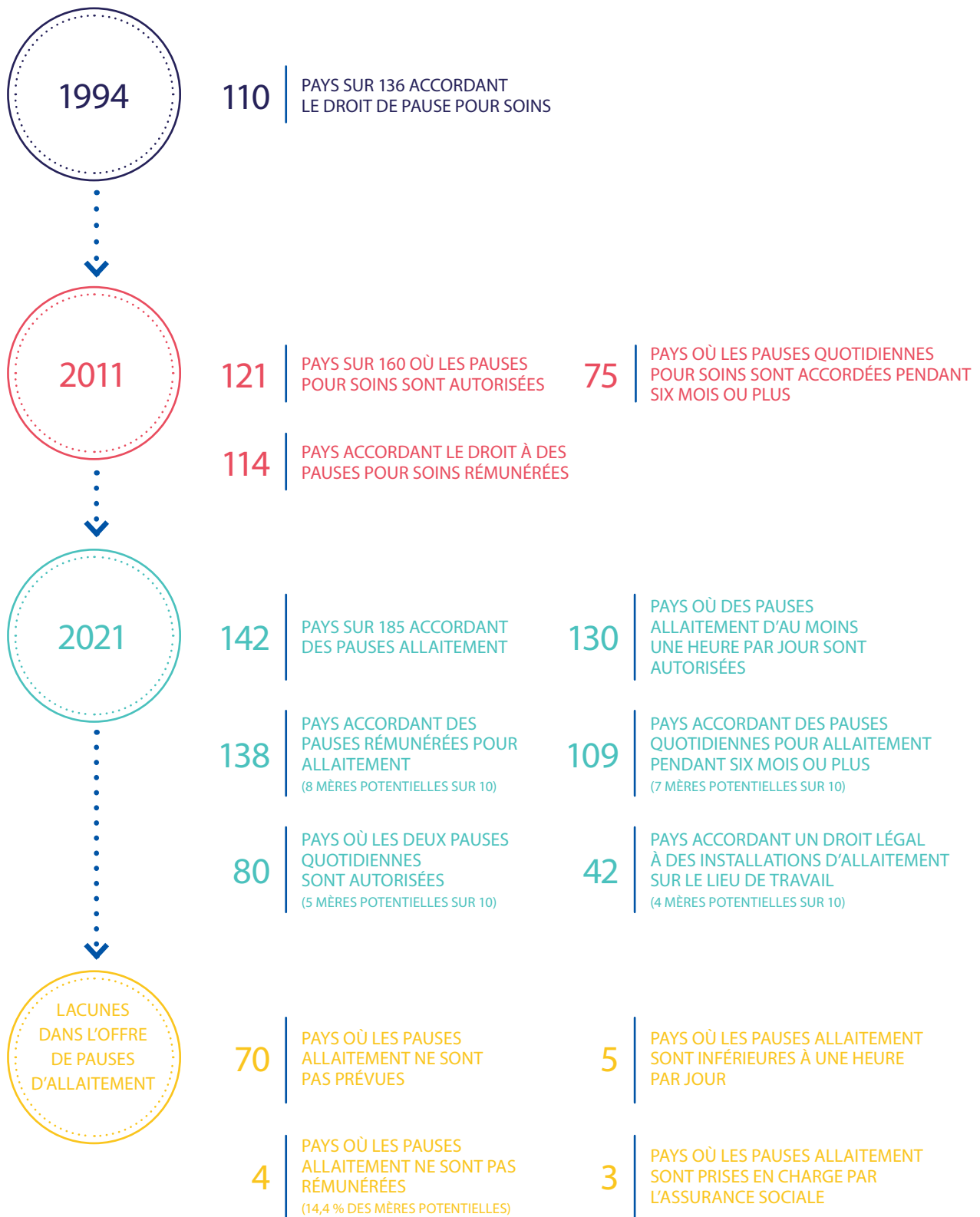


Source: Recherche de l'OIT et base de données NORMLEX de l'OIT.

► Tendances et lacunes relatives au congé parental



► Tendances et lacunes dans l'offre de pauses d'allaitement



Source: Recherche de l'OIT et base de données NORMLEX de l'OIT.

du congé de paternité (en moyenne 9 jours, soit 1,3 semaine), il existe un « écart de congé entre les genres » de 16,7 semaines à l'échelle mondiale. L'existence d'un droit universel à un congé de paternité de plus longue durée, correctement rémunéré et obligatoire inciterait un plus grand nombre de personnes à y recourir, favorisant ainsi un partage plus équitable des responsabilités familiales entre les mères et les pères. Les droits au congé parental restent inégalement répartis, et sont en grande partie faiblement rémunérés, volontaires et transférables, même s'ils sont susceptibles d'assurer la transition vers des services de soins aux enfants de qualité, accessibles et adaptés à tous (voir encadré 9.1). Par ailleurs, le manque de services de soins aux enfants, les carences dans la qualité et la prestation de ces services, ainsi que les conditions de travail inadéquates du personnel de soins aux enfants, restent une opportunité manquée de développement inscrit dans la durabilité et l'égalité des genres. Les services de soins aux enfants et d'éducation préscolaire ne sont généralement pas adaptés aux besoins des parents exerçant une activité professionnelle, ce qui limite le potentiel d'accès à l'EPPE et à l'éducation préscolaire pour améliorer le développement de l'enfant, promouvoir la participation au marché du travail et les revenus des femmes, créer des emplois et réduire le travail de soins non rémunéré des parents.

Les services de soins de longue durée sont indispensables pour garantir le droit de vieillir en bonne santé et dans la dignité

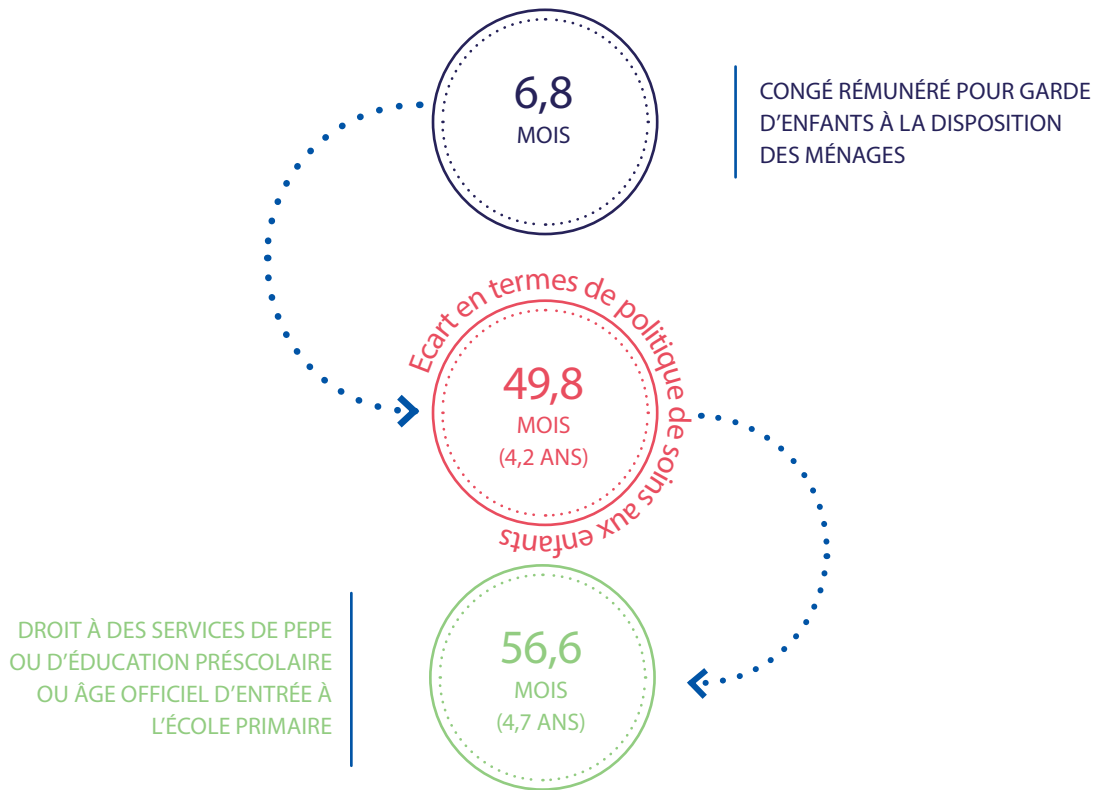
La demande de services de soins de longue durée pour les personnes âgées et les personnes handicapées ayant besoin de soins ou de soutien a fortement augmenté en raison de la hausse de l'espérance de vie et des défis posés par la pandémie de COVID-19. Les services de soins à domicile, les services de proximité et les services de soins résidentiels offrent un éventail de solutions de soins à long terme, mais les cadres juridiques et l'offre de services restent inadéquats et inadaptés. Cette situation a des effets préjudiciables sur les opportunités d'emploi des femmes, mais également sur la sécurité des revenus, la santé

et le bien-être des individus. Au niveau mondial, seuls 89 pays disposent d'une offre légale de services publics de soins de longue durée pour les personnes âgées, 30 pays finançant les soins de longue durée soit par le biais de l'assurance sociale uniquement (7 pays), soit en combinaison avec le système général d'imposition (23 pays). En outre, seuls 29 pays ont mis en place un régime légal de services de soins de longue durée universels et gratuits. Même lorsque ces services sont obligatoires sur le plan juridique, les frais à la charge des patients restent élevés, ce qui expose les personnes âgées et leurs familles à la précarité, à des difficultés et à des problèmes de santé.

L'écart entre les politiques en matière de soins aux enfants : assurer un continuum de congés et de services liés aux soins aux enfants

Les écarts existant dans l'offre de politiques de soins peuvent être évalués en examinant également la relation entre deux principaux domaines de politiques de soins, à savoir les congés liés aux soins aux enfants (en particulier, les congés de maternité, de paternité et parental) et les services de soins aux enfants. Plus précisément, une telle évaluation peut montrer si ces politiques sont coordonnées et fournies comme un continuum depuis les derniers stades de la grossesse et de l'accouchement jusqu'au droit à l'EPPE gratuit et universel (là où elle existe) ou à l'enseignement primaire obligatoire, qui commence généralement lorsque les enfants ont 5 ou 6 ans (Kowalski et al. 2021). La différence de temps (en mois ou en années) entre la fin du congé rémunéré dont disposent les ménages et l'éligibilité à l'EPPE ou à l'enseignement primaire gratuit et universel est désignée sous le terme « écarts dans les politiques de soins aux enfants ». Il s'agit de la période pendant laquelle les parents n'ont droit à aucun type de politique de soins et pendant laquelle les besoins en matière de soins sont couverts par un travail de soins non rémunéré ou par des solutions individuelles de soins rémunérées sous-optimales (telles que les travailleurs domestiques, migrants ou autres travailleurs de soins manquant de droits en matière de travail et de protection sociale).

► Figure 9.1. Durée moyenne d'un écart en termes de politique de soins aux enfants à travers le monde



Note: 175 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur des données nationales et sur celles de l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU).

Globalement, les ménages bénéficient en moyenne de 6,8 mois¹ de congé légal rémunéré pour soins aux enfants (congé de maternité, de paternité et parental combinés) et l'âge moyen de d'éligibilité à l'EPPE gratuit et universel (là où elle existe) ou du cycle primaire obligatoire est de 4,7 ans². On constate, par conséquent, un écart moyen de 4,2 ans entre les politiques de soins d'enfants à travers le monde (figure 9.1).

Cet écart et le nombre de parents ne disposant pas de solutions de soins aux enfants seraient encore plus importants si l'on ne tenait compte que de la durée des congés liés aux soins aux enfants qui sont à la fois correctement rémunérés (c'est-à-dire à un taux d'au moins 67 pour cent des gains antérieurs) et pris en charge par l'assurance sociale ou les fonds publics, ainsi que de la disponibilité réelle de pauses d'allaitement et de services de soins aux enfants adéquats, acceptables et abordables.

1 La durée moyenne des congés pour soins aux enfants dont disposent les ménages, soit 6,8 mois, correspond à 4 mois (17 semaines) de congé de maternité rémunéré, 0,1 mois (3 jours) de congé de paternité rémunéré et 2,7 mois (12 semaines) de congé parental rémunéré. Cette durée moyenne a été calculée en s'appuyant sur les données recueillies dans 175 pays et pondérées en fonction de la population en âge de procréer (15-49 ans). Pour une note méthodologique, voir le tableau A.10 en annexe.

2 L'âge moyen de démarrage de l'EPPE gratuite et universelle ou de l'école primaire obligatoire prévue par la loi a été calculé sur la base des données recueillies dans 175 pays et pondérées en fonction de la population en âge de procréer (15-49 ans).

► Tableau 9.1. Durée de l'écart entre les politiques de soins aux enfants en mois et en années, par région et niveau de revenu national, 2021 (moyennes pondérées)

Région/catégorie de revenu	Congé rémunéré lié aux soins aux enfants réservé aux ménages (mois)	Âge de démarrage de l'EPPE ou de l'enseignement primaire gratuit (années)	Écart entre les politiques de soins aux enfants (mois)	Écart entre les politiques de soins aux enfants (années)
Monde	6,8	4,7	49,8	4,2
Afrique	3,1	6,0	68,7	5,7
Amériques	3,3	3,7	40,6	3,4
États arabes	2,8	5,8	67,1	5,6
Asie et Pacifique	5,3	4,8	52,8	4,4
Europe et Asie centrale	24,9	3,2	13,1	1,1
Faible revenu	3,5	6,4	72,8	6,1
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	5,6	5,7	62,3	5,2
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	5,0	3,5	37,1	3,1
Revenu élevé	16,7	4,4	35,8	3,0

Remarque : 175 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur des données nationales et de l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU).

Les écarts dans les politiques de soins aux enfants varient largement entre les régions, les catégories de revenus et les pays (tableaux 9.1 et 9.2). Si l'on considère les régions, la période d'écart moyenne la plus courte - 13,1 mois (1,1 an) - est observée en Europe et en Asie centrale, où la durée du congé parental et les services de soins aux enfants sont largement intégrés. La période d'écart moyenne est de 3,4 ans dans les Amériques, ce qui est dû principalement à la breveté des dispositions relatives au congé (3,3 mois), l'âge moyen de

démarrage de l'EPPE gratuit et universel étant de 3,7 ans. En Asie et dans le Pacifique, l'écart entre les politiques de soins aux enfants est de 4,4 ans, car les congés relativement plus longs accordés dans la région (5,3 mois) ne couvrent pas les droits tardifs à l'EPPE (4,8 ans). En Afrique et dans les États arabes, l'écart entre les politiques de soins aux enfants est de près de 6 ans, en raison de la durée très courte des congés et de la quasi-inexistence de droits aux services de soins aux enfants et d'éducation de la petite enfance.



► **Tableau 9.2.** Durée de l'écart entre les politiques de soins aux enfants, par région et par catégorie de revenu, 2021 (nombre de pays)

Région/catégorie de revenu	Aucun écart entre les politiques de soins aux enfants	2 ans ou moins (1–24 mois)	2–3 ans (25–36 mois)	3–4 ans (37–48 mois)	4–5 ans (49–60 mois)	5–6 ans (61–72 mois)	6 ans ou plus (plus de 72 mois)
Monde	27	8	15	16	18	76	15
Afrique	–	–	4	2	1	35	11
Amériques	4	–	5	4	5	12	1
États arabes	–	–	1	1	–	9	–
Asie et Pacifique	–	1	3	3	8	13	2
Europe et Asie centrale	23	7	2	6	4	7	1
Faible revenu	–	–	1	–	–	19	8
Revenu intermédiaire/tranche inférieure	1	–	2	6	8	25	3
Revenu intermédiaire/tranche supérieure	9	1	5	5	7	20	3
Revenu élevé	17	7	7	5	3	12	1

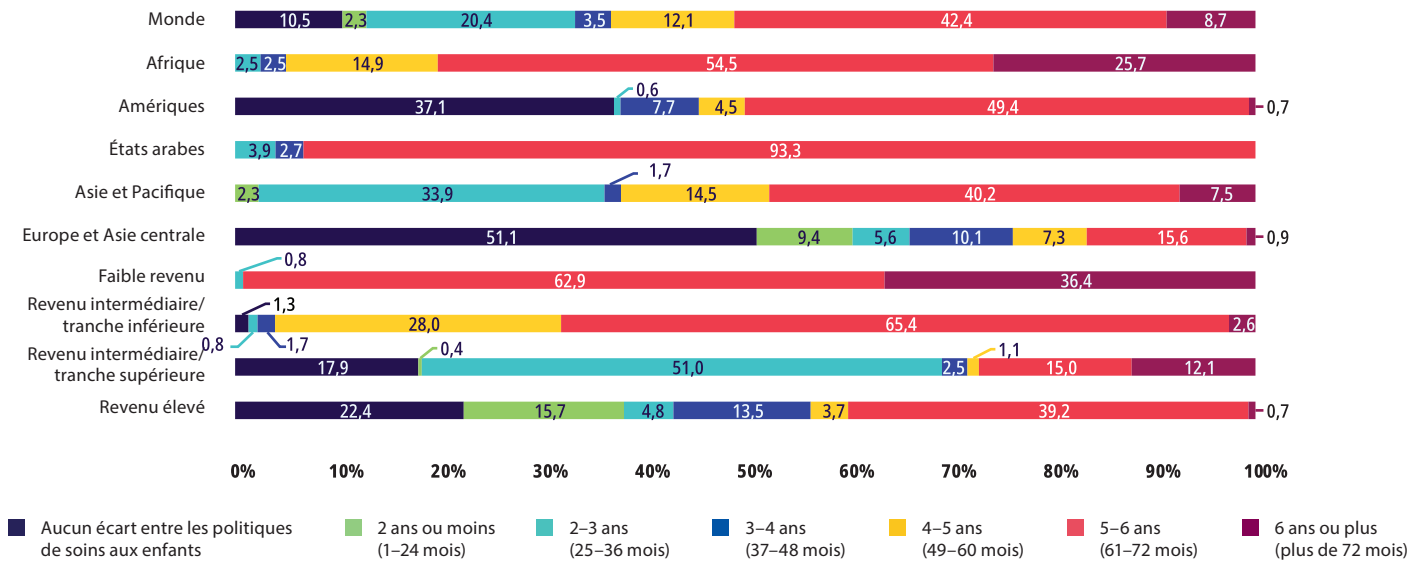
Remarque : 175 pays et territoires. - = néant. Source : Calculs de l'OIT basés sur les données des pays et de l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU).

Ces écarts dans les politiques de soins aux enfants touchent des millions de parents actuels et potentiels, qui doivent faire face à l'absence de politiques publiques adéquates en la matière. Dans 91 pays sur 175, l'écart entre les politiques de soins aux enfants est supérieur à 5 ans (tableau 9.3), et 51,1 pour cent des parents potentiels (1,9 milliard) vivant dans ces pays (figure 9.2). Dans 27 pays seulement sur 175, la législation garantit un continuum d'offres légales de soins aux enfants et de politiques de congé et de services d'EPPE. Cela signifie qu'au niveau mondial seuls 10,5 pour cent des parents réels et potentiels (408 millions) vivent dans des pays où il n'existe pas d'écart dans les politiques de soins aux enfants (figure 9.2).

Parmi ces pays, 23 se trouvent en Europe et en Asie centrale et quatre dans les Amériques (Brésil, Cuba, Mexique et Panama)³. En Norvège et en Suède, il existe un chevauchement d'un mois entre la fin du congé bien rémunéré (13 mois) et l'éligibilité des enfants à l'EPPE (12 mois). De même, en Finlande et en Slovaquie, l'éligibilité à l'EPPE commence à la fin du congé parental (à environ un an). Au Mexique et au Panama, les droits aux services de soins aux enfants sont accordés dès la naissance de l'enfant, et à l'âge de trois mois au Brésil. Les prestations de services de soins aux enfants sont consécutives au congé de maternité ou coïncident avec la durée de celui-ci, soit 12 semaines au Mexique, 14 semaines au Panama et 17 semaines au Brésil.

3 La liste complète se présente comme suit : Albanie, Allemagne, Bélarus, Belgique, Brésil, Bulgarie, Cuba, Fédération de Russie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Lettonie, Lituanie, Macédoine du Nord, Malte, Mexique, Monténégro, Norvège, Panama, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Suède, Tchèque et Ukraine. Voir également le tableau A.10 en annexe.

► Figure 9.2. Pourcentage de parents actuels et potentiels selon la durée de l'écart entre les politiques de soins aux enfants, par région et par catégorie de revenu, 2021 (%)



Remarque : 175 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur des données nationales et celles de l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU).

Les écarts entre les politiques de soins aux enfants constituent un obstacle structurel majeur dans le monde du travail. Lorsque les politiques ne parviennent pas à fournir des services de soins durables et intégrés, les inégalités dans les foyers, au travail et dans la société se cristallisent, ce qui a des effets préjudiciables sur les femmes, les enfants et les familles tout au long de la vie professionnelle. Plus l'écart entre les politiques de soins est long, plus la quantité de travail de soins non rémunéré assumée par les parents, en particulier les mères, est élevée, et plus les « pénalités liées à la maternité » en relation avec l'emploi, le salaire, les responsabilités et les pensions sont lourdes, ce qui perpétue les inégalités, la pauvreté et l'exclusion sociale (OIT

2019b). Même si l'analyse des écarts ne porte que sur les prestations prévues par la loi et non sur les prestations réelles, elle permet d'établir une feuille de route importante pour orienter les pays dans leur démarche de renforcement des politiques nationales de soins.

L'identification et la suppression progressive de tous les écarts entre les politiques de soins - pour la maternité, les enfants et les adultes en âge de travailler et âgés qui ont besoin de soins ou d'aide - grâce à des ensembles de politiques de soins porteuses de transformations conçues au niveau national sont des étapes essentielles pour investir dans l'économie des soins que les pays devront mieux développer.



► 9.2. Suppression des écarts entre les politiques de soins : caractéristiques clés des politiques de soins porteuses de transformations

Les politiques de soins sont des catalyseurs essentiels du droit de prendre soin et de recevoir des soins, du travail décent et de l'égalité des genres. Comme le préconise la Déclaration de l'OIT de 2019 pour l'avenir du travail, un programme porteur de changements profonds est nécessaire pour parvenir à l'égalité des genres, en investissant dans l'économie des soins et en permettant un partage plus équilibré des responsabilités familiales. Lorsqu'elles sont conçues pour répondre aux besoins des parents et des familles qui travaillent tout au long de leur vie,

s'appuient sur le dialogue social et la représentation des travailleurs sociaux, et reposent sur un ensemble de droits, de politiques de congé, de prestations et de services de bonne qualité intégrant la dimension genre, les politiques de soins peuvent optimiser leur potentiel de transformation. A leur tour, ces politiques sont tributaires de la disponibilité d'emplois de qualité dans le secteur des soins et de prestations adéquates et financées collectivement dans le cadre de systèmes de protection sociale universels et exhaustifs ou par des fonds publics (figure 9.3).

► Figure 9.3. Principales caractéristiques d'un programme de politiques porteuses de transformations



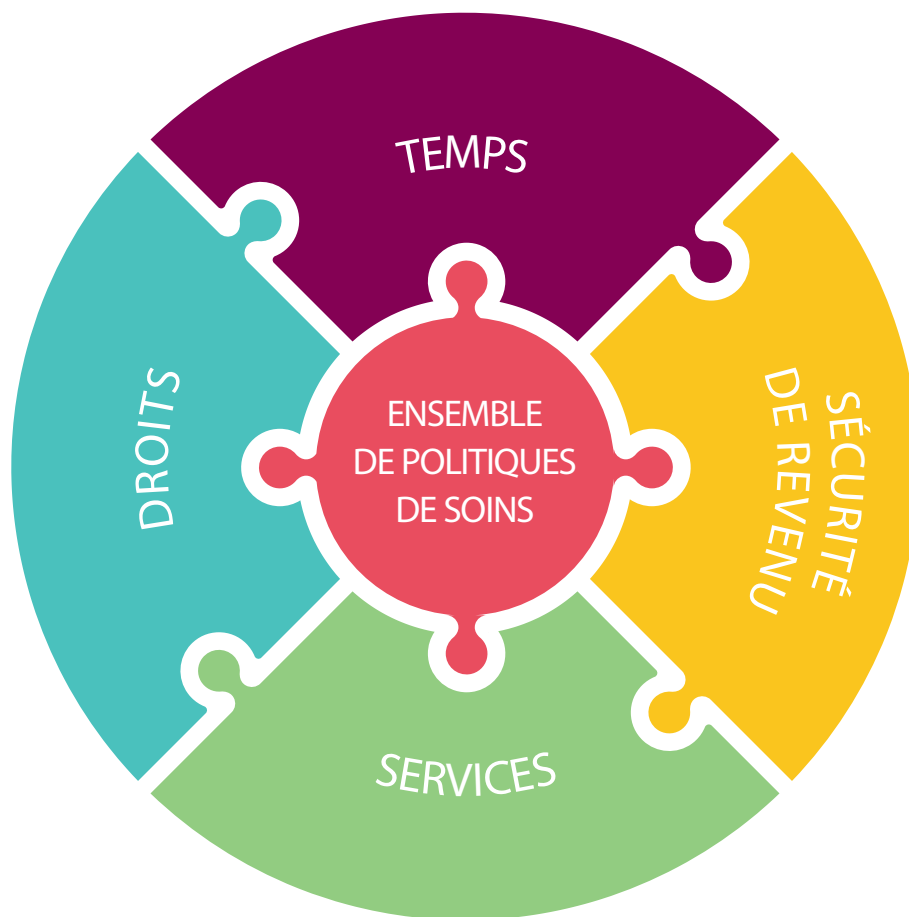
Source: Informations compilées par les auteurs.

Un continuum intégré de politiques et de services de soins pour fournir des soins tout au long du cycle de vie

Pour être porteurs de changements profonds, les services de soins doivent être fondés sur les

droits et les besoins, suivre une approche fondée sur le cycle de vie et offrir un continuum intégré de politiques et de services depuis la grossesse jusqu'à la vieillesse. Cet éventail de politiques et de services doit répondre à de multiples besoins spécifiques et souvent simultanés, tout en étant accessibles à tous (figure 9.4).

► Figure 9.4. Ensemble politiques de soins intégrant le temps, la sécurité des revenus, les droits et les services



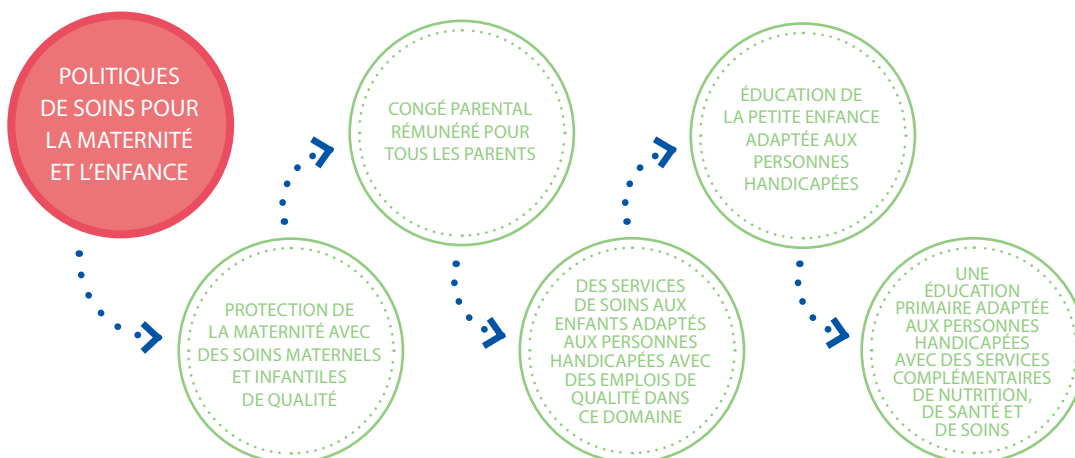
- | | |
|---|---|
| ■ Congé pour les parents: maternité, paternité et parental | ■ Prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, de paternité et parental |
| ■ Pauses allaitement | ■ Sécurité du revenu pour l'allaitement |
| ■ Autres congés liés aux soins : congé de longue durée pour soins ; congé d'urgence | ■ Prestations en espèces pour soins de longue durée |
| ■ Congé pour soins prénatals | ■ Services de soins de santé pour la mère et l'enfant |
| ■ Protection contre la discrimination, absence de violence et de harcèlement, et protection de l'emploi | ■ Services de soins aux enfants (à domicile, de proximité, dans des centres de soins) |
| ■ Droit à un temps de travail décent | ■ Enseignement primaire et secondaire et services extrascolaires |
| ■ Droit à des lieux de travail sûrs et sains | ■ Établissements de soins |
| | ■ Services de soins de longue durée (à domicile, de répit et en établissement) |

Source: Données compilées par l'auteur.

Il est important de noter que la **protection de la maternité (soins liés à la maternité)** doit être accessible à toutes les femmes dès le début de la grossesse. Elle doit également inclure le congé de maternité, les prestations en espèces, les soins de santé maternelle et infantile, la protection de l'emploi et la non-discrimination, la protection de la santé sur le lieu de travail et l'allaitement au travail. L'offre de **soins aux enfants** comprend d'autres formes de **congés pour soins**⁴ assortis de la **sécurité du revenu et des droits** (liés à l'absence de discrimination, de violence et de harcèlement, à la protection de l'emploi, à un temps de travail décent et à des lieux de travail sûrs et salubres).

Les services de soins aux enfants - y compris l'éducation de la petite enfance et l'enseignement primaire et secondaire - doivent **tenir compte des handicaps** tout en étant de bonne qualité, et doivent être dispensés par du personnel qualifié en matière de soins aux enfants et d'éducation, tout en étant assortis de services complémentaires de nutrition, de santé et de soins (comme par exemple les repas scolaires, les services de soins après les heures de cours et durant les vacances, et les services de santé préventive) (figure 9.5). La mise en place d'un continuum de politiques de congé pour soins et de services de soins est primordiale pour prévenir la réduction des opportunités des femmes sur le marché du travail et diminuer leurs chances de basculer dans la pauvreté. Ainsi, les droits à l'éducation et au développement de la petite enfance (EDPE) seraient déterminants lorsqu'ils sont accessibles après la fin du congé légal pour soins - qui devrait être rémunéré à un taux d'au moins 67 pour cent des gains précédents - ou après la naissance d'un enfant, pour les parents qui n'ont pas droit à des politiques de congé pour soins adéquates ou n'y ont pas effectivement accès.

► Figure 9.5. Politiques de soins pour les mères et les enfants : un continuum de prestations de soins, de la grossesse à l'âge de la scolarité obligatoire et au-delà



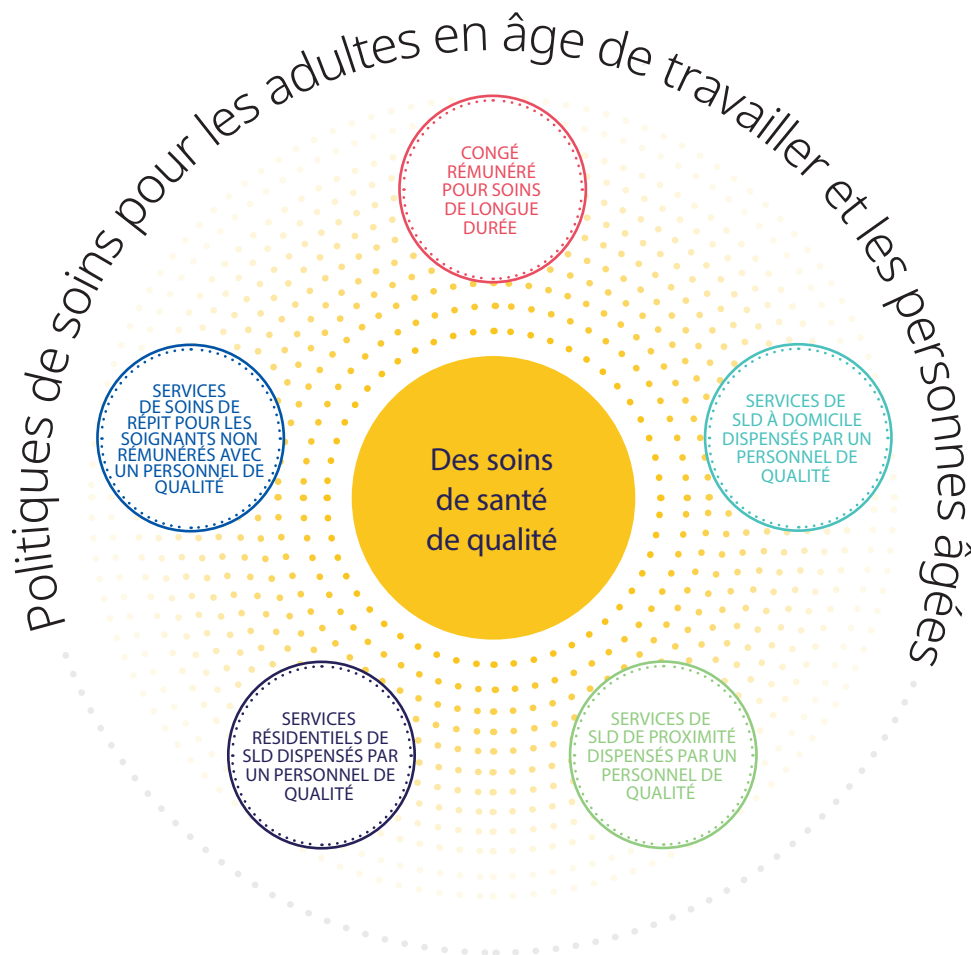
Source: Informations compilées par les auteurs.

4 Y compris le congé de paternité, le congé parental, le congé pour soins aux enfants, le congé d'urgence et le congé de longue durée pour enfants handicapés.

Les travailleurs ont également besoin de politiques de soins spécifiques pour répondre aux besoins des adultes âgés, atteints de handicaps chroniques ou souffrant de maladies de courte ou de longue durée, qui ont besoin de soins ou de soutien, notamment en cas de crise sanitaire (**soins aux adultes en âge de travailler et aux personnes âgées**). Ces politiques comprennent les congés pour soins de longue durée assortis d'une sécurité du revenu et de droits, ainsi que

des services adaptés aux personnes handicapées (services de soins de longue durée à domicile, de proximité et résidentiels, complétés par des soins de santé de qualité) avec un personnel soignant de qualité et qualifié pour répondre aux besoins de soins des adultes - en âge de travailler ou personnes âgées - dans le plein respect des droits à une vie indépendante et à l'emploi pour les personnes handicapées (figure 9.6).

► Figure 9.6. Politiques de soins pour les mères et les enfants : un continuum de prestations de soins, de la grossesse à l'âge de la scolarité obligatoire et au-delà



Remarque : SLD = Soins de longue durée. Source : Informations compilées par les auteurs.

Lorsque les femmes et leurs enfants, ainsi que d'autres membres vulnérables de la famille, n'ont pas accès à cet ensemble de prestations complémentaires tout au long de leur vie, cela peut non seulement mettre en péril leur sécurité, leur santé, leur situation nutritionnelle et leur bien-être, mais également nuire à l'autonomie économique et à l'action des soignants, et en particulier des femmes, entraînant ainsi des disparités entre les hommes et les femmes au niveau de l'emploi et de la rémunération, la précarité et l'exclusion sociale, que des interventions retardées ou dispersées dans le secteur des soins pourraient ne pas suffire à compenser.

Des services fondés sur la représentation des personnes fournissant et recevant des soins, le dialogue social et la coresponsabilité

Il s'agit d'un principe de gouvernance fondamental. Les politiques de soins sont susceptibles de renforcer la capacité d'action et de garantir les droits, la capacité d'agir, l'autonomie et le bien-être des bénéficiaires de soins, des soignants non rémunérés et des prestataires de soins (la « triade de soins ») lorsqu'elles sont élaborées et mises en œuvre avec la participation active de tous les acteurs de la société pouvant être des pourvoyeurs de bien-être. Comme le prévoient les normes internationales du travail de l'OIT, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs et, parmi elles, les représentants des soignants et de leurs employeurs, ont un rôle clé à jouer dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques de soins, en veillant à ce qu'elles soient financées de manière adéquate et durable, tout en tenant compte des contextes et circonstances aux niveaux national et local⁵. Les entreprises et les organisations professionnelles dont elles sont membres peuvent également jouer un rôle de pionnier en encourageant l'adoption de mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, en soutenant des systèmes de soins nationaux durables et en s'associant aux efforts de sensibilisation déployés aux niveaux mondial et national. En outre, les bénéficiaires de soins et les soignants non rémunérés doivent être responsabilisés et inclus dans les processus décisionnels en renforçant leur droit à s'organiser, à être représentés,

à discuter et à négocier collectivement. Les opinions des principaux intéressés - dont les personnes âgées, les personnes handicapées et les personnes vivant avec le VIH - doivent également être prises en compte dans les mécanismes d'application et de redevabilité, afin d'évaluer, de garantir et, si nécessaire, de réorienter les politiques et les services pour les adapter aux besoins et aux attentes de la triade de soins. Ce faisant, les politiques de soins porteuses de transformations peuvent avoir des effets positifs globaux sur la gouvernance, la citoyenneté et la responsabilité sociale (OIT 2018a).

Une couverture universelle pour ne laisser personne de côté

Les politiques de soins doivent être universelles et prévoir des prestations adéquates et équitables sans la moindre exclusion ni discrimination. Les politiques de soins peuvent profiter à toutes les femmes et à tous les hommes, en particulier à ceux qui sont les plus exposés au risque d'être laissés pour compte, ce qui les place dans l'esprit de l'Agenda 2030 pour le développement durable. Pour atteindre cette portée universelle, les droits doivent être prescrits par la législation nationale et toucher l'ensemble de la population avec des services similaires de haute qualité et des transferts monétaires généreux. Le principe d'universalité dans la conception, la mise en œuvre et les résultats suppose également une répartition de la couverture et de la générosité entre les bénéficiaires. Il suppose une diffusion massive - auprès des femmes et des hommes, des travailleurs des secteurs formel et informel, des pauvres et des non-pauvres, des habitants des villes et des campagnes, des citoyens et des non-citoyens - de toute une série de prestations adéquates et prévisibles ainsi que de services publics de qualité, accessibles et abordables, financés non seulement par les recettes générales, mais également par l'assurance sociale combinée à l'aide sociale. Par ailleurs, le principe de solidarité sociale exclut le financement des politiques de soins, comme le congé de maternité ou de paternité ou les services de soins aux enfants, grâce à la responsabilité directe de l'employeur. Ce mécanisme de financement est susceptible d'exposer les femmes, les prestataires de soins et d'autres groupes spécifiques à un risque de discrimination.

⁵ Conformément à la Convention n° 156 de l'OIT.

Des prestations fondées sur la solidarité et la durabilité

Un ensemble de politiques de soins universels et durables doit également être financé collectivement, ou reposer sur la solidarité, tout en étant ancrés dans la législation nationale et les systèmes de protection sociale. Conformément aux normes internationales du travail de l'OIT, cette dimension est sous-tendue par le principe de la prise en charge comme un bien social appelant à la « responsabilité générale et principale qui incombe à l'Etat »⁶. Si les États n'ont pas besoin d'assurer la prestation de l'intégralité des services, ils doivent jouer les premiers rôles dans la mise en place et le fonctionnement adéquats des systèmes de soins. Le rôle principal de l'État consiste notamment à :

- ▶ fixer les prestations et à définir la qualité des services (éligibilité, niveau, droits, financement, prestation, suivi et évaluation) ;
- ▶ régler efficacement les prestations ; et
- ▶ agir en qualité d'entité statutaire et de financement de base, mais également en qualité de prestataire direct et d'employeur de personnel soignant dans le secteur public.

Plus particulièrement, la responsabilité globale de l'État est primordiale pour déterminer la marge de manœuvre budgétaire nécessaire pour investir dans les soins et garantir la faisabilité et la durabilité des formules de soins définies au niveau national. En jouant un rôle moteur aux niveaux national, provincial et municipal, les pouvoirs publics peuvent empêcher une mauvaise conception, de mauvaises conditions de financement ou de mise en œuvre des politiques de soins - ce qui perpétuerait les inégalités - et garantir des systèmes de soins intégrés appropriés, abordables et accessibles, respectant les droits des bénéficiaires de soins, des soignants non rémunérés et du personnel de soins.

L'autonomisation des femmes et l'égalité des genres comme objectifs explicites

Un ensemble de soins porteurs de transformations devrait garantir, simultanément, les droits, les capacités, la capacité d'agir et le bien-être de tous les acteurs de la triade de soins - bénéficiaires de soins, prestataires de soins non rémunérés et soignants (OIT 2018a). Il devrait promouvoir activement et systématiquement la non-discrimination et l'égalité des genres au foyer, au travail et au sein de la société et ce, de deux manières : (i) en modifiant la division structurelle par sexe du travail de soins non rémunéré ; et (ii) en privilégiant un modèle égalitaire et bienveillant de la masculinité (Ugarte et Terán 2014). Comme le montrent les chapitres précédents, les politiques de soins peuvent élargir les droits, le bien-être et les opportunités des femmes et des hommes, et atténuer d'autres dimensions de l'inégalité liées à l'ethnicité, à l'origine, au handicap, à la caste et au revenu. Cependant, des politiques de soins mal conçues peuvent également accentuer les inégalités et confiner les femmes dans des rôles traditionnels associés à la féminité et à la maternité. Par exemple, lorsque les congés ou les services de soins aux enfants sur le lieu de travail ne concernent que les femmes, ils entravent la participation de ces dernières à des emplois de qualité, découragent l'embauche de parents et portent atteinte au droit et à la responsabilité des hommes en matière de soins. En outre, les politiques de soins doivent valoriser la prestation de soins au sein de la société et contribuer à instaurer, chez les hommes, une mentalité rejetant la violence et la coercition et valorisant la prise en charge des besoins des autres comme une forme de leadership transformateur (CSI 2021 ; Kloosterman et Safier 2014). La conception des politiques et leur mise en œuvre efficace sont primordiales pour s'assurer que les politiques de soins contribuent à la réalisation d'une véritable égalité de genre et à l'autonomisation des femmes.

6 Recommandation n° 202 de l'OIT, Para. 3 ; voir également OMS 2015.

► 9.3. Un programme d'action commun : investir dans les soins

Les arguments en faveur d'investissements dans les politiques de soins : choisir les scénarios les plus prometteurs

Pour combler les lacunes susmentionnées des politiques de soins, il est nécessaire de réaliser des investissements publics dans des ensembles de politiques de soins universels et complets. Pour démontrer les implications d'un programme d'investissement dans les services de soins porteur de changements, une simulation⁷ des besoins annuels en investissements publics et des avantages pour l'emploi a été réalisée pour 82 économies, soit 87 pour cent de la population active de la planète et 94 pour cent du PIB mondial. Pour la première fois, les estimations prennent également en compte les femmes et les hommes travaillant dans l'économie informelle. Elles montrent également les avantages économiques à court terme des investissements réalisés dans les soins, notamment la création d'emplois pour les femmes et les hommes et l'augmentation du PIB réel, ainsi que les recettes fiscales à court terme.

La simulation s'est appuyée sur quatre scénarios de politiques financées collectivement, dans le but de combler les lacunes en matière de politique de soins dans les législations et les pratiques et de fournir un soutien adéquat en matière de soins tout au long de la vie :

1. Un congé de maternité, de paternité et parental correctement rémunéré, orienté vers un partage égal du congé entre les parents, élargissant le champ des dispositions existantes et couvrant également les personnes travaillant dans l'économie informelle.

2. Des pauses d'allaitement entièrement rémunérées pour permettre au moins six mois d'allaitement exclusif.
3. Des services de soins aux enfants, à temps plein, gratuits, universels et de haute qualité pour tous les enfants avant leur entrée à l'école primaire, à partir de la fin des périodes légales de congé parental - et la cartographie des taux d'utilisation plausibles par région.
4. Des services de soins de longue durée gratuits, universels et de haute qualité pour tous les enfants et adultes handicapés, ainsi que les personnes âgées ayant besoin de soins, en fonction des priorités et de la situation des pays.

L'exercice consiste à simuler des projections d'investissements annuels, en tenant compte des différentes réalités régionales et nationales, dans l'optique d'une conception et d'une mise en œuvre progressives et spécifiques à chaque pays - fondées sur le dialogue social et la représentation - au fil du temps pour les années de référence 2030 et 2035, y compris des scénarios davantage porteurs de transformations à atteindre d'ici 2035 pour les pays à faible revenu⁸. Ces scénarios sont fondés sur les normes internationales du travail, les objectifs de développement durable des Nations unies pour 2030 et d'autres cadres internationaux.

L'exercice simule également l'impact à court terme des investissements réalisés dans le secteur des soins sur l'emploi et les recettes fiscales. Si la création d'emplois dans le secteur des soins peut être directement calculée à partir des paramètres du scénario politique, l'emploi indirect découle d'une analyse standard des intrants et des extrants pour calculer le nombre d'emplois requis dans les industries approvisionnant les services de soins⁹.

7 Tous ces calculs et l'explication méthodologique correspondante sont disponibles dans De Henau 2022.

8 La population, les salaires et le PIB réel ont été projetés jusqu'en 2030 et 2035 à l'aide des données des Nations unies et du Fonds monétaire international. Les simulations montrent l'investissement annuel supplémentaire requis au cours de ces années par rapport à un scénario de référence pour chacune de ces années, qui maintient les dépenses publiques actuelles de 2019 comme une proportion constante du PIB (reflétant un contrefactuel business-as-usual ou maintien du statu quo). Il correspond à la différence entre le scénario optimal (expansion) et le scénario de repli (référence) construits dans OIT 2018a. Voir De Henau (2022) pour une explication détaillée de la méthodologie de simulation et du choix des critères stratégiques.

9 Il s'agit de la même méthode que celle utilisée dans l'OIT 2018a. Voir De Henau (2022) pour une explication détaillée, notamment des principales hypothèses requises.

► Scénarios de politiques financées collectivement

D'ici 2030, au moins :

- Extension du congé de maternité à au moins 14 semaines rémunérées à un taux d'au moins 67 pour cent du salaire antérieur, ou à 18 semaines rémunérées à 100 pour cent si le congé de maternité rémunéré est déjà supérieur à 14 semaines.
- Extension de l'offre de congé de paternité rémunéré au niveau du pays le plus performant de la région.
- Extension du congé parental rémunéré aux deux parents en vue de combler les écarts dans les politiques de soins aux enfants.
- Extension du congé rémunéré pour soins aux enfants aux parents employés de manière informelle et rémunérés à un taux au moins égal au salaire minimum (ou à 45 pour cent du salaire moyen national s'il n'existe pas de salaire minimum).
- Offre d'au moins 60 minutes de pauses d'allaitement rémunérées pendant 6 mois.
- Extension de l'offre d'ici 2035 si elle n'est pas encore d'au moins 18 semaines de congé rémunéré par parent.

L'extension des congés rémunérés pour soins aux enfants et des pauses d'allaitement coûterait 269 milliards de dollars, soit 0,25 pour cent du PIB, en 2030

L'élargissement du congé parental rémunéré à chaque parent potentiel employé à un niveau de rémunération adéquat (au moins 67 pour cent de la rémunération moyenne antérieure) et l'extension des pauses d'allaitement, avec un financement entièrement pris en charge par l'assurance sociale ou les fonds publics, nécessiteraient - aux cours de 2019 - une dépense supplémentaire de 269 milliards de dollars US en 2030 (0,25 pour cent du PIB), et de 109 milliards de dollars US supplémentaires d'ici 2035. Sa généralisation dans toutes les régions d'ici à 2035 représente 0,3 pour cent du PIB de la même année, allant de 0,2 pour

cent en Asie à 0,5 pour cent en Afrique (tableau 9.3).¹⁰

Les coûts de l'extension en pourcentage du PIB sont présentés dans le tableau 9.3 pour chaque année cible. Si en Afrique et dans les pays d'Asie à faible revenu, les parents potentiels occupant un emploi informel bénéficieront pour l'essentiel de la prolongation des congés rémunérés pour soins aux enfants, une part importante de l'investissement en Europe sera consacrée à l'augmentation des congés pour soins offerts aux pères (congé de paternité et congé parental). Dans les Amériques, où les États-Unis occupent la première place en termes de taille de population, une part importante de l'investissement est destinée à prolonger la durée du congé parental rémunéré.

¹⁰ Ces coûts sont calculés de manière à offrir un congé payé aux parents pendant les 6 premiers mois à un an de la vie de l'enfant. Dans la pratique, les priorités nationales détermineront la combinaison exacte des droits au congé payé et de l'accès aux services de garde d'enfants.

► **Tableau 9.3.** Investissement annuel dans les congés rémunérés pour soins et les pauses d'allaitement selon les scénarios proposés, par région (en % du PIB)

	Congé de maternité	Congé de paternité	Congé parental	Total des congés rémunérés	Pause d'allaitement	Part des coûts totaux affectés aux emplois informels (%)
2030 (% PIB 2030)						
Afrique	0,17	0,01	0,29	0,48	0,04	76
Amériques	0,09	0,01	0,14	0,24	0,03	12
États arabes	0,04	0,01	0,08	0,13	0,01	60
Asie, Inférieure	0,05	0,01	0,12	0,18	0,02	77
Asie/Pac., Supérieure	0,03	0,02	0,15	0,19	0,03	27
Europe	0,03	0,08	0,11	0,22	0,03	14
Toutes les régions	0,05	0,03	0,14	0,22	0,03	25
2035 (% PIB 2035)						
Afrique	0,20	0,04	0,30	0,54	0,04	65
Amériques	0,15	0,03	0,20	0,39	0,03	7
États arabes	0,05	0,01	0,16	0,22	0,01	33
Asie, Inférieure	0,06	0,01	0,12	0,19	0,01	66
Asie/Pac., Supérieure	0,03	0,03	0,14	0,20	0,03	25
Europe	0,03	0,10	0,09	0,23	0,03	13
Toutes les régions	0,07	0,04	0,15	0,27	0,03	20

Source: De Henau 2022. Le terme « Asie, Inférieure » désigne les pays d'Asie à revenu moyen de la tranche inférieure et à faible revenu (y compris le Kirghizistan) ; le terme « Asie/Pac., Supérieure » désigne les pays d'Asie et du Pacifique à revenu moyen de la tranche supérieure (y compris le Kazakhstan) ; l'Europe comprend la Fédération de Russie, la Turquie et Israël.



► Scénarios de politiques financées collectivement

Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et à revenu élevé

D'ici 2030 (comme en 2035), au moins :

- 60 pour cent des enfants âgés de 0 à 2 ans inscrits dans une structure d'accueil à temps plein et 100 pour cent des enfants âgés de 3 à 5 ans.
- 82 pour cent du personnel est rémunéré au niveau du salaire des enseignants ou équivalent, et 18 pour cent est rémunéré à 120 pour cent du salaire minimum.
- Ratios enfants/personnel de 4:1 pour les enfants âgés de 0 à 2 ans et de 8:1 pour les enfants âgés de 3 à 5 ans.

Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à revenu faible :

D'ici 2030, au moins :

- 50 pour cent des enfants âgés de 0 à 2 ans et 90 pour cent des enfants âgés de 3 à 5 ans sont inscrits dans des structures d'accueil à temps plein.
- 63 pour cent du personnel est rémunéré au niveau du salaire des enseignants ou équivalent, et 37 pour cent est rémunéré à 120 pour cent du salaire minimum.
- Ratios enfants/personnel de 5:1 pour les enfants âgés de 0 à 2 ans et de 15:1 pour les enfants âgés de 3 à 5 ans.

D'ici 2035, atteindre les objectifs du groupe à revenu élevé¹¹.

L'élargissement de l'offre de soins et d'éducation à la petite enfance coûterait 1 600 milliards de dollars, soit 1,45 pour cent du PIB, en 2030

L'offre universelle de services de soins et d'éducation de la petite enfance à la fin du congé parental rémunéré nécessite des dépenses annuelles supplémentaires (aux prix de 2019) d'environ 1 600 milliards de dollars d'ici 2030 (soit 1,45 pour cent du PIB) et de 291 milliards de dollars supplémentaires d'ici 2035. Le coût de la généralisation chiffré à 1 900 milliards de dollars d'ici 2035 représente 1,5 pour cent du PIB de la même année, soit entre 1,1 pour cent en Europe et 4,2 pour cent en Afrique.

Les services de soins aux enfants peuvent revêtir des formes diverses, depuis les établissements communautaires (y compris les services à domicile) jusqu'aux centres scolaires, mais les simulations s'appuient sur l'hypothèse selon laquelle, en moyenne, les critères du scénario tels

que la rémunération du personnel, ses qualifications, les ratios enfants/personnel et les effectifs seront respectés, dans la mesure du possible, dans chaque localité du pays. Les scénarios de politiques sont établis sur la base d'une modulation des salaires en fonction de l'augmentation des niveaux de qualification et de l'adoption progressive de niveaux de rémunération équivalents à ceux des enseignants du primaire.

Cette approche est motivée par l'importance primordiale accordée à la qualité dans la mise en œuvre des politiques de transformation des services de soins aux enfants dès le plus jeune âge, et la qualité des services d'EPPE est profondément liée aux qualifications élevées et aux bonnes conditions de travail du personnel de ces services (OIT 2014c). C'est également la raison pour laquelle les ratios enfants/personnel sont conformes aux normes moyennes relevées dans les publications. Le coût de la formation du personnel est également calculé (parallèlement aux coûts liés aux personnels de soutien et aux frais généraux). Les services de soins aux enfants à

11 Sauf pour les ratios enfants/personnel, qui restent au même niveau.

► **Tableau 9.4.** Besoins annuels d'investissement dans l'EPPE par région (pour cent du PIB)

	Base de référence		Expansion		Part de l'expansion destinée aux enfants âgés de 0 à 2 ans	
	2030	2035	2030	2035	2030	2035
	% PIB 2030	% PIB 2035	% PIB 2030	% PIB 2035	% total	
Afrique	0,09	3,52	0,09	4,19	62	64
Amériques	0,30	1,43	0,30	1,38	54	54
États arabes	0,04	1,85	0,03	1,67	55	55
Asie, Inférieure	0,05	2,01	0,05	2,36	63	64
Asie/Pac., Supérieure	0,18	1,40	0,16	1,38	55	55
Europe	0,61	1,16	0,60	1,14	53	53
Toutes les régions	0,31	1,45	0,29	1,48	58	60

Source : De Henau 2022. Le niveau de référence des dépenses correspond aux dépenses publiques de 2019 qui sont censées suivre les prévisions de PIB réel et la part de la population infantile en 2030 et 2035. Le terme « Asie, Inférieure » désigne les pays d'Asie à revenu moyen de la tranche inférieure et à faible revenu (y compris le Kirghizistan) et le terme « Asie/Pac., Supérieure » désigne les pays d'Asie et du Pacifique à revenu moyen de la tranche supérieure (y compris le Kazakhstan) ; l'Europe comprend la Fédération de Russie, la Turquie et Israël.

temps plein sont supposés être de 40 heures par semaine pendant 52 semaines. Le tableau 9.4 montre les investissements publics annuels supplémentaires (expansion), au-delà des dépenses publiques de base de 2019, projetés pour chaque année cible¹².

Environ 1,5 pour cent du PIB serait nécessaire pour fournir des services de soins aux enfants universels et de qualité, en plus de prendre en charge les dépenses publiques actuelles de 0,3 pour cent du PIB. L'Afrique et les pays d'Asie à faible revenu auraient besoin d'une expansion plus importante en pourcentage de leur PIB, ce qui témoigne des dépenses publiques plus faibles au départ ainsi que des salaires plus élevés des enseignants qualifiés rapportés au PIB par habitant par rapport aux pays à revenu plus élevé. Selon ces chiffres globaux, environ 53 à 55 pour cent de l'investissement total est destiné aux enfants de la tranche d'âge 0-2 ans dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et à revenu élevé, et 62 à

64 pour cent en Afrique et dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à revenu faible en Asie. Les principaux facteurs influant sur les différences de coût entre les pays (en pourcentage du PIB) sont le pourcentage de jeunes enfants dans la population totale, les ratios des salaires moyens par rapport au PIB par habitant et les salaires modélisés de l'EPPE exprimés en pourcentage des salaires moyens.

L'expansion de l'offre de soins de longue durée coûterait 2 500 milliards de dollars, soit 2,3 pour cent du PIB, en 2030

Le coût des prestations de services universels de soins de longue durée à tous les adultes et enfants qui en ont besoin sera fonction du profil démographique, des priorités et des circonstances propres à chaque pays, ces dernières entraînant

¹² Le modèle suppose que les dépenses courantes resteront constantes en proportion du PIB, modulées pour suivre les projections de la part de population des jeunes enfants. Voir De Henau (2022) pour plus de précisions.



► Scénarios de politiques financées collectivement pour l'expansion de l'offre de soins de longue durée

Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et à revenu élevé

D'ici 2030 (comme en 2035), au moins :

- 2,5 bénéficiaires de soins de longue durée par soignant préposé aux soins personnels travaillant à temps plein.
- Les soignants préposés aux soins personnels sont rémunérés à hauteur d'au moins 75 pour cent du salaire des infirmières.

Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à revenu faible

D'ici 2030, au moins :

- 3 bénéficiaires (âgés de plus de 65 ans) de soins de longue durée par soignant préposé aux soins personnels travaillant à temps plein, et 4 bénéficiaires (moins de 65 ans) par soignant.
- 33 pour cent des soignants préposés aux soins personnels sont rémunérés à hauteur d'au moins 75 pour cent du salaire des infirmières, et 67 pour cent sont rémunérés à hauteur de 120 pour cent du salaire minimum.

D'ici 2035, au moins 67 pour cent des travailleurs soignants préposés aux soins personnels seront rémunérés à 75 pour cent du salaire des infirmières (et 33 pour cent à 120 pour cent du salaire minimum).

des difficultés plus importantes pour les pays à faible revenu. Toutefois, les besoins en soins des personnes handicapées et des personnes âgées sont très souvent occultés dans les systèmes nationaux de soins et doivent être pris en compte dans des politiques de soins porteuses de transformations. Dans cette optique, l'expansion des services de soins de longue durée nécessite des dépenses annuelles supplémentaires d'environ 2 500 milliards de dollars d'ici 2030 (soit 2,3 pour cent du PIB) et de 578 milliards de dollars supplémentaires à l'horizon 2035. Le montant de 3 100

milliards de dollars US prévu pour la généralisation des soins de longue durée d'ici 2035 représente 2,4 pour cent du PIB, et varie entre 1,8 pour cent en Europe et 2,8 pour cent dans les pays d'Asie à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et à revenu élevé (tableau 9.6). Les besoins en soins de longue durée sont calculés à partir des données sur l'espérance de vie en bonne santé (EVBS) et sur un groupe plus restreint de pays de l'OCDE disposant d'indicateurs plus précis sur les limitations fonctionnelles réelles¹³.

13 Selon nos estimations, environ 15 à 20 pour cent des personnes âgées de plus de 65 ans ont des besoins potentiels en matière de soins, contre environ 4 à 5 pour cent des personnes âgées de 15 à 64 ans et 1 pour cent des enfants âgés de 0 à 14 ans.

Le scénario pour les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à revenu faible comprend des ratios bénéficiaires/soignants et des salaires de soignants légèrement inférieurs afin de refléter les défis plus importants à relever pour réaliser des scénarios plus transformateurs conformes aux priorités nationales. Les principes directeurs sont établis sur la base de données trouvées dans des pays offrant des soins de longue durée universels et des services de haute qualité. Comme pour l'EPPE, le coût de la formation du personnel et des frais généraux est également calculé, de même que celui de la visite préventive annuelle d'une infirmière pour tous les résidents âgés de plus de 65 ans.

Le tableau 9.5 ci-dessous présente l'investissement public annuel supplémentaire (expansion), qui va au-delà des dépenses publiques de référence prévues en 2019 pour chaque année de référence dans chaque scénario¹⁴.

Bien que les salaires soient plus élevés par rapport au PIB par habitant, l'investissement supplémentaire dont les pays à faible revenu ont besoin, exprimé en pourcentage de leur PIB, est relativement équivalent à celui des régions à revenu élevé, ce qui reflète une population beaucoup plus jeune ayant moins de besoins en matière de soins. D'ici 2035, les dépenses consacrées aux personnes âgées de plus de 65 ans devraient représenter 58 à 59 pour cent du montant total de l'investissement supplémentaire à réaliser dans les pays d'Europe et dans les pays d'Asie à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, contre 34 pour cent dans les pays d'Asie à faible revenu et 20 pour cent en Afrique. Les différences entre les pays d'une même région et d'une région à l'autre s'expliquent principalement par le pourcentage de personnes âgées de plus de 65 ans dans les projections démographiques de ces années-là, ainsi que par le salaire moyen estimé des infirmières rapporté au PIB par habitant¹⁵.

► **Tableau 9.5.** Besoins annuels d'investissement dans les soins de longue durée (% du PIB)

	Base de référence		Expansion		Pourcentage des dépenses d'expansion consacrées aux plus de 65 ans	
	2030	2035	2030	2035	2030	2035
	% PIB 2030		% PIB 2035		% total	
Afrique	0,04	2,04	0,04	2,61	19	20
Amériques	0,55	2,45	0,55	2,48	39	42
États arabes	0,00	2,58	0,00	2,67	20	26
Asie, Inférieure	0,08	1,85	0,08	2,40	31	34
Asie/Pac., Supérieure	0,38	2,64	0,34	2,79	51	59
Europe	1,33	1,79	1,32	1,84	55	58
Toutes les régions	0,63	2,30	0,59	2,44	40	44

Source: De Henau (2022). Le terme « Asie, Inférieure » désigne les pays d'Asie à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à revenu faible (y compris le Kirghizstan) ; le terme « Asie/Pac., Supérieure » désigne les pays d'Asie et du Pacifique à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et à revenu élevé (y compris le Kazakhstan) ; l'Europe comprend la Fédération de Russie, la Turquie et Israël. Les États arabes comprennent uniquement l'Arabie saoudite. Les dépenses de référence sont les dépenses publiques effectuées en 2019 maintenues constantes en % du PIB.

14 Le modèle suppose que les dépenses courantes resteront constantes en proportion du PIB. Voir De Henau (2022) pour plus de précisions.

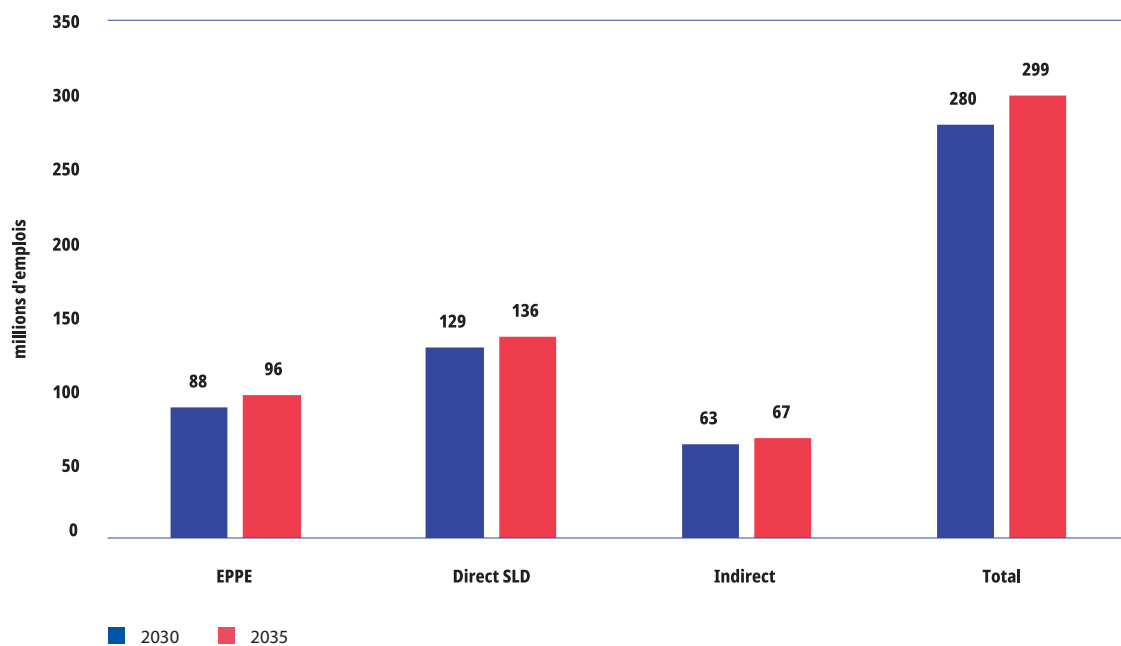
15 Voir De Henau (2022) pour plus de précisions.

Les investissements consentis dans des politiques de soins devraient générer 280 millions d'emplois à l'horizon 2030

À l'échelle de la planète, l'investissement dans des politiques de soins visant à offrir des prestations adéquates en matière de congé pour soins (maternité, paternité et parental), des pauses d'allaitement, des services universels de soins aux enfants et de soins de longue durée permettra de créer 280 millions d'emplois d'ici 2030 et 19 millions supplémentaires à l'horizon 2035, soit 299 millions au total. Ce potentiel de création d'emplois d'ici 2035 reposerait sur 96 millions d'emplois directs dans les services de soins aux enfants, 136 millions d'emplois directs dans les soins de longue durée et 67 millions d'emplois indirects dans les secteurs autres que les soins (figure 9.7)¹⁶.

La figure 9.8 montre que les taux d'emploi augmenteraient globalement de 6,3 points de pourcentage d'ici 2035¹⁷, allant de 5,5 points en Europe à 7,5 en Afrique. Les taux d'emploi des femmes augmenteraient globalement de 10 points de pourcentage, allant de 9 points en Europe et dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à faible revenu d'Asie à 12 points dans les États arabes, soit bien plus que pour les hommes. En d'autres termes, l'écart entre les sexes en matière de taux d'emploi diminuerait d'environ 7,5 points de pourcentage au niveau mondial et se résorberait presque complètement ou deviendrait négatif dans un tiers des pays étudiés (où l'écart était beaucoup plus faible au départ). En outre, les économies seraient transformées de manière plus solidaire, l'emploi dans les services de soins aux enfants et les soins de longue durée représentant environ 8 pour cent du nombre total d'emplois à la suite de l'investissement (contre 1 pour cent auparavant), ce qui se rapproche des proportions observées dans les pays nordiques qui disposent déjà d'une offre quasi-universelle.

► Figure 9.7. Création totale d'emplois grâce aux investissements réalisés dans les services de soins dans 82 pays

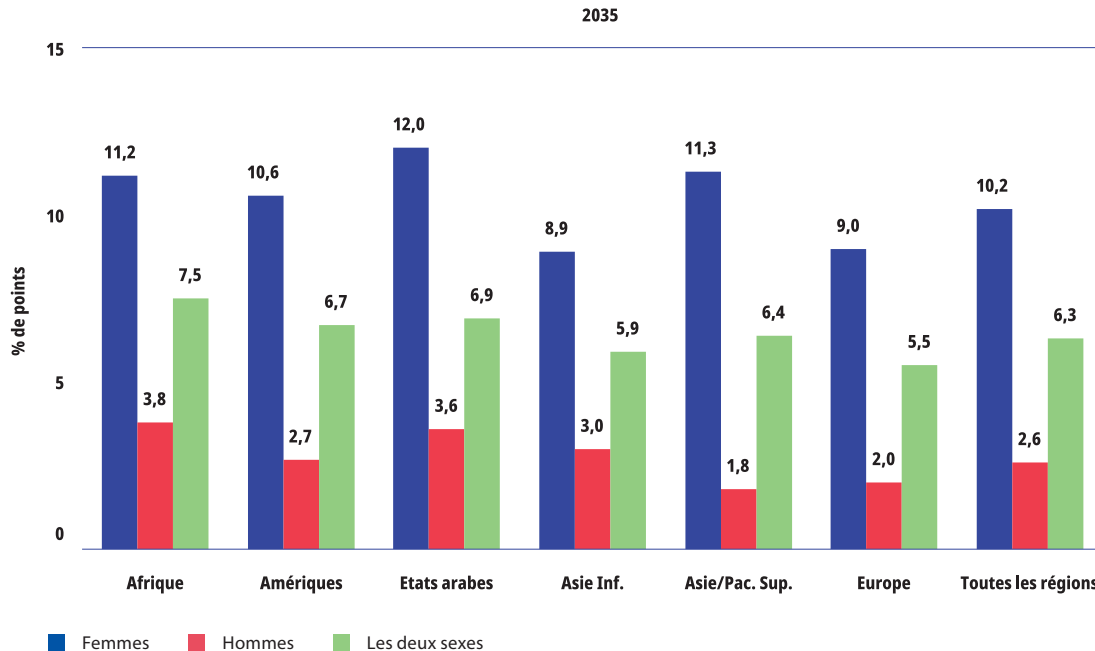


Source: De Henau 2022.

16 Il convient de noter que les simulations présentées ici ne tiennent pas compte de l'effet induit par l'augmentation de la consommation dans l'économie nationale découlant des nouveaux emplois, appelés effets « induits », qui seraient générés par les investissements relatifs aux congés et aux services de soins. Par conséquent, les chiffres présentés ici constituent une estimation minimale de la création d'emplois et des recettes fiscales globales.

17 Les changements dans les taux d'emploi en 2030 sont qualitativement similaires à ceux illustrés dans la figure 9.8 - une fraction de point de pourcentage de différence seulement.

► Figure 9.8. Évolution des ratios emploi/population (15-64 ans) par sexe, 2035



Source: De Henau (2022). Le terme « Asie, Inférieure » désigne les pays d'Asie à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à revenu faible (y compris le Kirghizstan) ; le terme « Asie/Pac., Supérieure » désigne les pays d'Asie et du Pacifique à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et à revenu élevé (y compris le Kazakhstan) ; l'Europe comprend la Fédération de Russie, la Turquie et Israël. Les États arabes ne comprennent que l'Arabie saoudite.

323

Le nombre net total d'emplois créés à l'horizon 2035 devrait être de 78 pour cent pour les femmes et de 84 pour cent pour les emplois formels. Ces chiffres sont estimés en considérant comme constants la répartition par sexe et les niveaux de formalisation de l'emploi dans chaque secteur, tandis que tous les emplois créés dans le secteur des soins sont supposés être formels. Toutefois, une augmentation du nombre d'emplois dans le secteur des soins - ainsi qu'une hausse des salaires et des qualifications des travailleurs dans ce secteur - pourrait rendre ces emplois plus attractifs pour les hommes, et ainsi réduire la ségrégation professionnelle dans l'économie des soins. Par ailleurs, une plus grande disponibilité des politiques de soins pourrait permettre aux femmes d'accéder plus facilement à d'autres professions hautement rémunérées, réduisant ainsi davantage la ségrégation professionnelle globale sur le marché du travail. Les investissements consentis dans les services de soins et les congés pour

soins pourraient également avoir un impact sur l'écart entre les revenus des hommes et ceux des femmes, en raison à la fois de l'augmentation du nombre d'emplois (et des salaires) dans le secteur des soins et de la hausse des revenus des mères en général.

Un investissement annuel de 4 400 milliards de dollars (4 pour cent du PIB) d'ici 2030 ou un investissement annuel de 5 400 milliards de dollars (4,2 pour cent du PIB) à l'horizon 2035 pour combler les importants déficits de couverture en matière de congé de soins, d'allaitement, de soins aux enfants et de soins de longue durée se traduirait par un PIB supérieur à sa valeur de référence projetée de 3 700 milliards de dollars (soit une augmentation de 3,4 pour cent) pour 2030 et de 4 500 milliards de dollars (soit une augmentation de 3,6 pour cent) pour 2035. Les recettes fiscales provenant de l'augmentation des revenus et du nombre d'emplois augmenteraient également, ce qui réduirait de 4,2 pour cent du PIB (avant impôts) à 3,2 pour cent du PIB (après

impôts) le besoin de financement pour toutes les politiques en 2035 (soit 4,2 milliards de dollars après impôts)¹⁸. La part des dépenses nécessaires pouvant être récupérée grâce aux recettes fiscales à court terme varie entre 9 pour cent dans les États arabes (pays à faible fiscalité qu'est l'Arabie saoudite) et 36 pour cent en Europe. Il convient de noter que si les effets induits étaient inclus, ces taux de « récupération » pourraient atteindre jusqu'à deux tiers dans certains pays européens.

Si les avantages de la transformation vont au-delà des préoccupations financières, le financement de l'investissement au-delà de ces recettes fiscales immédiates nécessiterait la mobilisation de ressources diverses, allant des réformes fiscales progressives nationales visant à accroître l'assiette fiscale (y compris la couverture sociale) à la coopération internationale en matière de restructuration de la dette et de lutte contre la corruption et les flux financiers illicites (Durán-Valverde et al. 2020 ; Schmitt et Bierbaum 2022). Ces changements interviendraient progressivement, en s'éloignant des positions par défaut consistant à se fier aux solutions du marché privé ou au travail de soins non rémunéré. Un cycle vertueux devrait se développer. Les contraintes liées aux soins étant allégées, les femmes pourraient rester attachées au marché du travail et accroître leurs revenus. Cette situation a plus de chances de se produire avec un investissement direct dans les services de soins qu'avec des transferts en espèces destinés à financer ces services sur le marché. Une plus grande participation au marché du travail permettrait d'augmenter les recettes fiscales afin de financer les services de soins et les congés. Parallèlement, le nombre d'emplois formels créés augmente, élargissant ainsi l'assiette fiscale¹⁹. Les réformes fiscales structurelles pourraient ainsi tendre vers la durabilité sans étouffer l'emploi, ce qui contribuerait à rentabiliser l'investissement au fil du temps.

Par-delà les considérations strictement économiques liées aux avantages fiscaux et à l'emploi, comme on a pu le constater durant la pandémie, il existe des arguments convaincants, fondés sur les droits et l'existence, selon lesquels il faut continuer à investir dans des politiques de soins porteuses de transformations et offrant des services de soins de haute qualité : une économie,

et encore moins une société, ne peut fonctionner et se maintenir sans une offre de soins adéquate garantissant le bien-être des personnes fournissant ou recevant des soins. Le fait de ne pas prêter attention aux besoins de millions de personnes à travers le monde et à l'énorme contribution du travail de soins, rémunéré ou non, aux activités économiques rémunérées est aussi dangereux que le fait de négliger les préjudices que la sphère « productive » de l'économie cause à l'environnement. Par conséquent, la question principale à se poser devrait être de savoir si nous pouvons nous permettre de ne pas prendre soins des autres, plutôt que de se soucier de savoir si les États peuvent ou non se permettre de fournir des soins publics.

Accélérer les mesures de soutien à l'investissement dans l'économie des soins

Les investissements dans l'économie des soins sont une composante essentielle du programme d'action pour l'égalité des genres réclamé par les mandants tripartites de l'OIT. Partant du diagnostic établi dans le présent rapport, des recommandations stratégiques qui y figurent et des arguments en faveur des investissements, l'OIT engagera des discussions sur les politiques nationales dans certains pays afin d'aider les mandants de l'OIT à :

- ▶ renforcer la capacité statistique à mesurer la charge totale de travail - rémunérée ou non - notamment en ajoutant aux enquêtes existantes sur la main-d'œuvre des modules légers relatifs à l'emploi du temps (OIT 2021k) ;
- ▶ identifier les besoins en matière de soins des populations cibles, et évaluer et promouvoir les investissements dans l'économie des soins, notamment dans les infrastructures liées aux soins et par la création d'emplois décents directement dans les secteurs de l'économie des soins et indirectement dans d'autres secteurs ;
- ▶ renforcer les capacités fiscales, réglementaires et techniques pour concevoir, financer et mettre en œuvre des

18 Les chiffres pour 2030 correspondent à une réduction des dépenses de 4 pour cent du PIB avant impôts à 3 pour cent après impôts (3,4 milliards de dollars).

19 L'effet de la création d'emplois formels dans le secteur des soins - et donc l'espoir d'attirer des recettes fiscales et des cotisations de sécurité sociale - n'a pas été simulé dans cet exercice. Par conséquent, les estimations de recettes fiscales constituent une limite inférieure dans les pays où la proportion d'emplois informels est importante

politiques de soins inclusives, notamment en matière de congé et de protection de la maternité, de la paternité et des parents, de services de soins et de prestations de protection sociale liées aux soins ;

- ▶ concevoir des programmes fondés sur les droits, à travers le dialogue social, permettant de remédier aux déficits en termes de travail décent dans l'économie des soins, en particulier chez les soignants ; et

- ▶ renforcer la capacité des partenaires sociaux à contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques pour un partage plus équilibré des responsabilités familiales (OIT 2020h).

Ceci contribuera directement aux programmes de l'OIT et des Nations unies sur l'économie des soins, notamment dans le cadre de l'Alliance mondiale pour les soins. Dans cette optique, l'encadré 9.2 résume les domaines programmatiques du programme d'action de l'OIT relatif à l'investissement dans les soins pour l'assistance technique et le renforcement des capacités.

▶ Encadré 9.2. Domaines d'action définis par l'OIT pour promouvoir des ensembles de politiques de soins porteuses de transformations

Renforcer les connaissances, les données et la sensibilisation

- ▶ Des connaissances fondées sur des données probantes pour combler les principales lacunes de la recherche, notamment en ce qui concerne le lien entre le travail de soins et les transitions équitables.
- ▶ Statistiques et quantification du travail de soins rémunéré ou non et de son impact sur le monde du travail.
- ▶ Sensibilisation pour reconnaître le droit aux soins comme une responsabilité collective (par opposition à la responsabilité unique ou primaire des femmes et des filles) et pour protéger les droits des travailleurs des soins.

- ▶ Impliquer les hommes et les garçons et d'autres acteurs sociaux au niveau des ménages, des communautés, des entreprises et du pays, ainsi que dans les médias, pour remettre en question les normes de genre et promouvoir une masculinité positive.

Concevoir et mettre en œuvre des politiques et services de soins

- ▶ Ratification et mise en œuvre des normes internationales du travail de l'OIT.
- ▶ Réformes juridiques et stratégiques sur les politiques et services de soins afin de soutenir les soignants non rémunérés sur le marché du travail.
- ▶ Stratégies de vulgarisation de la protection sociale tenant compte de la dimension

genre afin de réduire les vulnérabilités économiques et sociales, en mettant l'accent sur les catégories de travailleurs exclus.

- ▶ Protection du travail et conditions de travail décentes, notamment la transition vers la formalisation des travailleurs du secteur des soins (travailleurs domestiques, enseignants, travailleurs du secteur des soins aux enfants, des soins de longue durée et de la santé, sans oublier les travailleurs migrants du secteur des soins).

Calcul du coût des politiques et des services de soins

- ▶ Conception et financement des prestations et services de protection sociale liés aux soins.
- ▶ Conception et financement des politiques en faveur de la création d'emplois dans le secteur des soins.

Renforcer les capacités

- ▶ Renforcement des capacités des pouvoirs publics, des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs à reconnaître et à valoriser le travail de soins rémunéré ou non et à en tenir compte dans l'élaboration des politiques.
- ▶ Renforcement des capacités et cadres institutionnels en vue de définir, reconnaître et valoriser les compétences et aptitudes relatives aux soins.
- ▶ Formation, certification et professionnalisation des travailleurs sociaux.

- ▶ Assistance aux entreprises et aux femmes entrepreneurs en matière de politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

- ▶ Développement de l'économie sociale et solidaire, avec notamment des coopératives et systèmes de marché relatifs au travail de soins.

Renforcer la représentation et le dialogue social

- ▶ Renforcement du droit des soignants rémunérés à s'organiser et à négocier collectivement.

- ▶ Garantie de la représentation des soignants dans les organisations de travailleurs et d'employeurs et de leur participation aux dialogues sociaux.

- ▶ Promouvoir la participation et le leadership des soignants rémunérés ou non dans la prise de décision, y compris dans les institutions de protection sociale et de formation et au sein d'autres mécanismes de conception de politiques et de redevabilité.

- ▶ Appui au plaidoyer et à la mobilisation sociale des soignants et des organisations, réseaux et mouvements de défense des droits des femmes, des enfants et des jeunes, y compris des jeunes féministes, afin d'inscrire les questions relatives au travail de soins à l'ordre du jour des débats nationaux.

► 9.4. Conclusion

La pandémie de COVID-19 a entraîné des conséquences dramatiques sur les sociétés et les économies du monde entier et remis en question la dépendance excessive des systèmes de soins par rapport au travail de soin non rémunéré, effectué principalement par les femmes. En dépit de la volonté clairement affichée dans les programmes d'action à travers le monde, les progrès et les défis présentés dans le présent rapport posent un diagnostic préoccupant sur l'état des politiques de soins à travers le monde et appellent à une action immédiate et transformatrice au niveau national. Exception faite de quelques pionniers dans les pays du Sud, ce n'est que récemment que les programmes d'action nationaux ont commencé à placer la question des soins au rang de priorité dans les lois, politiques et budgets des pays, d'une part, dans le cadre d'efforts émergents visant à mettre en place des systèmes de soins nationaux et, d'autre part, de manière plus limitée, en tant que composante des réponses aux crises causées par la maladie de COVID-19 (Martínez et Siddharth 2021). Plusieurs raisons expliquent cette situation. Elles tiennent à la fois aux dimensions multiples et culturelles des soins et à la nécessité de renforcer les capacités et les ressources en vue de transformer les systèmes de soins existants. Pour remédier à cette situation, un engagement politique est nécessaire pour accorder la priorité aux investissements publics et privés dans l'économie des soins et pour créer un espace fiscal pour les soins dans le cadre de programmes nationaux porteurs de transformations pour promouvoir l'égalité des genres et la protection sociale.

Au moment où le monde aborde un tournant historique, le Secrétaire général des Nations unies a lancé un appel en faveur du renouvellement du contrat social entre les États et leurs populations et au sein des sociétés (Nations unies 2021). Une stratégie de relance fondée sur les soins et centrée sur les personnes et la planète est non seulement nécessaire pour remédier aux déficits en matière de soins à travers le monde, mais également, et surtout, pour repenser l'économie des soins et transformer les systèmes de prestations.

Le présent rapport montre qu'il existe de solides arguments en faveur d'investissements permettant de réaliser progressivement l'accès universel à des politiques de soins porteuses de transformations pour tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales, où qu'ils se trouvent. Il fait valoir l'argument selon lequel la priorité accordée à des investissements bénéfiques pour le travail de soins rémunéré ou non fait partie intégrante de ce changement de paradigme, qui suppose également la promotion d'une économie durable et d'une transition équitable qui place l'égalité des genres au cœur de ses préoccupations (Novello 2021). Le fait d'inscrire les investissements dans le cadre de la réorganisation collective des soins comme une dimension supplémentaire de la durabilité permettrait de s'assurer que les futurs plans de stimulation et de croissance économiques tiennent compte des lacunes actuelles et futures en matière de soins, et que les réponses stratégiques aux soins et à l'environnement sont intégrées et renforcent la résilience, le bien-être et la prospérité de tous (Martínez et Siddharth 2021).

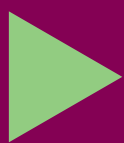
Les gouvernements, les travailleurs et les employeurs doivent prendre des engagements audacieux pour investir dans des politiques de soins permettant de se remettre véritablement de la pandémie de COVID-19 et de réaliser des progrès rapides. Le présent rapport a montré que pour mettre les femmes et les hommes sur un pied d'égalité dans le monde du travail, il est nécessaire de mettre en place des ensembles de congé et de services de soins porteurs de transformations qui garantissent à tous les prestataires de soins un continuum de soins, allant de la grossesse jusqu'à la vieillesse.

Ce parcours vers l'investissement dans des politiques de soins porteuses de transformations peut se concrétiser grâce au dialogue social national, entre les pouvoirs publics, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations représentatives, le secteur privé, la société civile, les agences des Nations unies et d'autres parties prenantes telles que le monde universitaire et les

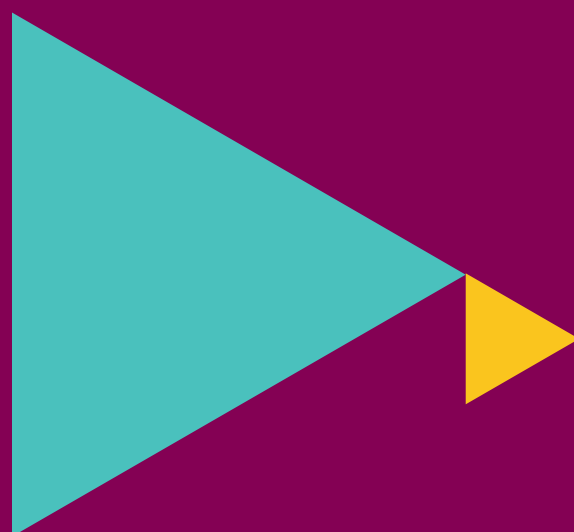
organisations philanthropiques. Il est primordial que les personnes fournissant ou recevant des soins puissent s'exprimer et se faire représenter. Le programme d'action de l'OIT pour les soins, tel qu'il est décrit dans la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail et l'Appel à l'action, offre une plateforme puissante pour intensifier et accélérer les progrès dans ce domaine. Le tripartisme et le dialogue social constituent des facteurs fondamentaux pour susciter une volonté politique de rechercher toutes les options possibles en termes d'espace fiscal pour augmenter les investissements publics dans les soins. Il est à espérer que le présent rapport suscitera des consultations nationales avec des représentants des gouvernements et des organisations de travailleurs ou d'employeurs pour jeter les bases d'un avenir où les soins constituent une priorité et pour ouvrir des pistes

décisives vers un monde du travail meilleur et plus égalitaire du point de vue du genre.





Annexe. Données par pays, définitions, méthodologie et sources



► **Tableau A.1. Congé de maternité**

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Afrique												
Afrique du Nord												
Algérie	14 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Égypte	90 jours (13 semaines)	Non	100	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Non	Non	Congé accordé à la suite d'une grossesse	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Libye	14 semaines	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Aligné	Oui (assurance sociale)	Non	Grossesse, congé	Non spécifié	Pas garanti	Aucune interdiction
Maroc	14 semaines	Non	100 (jusqu'à un maximum de 1 812,98 dirhams par mois)	Assurance sociale uniquement	2011	Aligné	Certains travailleurs indépendants exclus ¹	Non	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
Soudan	8 semaines	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Tunisie	30 jours (4 semaines)	Non	66,7	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Pas prévu
Afrique sub-saharienne												
Angola	13 semaines (3 mois)	Non	100	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Bénin	14 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement	2012	Aligné	Non	Non	À la suite d'un congé de maternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Afrique												
Afrique sub-saharienne												
Botswana	12 semaines	Non	50	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Burkina Faso	14 semaines	Non	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (600 000 F CFA est le revenu mensuel maximum à partir duquel le calcul est effectué)	Assurance sociale uniquement	2013	Aligné	Non	Non	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Burundi	12 semaines	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	À la suite d'un congé de maternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Cap-Vert	9 semaines (60 jours)	Circonstances exceptionnelles	90	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Cameroun	14 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Non	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
République centrafricaine	14 semaines	Non	50	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
Tchad	14 semaines	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Aligné	Non	Non	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Comores	14 semaines	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Congo	15 semaines	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Aligné	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Côte d'Ivoire	14 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Non	Non?	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Implicite

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Afrique												
Afrique sub-saharienne												
République démocratique du Congo	14 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui (volontaire)	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Explicite
Djibouti	14 semaines	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur	2020	Aligné	Non	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Guinée équatoriale	12 semaines	Non	75	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui (volontaire)	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
Érythrée	9 semaines (60 jours)	Non	Rémunéré (montant non identifié)	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	À la suite d'un congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ³	No hay prohibición
Aucune interdiction	14 semanas	No	100	Responsabilidad del empleador		No conforme	No	No	Embarazo, licencia, período adicional, a resultados de	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Implícita
Eswatini	12 semaines (2 rémunérées)	Non	100 pour 2 semaines	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Éthiopie	17 semaines (120 jours)	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Gabon	14 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Non	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Gambie	26 semaines (6 mois) ⁴	Non	100 ⁵	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
Ghana	12 semaines	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	À la suite d'un congé de maternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs de licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Afrique												
Afrique sub-saharienne												
Guinée	14 semaines	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Aligné	Non	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Guinée-Bissau	9 semaines (60 jours)	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Oui (volontaire)	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Kenya	13 semaines (3 mois)	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	A la suite d'une grossesse, d'un congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Lesotho	12 semaines	Non	100 ⁶	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Liberia	14 semaines	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	À la suite d'une grossesse, d'un congé, d'une période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Implicite
Madagascar	14 semaines	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Aligné	Non	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Malawi	8 semaines ⁷	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	À la suite d'un congé de maternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Mali	14 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement	2008	Aligné	Oui (volontaire)	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Mauritanie	14 semaines	Non	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (7 000 ouguiyas par mois)	Assurance sociale uniquement		Aligné	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Maurice	14 semaines	Non	100	Responsabilité de l'employeur	2019	Pas aligné	Non	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Afrique												
Afrique sub-saharienne												
Mozambique	9 semaines (60 jours)	Non	100	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Namibie	12 semaines	Non ⁸	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné à 13 000 dollars namibiens par mois	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Oui (volontaire)	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Niger	14 semaines	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur ⁹	2019	Aligné	Non	Non	Grossesse	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Nigeria	12 semaines	Non	50	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Rwanda	12 semaines	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur ¹⁰		Pas aligné	Non	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
Sao Tomé et Principe	14 semaines	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement	2017	Aligné	Non	Non	À la suite d'une grossesse, d'un congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Sénégal	14 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement	2017	Aligné	Non (sauf pour les femmes mariées à un homme ayant souscrit une police d'assurance)	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Seychelles	28 semaines (16 semaines rémunérées et 12 semaines non rémunérées)	Circonstances exceptionnelles	100 pour 16 semaines	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Aligné	Oui	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Sierra Leone	12 semaines (84 jours) ¹¹	Non	0	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Somalie	14 semaines	Non	50	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Implicite

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Afrique												
Afrique sub-saharienne												
Afrique du Sud	17 semaines (4 mois)	Non	66 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (14,872 rands par mois)	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Non	Oui (10 semaines, également pour les couples de même sexe)	À la suite d'une grossesse, d'un congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Sud-Soudan	13 semaines (90 jours)	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	90 jours	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Togo	14 semaines	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Aligné	Oui	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Ouganda	12 semaines (60 jours ouvrables)	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	À la suite d'un congé de maternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
République-Unie de Tanzanie	12 semaines (84 jours)	Non	Forfaitaire	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui (volontaire)	Non	À la suite d'un congé de maternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Zambie	14 semaines	Non	100 ¹²	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé, à la suite de	L'employeur doit prouver la responsabilité	Pas garanti	Aucune interdiction
Zimbabwe	14 semaines (98 jours)	Non	100 ¹³	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Pas de protection	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Amériques												
Amérique latine et les Caraïbes												
Antigua-et-Barbude	13 semaines ¹⁴	Non	60	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non	Pas de protection	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune prohibition
Belize	14 semaines	Non	80 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (l'indemnité hebdomadaire maximale est de 384,00 dollars béliziens)	Assurance sociale uniquement	2005	Aligné	Oui	Non	À la suite d'un congé de maternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs de licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Amériques												
Amérique latine et les Caraïbes												
Bolivie (État plurinational de)	13 semaines (90 jours)	Non	90	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui (volontaire)	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
Brésil	17 semaines (120 jours)	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Explicite
Îles Vierges britanniques	13 semaines	Non	66,7 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (837 \$ par semaine)	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non	À la suite d'un congé de maternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Explicite
Chili	18 semaines	Oui (6 semaines); circonstances exceptionnelles (toutes)	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (73,20 UF par mois)	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Implicite
Colombie	18 semaines	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Implicite
Costa Rica	17 semaines (4 mois)	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Cuba	18 semaines	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement	2004	Aligné	Non	Aucune information trouvée	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
République dominicaine	14 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement	2016	Aligné	Non	Aucune information trouvée	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
Équateur	12 semaines	Circonstances exceptionnelles	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Oui	Oui (15 jours)	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
El Salvador	16 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui (volontaire)	Oui (3 jours)	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Explicite
Guatemala	12 semaines (84 jours)	Non	100	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Non	Oui (54 jours)	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Amériques												
Amérique latine et Les Caraïbes												
Guyane	13 semaines ¹⁵	Non	70	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non	À la suite d'une grossesse	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement ¹⁶	Pas garanti	Implicite
Haïti	12 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui (volontaire)	Non	Grossesse	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
Honduras	12 semaines (84 jours)	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Oui	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
Jamaïque	12 semaines (8 rémunérées)	Non	100 (8 semaines)	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Mexique	12 semaines	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Non	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Explicite
Nicaragua	12 semaines	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Oui (volontaire)	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Explicite
Panama	14 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui (volontaire)	Oui (4 semaines)	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Explicite
Paraguay	18 semaines	Circonstances exceptionnelles ¹⁷	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Non	Oui (mère seulement)	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Pérou	14 semaines (98 jours)	Circonstances exceptionnelles	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (non spécifié dans la stratégie de l'AISS)	Assurance sociale uniquement	2016	Aligné	Oui (volontaire)	Oui (30 jours)	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Saint-Kitts-et-Nevis	13 semaines	Non	65	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non	À la suite d'une grossesse, d'un congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Sainte-Lucie	13 semaines	Non	65	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non	À la suite d'un congé de maternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Amériques												
Amérique latine et les Caraïbes												
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	13 semaines	Non	65	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non	À la suite d'un congé de maternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti ¹⁸	Aucune interdiction
Suriname	16 semaines	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Non	Oui (6 semaines)	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Trinité-et-Tobago	14 semaines	Non	100	Régime contributif et responsabilité de l'employeur ¹⁹		Aligné	Non	Non	À la suite d'une grossesse	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Uruguay	14 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui (6 semaines)	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
Venezuela (République bolivarienne du)	26 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui (volontaire)	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Explicite
Amérique du Nord												
Canada	17 semaines	Non	55 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné pendant 15 semaines (jusqu'à 595 dollars canadiens par semaine; jusqu'à 1 204 dollars canadiens sur 15 semaines au Québec)	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui (volontaire)	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
États-Unis d'Amérique	12 semaines	Non	0 ²⁰	Aucune prestation périodique en espèces prévue par la loi		Pas aligné	Non	Oui	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
États arabes												
Bahreïn	11 semaines (75 jours - 60 rémunérés, 15 non rémunérés)	Non	100 (60 jours)	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	À la suite d'une grossesse, d'un congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
États arabes												
Irak	14 semaines	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Aligné	Non	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Jordanie	10 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé	Aucune information trouvée	Pas garanti	Aucune interdiction
Koweït	27 semaines (70 jours plus 4 mois non rémunérés)	Non	100 pour 70 jours ; 0 pour les 4 mois restants	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Liban	7 semaines	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé	Aucune information trouvée	Pas garanti	Aucune interdiction
Oman	7 semaines (50 jours)	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Qatar	7 semaines (50 jours)	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Arabie Saoudite	10 semaines	Non	50-100 ²¹	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
République arabe syrienne	21 semaines (120 jours (pour le premier enfant), 90 jours (pour le deuxième enfant), 75 jours (pour le troisième enfant) plus un mois de congé non rémunéré)	Non	100 pour 120 jours	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Émirats arabes unis	6 semaines (45 jours)	Non	100 ²²	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Yémen	10 semaines (70 jours)	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Asie et Pacifique												
Asie de l'Est												
Chine	14 semaines (98 jours)	Non	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui (volontaire)	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Hong Kong, Chine	14 semaines	Non	80	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Implicite
Japon	14 semaines	Non	66,7 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (plafond très élevé mais pas précisé)	Assurance sociale uniquement		Aligné	Non	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Mongolie	17 semaines (120 jours)	Non	70	Assurance sociale et régime non contributif		Aligné	Oui (volontaire)	Oui (60 jours)	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Explicite
République de Corée	13 semaines (90 jours)	Non	100 pour 60 jours, 100 jusqu'au plafond fixé (2 000 000 won) pour les 30 derniers jours	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Asie du Sud-Est et Pacifique												
Australie	52 semaines (18 semaines payées à l'aidant principal) ²³	Oui ; circonstances exceptionnelles (rémunéré 12 semaines)	Indemnité forfaitaire (salaire minimum fédéral) 740 dollars australiens par semaine	Régime non contributif uniquement		Non évaluable	Oui	Oui	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Brunei Darussalam	15 semaines (13 rémunérées)	Non	100 (pour 13 semaines)	Responsabilité de l'employeur et régime non contributif		Aligné	Non	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Cambodge	13 semaines (90 jours)	Non	120	Régime contributif et responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Fidji	14 semaines (98 jours)	Non	100	Responsabilité de l'employeur ²⁴		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Indonésie	13 semaines (3 mois)	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Asie et Pacifique												
Asie de l'Est												
République démocratique populaire lao	15 semaines (105 jours)	Non	80	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui (volontaire)	Non	À la suite d'une grossesse, d'un congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Explicite
Malaisie	9 semaines (60 jours)	Non ²⁵	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Aucune information trouvée	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Myanmar	14 semaines	Non	70	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui (volontaire)	Oui	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Nouvelle-Zélande	26 semaines	Oui, tous (y compris le partenaire de même sexe ou l'aïdant actuel)	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (585,80 dollars néo-zélandais par semaine hors taxes)	Régime non contributif uniquement		Aligné	Oui	Oui	À la suite d'une grossesse, d'un congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Implicite
Papouasie-Nouvelle-Guinée	6 semaines (si nécessaire pour l'hospitalisation avant l'accouchement et 6 semaines après)	Non	0	Aucune prestation périodique en espèces prévue par la loi		Pas aligné	Non	Non	À la suite d'un congé de maternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Philippines	19 semaines (135 jours - 105 rémunérés)	Oui (7 jours) ; circonstances exceptionnelles (toutes)	100 pour 105 jours	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Samoa	6 semaines	Non	66,7	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, période supplémentaire, à la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Singapour	16 semaines ²⁶	Oui (4 semaines)	100 pour le premier et le deuxième enfant (le troisième enfant est de 100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné à 10 000 dollars de Singapour par période de 4 semaines).	Responsabilité de l'employeur et régime non contributif ²⁷		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Îles Salomon	12 semaines	Non	25	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Asie et Pacifique												
Asie de l'Est												
Thaïlande	13 semaines (pas plus de 90 jours)	Non	100 pour 45 jours, 50 pour les 45 derniers jours (assurance sociale)	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui ²⁸	Non	Grossesse	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Timor-Leste	12 semaines	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Oui	Non ²⁹	Grossesse	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Tonga	-	-	-	Aucune prestation périodique en espèces prévue par la loi		Pas aligné	-	-	-	-	-	Aucune interdiction
Vanuatu	12 semaines	Non	66	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Viet Nam	26 semaines (6 mois)	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Non	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Asie du Sud												
Afghanistan	13 semaines (90 jours)	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti ³⁰	Implicite
Bangladesh	16 semaines	Circonstances exceptionnelles	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Bhoutan	8 semaines	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Inde	26 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement ³¹		Aligné	Non	Oui (12 semaines)	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Iran (République islamique d')	39 semaines (9 mois)	Non	66	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Asie et Pacifique												
Asie du Sud												
Maldives	9 semaines (60 jours)	Non	100	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Népal	14 semaines (60 jours rémunérés)	Circonstances exceptionnelles (38 jours non rémunérés)	100 (pour 60 jours) ; non rémunéré (pour 38 jours)	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Pakistan	12 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement		Pas aligné	Non	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Sri Lanka	12 semaines (84 jours)	Non	6/7 ou 100 ³²	Responsabilité de l'employeur		Pas aligné	Non	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Europe et Asie centrale												
Asie centrale et occidentale												
Arménie	20 semaines (140 jours)	Non	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Azerbaïdjan	18 semaines (126 jours)	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement	2010	Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Chypre	18 semaines	Non	72	Assurance sociale uniquement	2005	Aligné	Oui	Oui (16 semaines)	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Géorgie	104 semaines (730 jours civils (183 jours civils rémunérés)) ³³	Non	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (1 000 lari par jour)	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Explicite
Israël	26 semaines (15 rémunérées)	Oui (20 semaines) ; circonstances exceptionnelles (toutes)	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné pour les 15 premières semaines (limite supérieure de cinq fois au salaire moyen (371,95 euros) par jour). 0 pendant 11 semaines	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Europe et Asie centrale												
Asie centrale et occidentale												
Kazakhstan	18 semaines (126 jours)	Non	100	Assurance sociale uniquement	2012	Aligné	Non	Oui (56 jours)	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif de licenciement	Même poste	Implicite
Kirghizistan	18 semaines (126 jours)	Circonstances exceptionnelles	100 pour les 10 premiers jours ; forfait pour les 116 autres jours (10 fois le tarif de base. Le tarif de base est de 100 soms par mois)	Assurance sociale uniquement		Non évaluable	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif de licenciement	Pas garanti	Implicite
Tadjikistan	20 semaines (140 jours)	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Non ³⁴	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif de licenciement	Même poste	Implicite
Turquie	16 semaines	Non	66,7	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui (3 jours)	À la suite d'un congé de maternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Turkménistan	16 semaines (112 jours)	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Non	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune information trouvée	Pas garanti	Implicite
Ouzbékistan	18 semaines (126 jours)	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Non	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif de licenciement	Pas garanti	Implicite
Europe de l'Est												
Bélarus	18 semaines (126 jours)	Circonstances exceptionnelles	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (trois fois le salaire mensuel moyen national - en mai 2021, le salaire moyen était de 1 419,6 roubles biélorusses)	Assurance sociale uniquement	2004	Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif de licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Bulgarie	58 semaines (410 jours)	Oui (275 jours) (dès que l'enfant atteint l'âge de 6 mois)	90 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (revenu mensuel maximal d'assurance de 3 000 levs)	Assurance sociale uniquement	2001	Aligné	Oui (volontaire)	Oui	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif de licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Tchécoslovaquie	28 semaines	Oui (16 semaines)	70 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (42 720 couronnes par mois)	Assurance sociale uniquement	2017	Aligné	Oui (volontaire)	Oui	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif de licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs de licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Europe et Asie centrale												
Europe de l'Est												
Hongrie	24 semaines	Circonstances exceptionnelles	70	Assurance sociale uniquement	2003	Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Pologne	20 semaines	Oui (6 semaines), circonstances exceptionnelles 12 semaines	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
République de Moldavie	18 semaines (126 jours)	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement	2006	Aligné	Oui	Oui (56 jours civils)	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Roumanie	18 semaines (126 jours)	Circonstances exceptionnelles	85	Assurance sociale uniquement	2002	Aligné	Oui	Non	À la suite d'une grossesse, d'un congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Explicite
Fédération de Russie	20 semaines (140 jours)	Circonstances exceptionnelles	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (70 042 roubles par mois)	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Implicite
Slovaquie	34 semaines	Circonstances exceptionnelles	75 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (1 549 € par mois)	Assurance sociale uniquement	2000	Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Explicite
Ukraine	18 semaines (126 jours)	Circonstances exceptionnelles ³⁵	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune information trouvée	Pas garanti	Implicite
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest												
Albanie	52 semaines (365 jours)	Oui (267)	80 (pour les 185 premiers jours ; 50 pour les jours restants)	Assurance sociale uniquement	2004	Aligné	Oui	Oui (au moins 28 jours)	À la suite d'une grossesse, d'un congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Explicite
Andorre	20 semaines	Oui (à partir de la sixième semaine)	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	À la suite d'une grossesse	Aucune information trouvée	Oui	Aucune interdiction
Autriche	16 semaines	Non	100	Assurance sociale uniquement	2004	Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction*

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Europe et Asie centrale												
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest												
Belgique	15 semaines	Oui	82 (pour les 30 premiers jours) ; 75 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (139,7388 € par jour) (du 31e jour jusqu'à 15 semaines)	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui (7 semaines pour chaque parent)	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Aucune interdiction
Bosnie-Herzégovine	52 semaines (1 an) ³⁶	Oui (après 42 jours), circonstances exceptionnelles (toutes)	40-100 selon le canton	Assurance sociale uniquement	2010	Aligné	Non	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Croatie	30 semaines (6 mois et 28 jours)	Oui (3 mois) ; circonstances exceptionnelles (toutes)	100	Assurance sociale et régime non contributif		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Explicite
Danemark	18 semaines	Circonstances exceptionnelles	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (4 405 couronnes par semaine pour les employés à temps plein, avant impôt)	Régime non contributif uniquement		Aligné	Oui	Oui (14 semaines)	À la suite d'un congé de maternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Estonie	20 semaines (140 jours)	Non	100	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui (70 jours)	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Finlande	18 semaines (105 jours ouvrables (une semaine calendaire se compose de six jours ouvrables))	Circonstances exceptionnelles	90 euros jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (59 444 euros par an)	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	À la suite d'un congé de maternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
France	16 semaines	Circonstances exceptionnelles	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (3 377 € par mois)	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Explicite
Allemagne	14 semaines	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement	2021	Aligné	Oui	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti ³⁷	Implicite

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Europe et Asie centrale												
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest												
Grèce	43 semaines (17 semaines de maternité suivies de 6 mois de congé spécial)	Non	100 euros jusqu'à concurrence d'un montant plafonné pendant 17 semaines (ne peut dépasser celui accordé aux assurés relevant de à la classe d'assurance la plus élevée de l'IKA) ; indemnité forfaitaire pendant les 6 mois suivants (salaire journalier minimum convenu dans la convention collective générale nationale)	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Islande	20 semaines (4,5 mois)	Circonstances exceptionnelles	80 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (600 000 couronnes par mois)	Assurance sociale et régime non contributif		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Irlande	42 semaines	Circonstances exceptionnelles	Indemnité forfaitaire pendant 26 semaines (245 € par semaine)	Assurance sociale uniquement		Non évaluable	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Italie	22 semaines (5 mois)	Oui (1 jour), circonstances exceptionnelles	80	Assurance sociale uniquement	2001	Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Lettonie	16 semaines (112 jours)	Circonstances exceptionnelles	80	Assurance sociale uniquement	2009	Aligné	Oui	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Lituanie	18 semaines (126 jours)	Non	77,58	Assurance sociale uniquement	2003	Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Luxembourg	20 semaines	Non	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (10 709,97 € par mois)	Assurance sociale uniquement	2008	Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Malte	18 semaines	Non	100 (pour 14 semaines), allocation forfaitaire pour les 4 semaines restantes (179,33 € par semaine)	Responsabilité de l'employeur et régime non contributif		Non évaluable	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement ³⁸	Même poste ou équivalent	Implicite

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs de licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Europe et Asie centrale												
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest												
Monaco	16 semaines	Circonstances exceptionnelles	90 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (255 € par jour)	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui (système spécial)	Oui (8 semaines)	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Explicite
Monténégro	14 semaines (98 jours)	Circonstances exceptionnelles	100 ³⁹	Assurance sociale uniquement	2012	Aligné	Oui	Non	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Explicite
Pays-Bas	16 semaines	Circonstances exceptionnelles	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (209,26 € par jour)	Assurance sociale uniquement	2009	Aligné	Oui	Oui (6 semaines pour chaque parent)	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Implicite
Macédoine du Nord	39 semaines (9 mois)	Oui	100	Assurance sociale uniquement	2012	Aligné	Oui	Oui (6 mois)	Grossesse, congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite
Norvège	18 semaines (ou 22 semaines)	Circonstances exceptionnelles	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (six fois le montant des prestations de base versées au titre de l'assurance nationale) (ou 80% pendant 22 semaines)	Assurance sociale uniquement	2015	Aligné	Oui	Oui	À la suite d'une grossesse, d'un congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Explicite
Portugal	17 semaines (120 jours (ou 150 jours)) ⁴⁰	Oui (le congé restant peut être divisé entre les parents d'un commun accord).	100 (ou 80 pour 150 jours)	Assurance sociale et régime non contributif	2012	Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Explicite
Saint-Marin	21 semaines (150 jours)	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement	2019	Aligné	Oui	Oui	Congé pour cause de grossesse	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Serbie	20 semaines (120 jours)	Circonstances exceptionnelles	66,7 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (trois fois le salaire mensuel brut moyen national, 197 598 dinars)	Assurance sociale uniquement	2010	Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Explicite
Slovénie	15 semaines	Circonstances exceptionnelles	100	Assurance sociale uniquement	2010	Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent ⁴¹	Explicite

Pays	Durée du congé de maternité prévue par la législation nationale	Transfert de la période de congé de maternité aux pères	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité	Ratification de la convention n° 183	Alignement sur les exigences de la convention n° 183	Disponibilité de prestations en espèces versées au titre du congé de maternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs	Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent	Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi
Europe et Asie centrale												
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest												
Espagne	16 semaines	Oui (2 semaines); circonstances exceptionnelles (toutes)	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (4 070,10 € par mois)	Assurance sociale uniquement		Aligné	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Implicite
Suède	14 semaines	Non	77,6 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (465 000 couronnes par an ou 38 750 couronnes par mois)	Assurance sociale et régime non contributif		Aligné	Oui	Non	À la suite d'un congé	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste	Aucune interdiction
Suisse	14 semaines	Non	80 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (196 CHF par jour)	Assurance sociale uniquement ⁴²	2014	Aligné	Oui	Non	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti	Aucune interdiction
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	52 semaines (39 rémunérées)	Oui (50 semaines)	Les 6 premières semaines sont rémunérées à 90 %, sans limite supérieure. Les 33 semaines suivantes sont rémunérées à un tarif forfaitaire de 151,20 £ ou à 90 % du salaire hebdomadaire brut moyen. Les 13 semaines restantes ne sont pas rémunérées.	Assurance sociale et régime non contributif ⁴³		Non évaluable	Oui	Oui	Grossesse, congé, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent	Implicite

Remarque : 185 pays et territoires. - = Pas de congé de maternité.

Source : Compilées par les auteurs à la suite d'une revue des législations nationales.

Notes méthodologiques

Les informations d'ordre juridique contenues dans la présente annexe font référence aux dispositions générales normales relatives au congé de maternité pour les accouchements simples et sans complication, telles que prévues par la législation nationale des pays étudiés pour les travailleurs du secteur privé. Elles ne s'appliquent pas aux nombreuses dispositions ou exceptions que la loi prévoit généralement pour des secteurs, catégories de travailleurs ou circonstances spécifiques, comme les naissances multiples, les maladies et les complications, les mères célibataires ou le nombre de naissances, entre autres. Pour les États fédéraux, c'est la législation fédérale qui est rapportée.

Durée du congé de maternité prévue par les législations nationales

Sauf indication contraire, la durée du congé de maternité en nombre de jours s'entend en jours « consécutifs » ou « calendaires », puisque le congé de maternité est généralement accordé sur une période consécutive.

Transférer une partie de la période de congé de maternité aux pères

Le terme « Oui » indique que les mères peuvent transférer tout ou partie du congé de maternité aux pères conformément au paragraphe 10 (1 et 2) de la Recommandation n° 191. Le temps de congé pouvant être transféré est indiqué entre parenthèses. Le terme « Circonstances exceptionnelles » indique que les mères peuvent transférer une partie (indiquée entre parenthèses) ou la totalité (aucun montant indiqué) de leur congé au père en cas de circonstances exceptionnelles telles que le décès ou la maladie.

Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité (% des gains antérieurs)

Aux termes de l'article 6 de la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, le montant des prestations en espèces est exprimé en pourcentage des gains de l'employée avant le début du congé de maternité ou de ceux pris en compte pour le calcul des prestations. En outre, la classification tient compte de la durée du congé de maternité. Dans certains pays, les prestations sont versées jusqu'à concurrence d'un montant plafonné ou une prestation forfaitaire est accordée indépendamment des gains antérieurs. Dans d'autres pays, le montant des prestations en espèces diminue au cours de la période de congé de maternité.

Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité

Aux termes de l'article 6 de la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, les pays sont classés selon les sources de financement ci-après :

- ▶ assurance sociale (régime contributif) ;
- ▶ assistance sociale (régime non contributif, financé via le système général d'impôts) ;
- ▶ l'employeur (« responsabilité de l'employeur ») ; ou
- ▶ une combinaison de ces systèmes (« mixte »).

La **responsabilité de l'employeur** comprend les systèmes dans lesquels les employeurs sont statutairement responsables du paiement intégral du montant des gains antérieurs des employées en congé de maternité. Elle comprend également les systèmes mixtes dans lesquels le paiement d'au moins un tiers du montant des gains antérieurs est à la charge des employeurs.

Un **système mixte** peut prévoir un paiement initial par l'employeur, suivi d'un remboursement partiel par l'assurance sociale ou les fonds publics. Les systèmes mixtes peuvent également prévoir que l'employeur paie la différence entre les prestations versées au titre de l'assurance sociale et les gains antérieurs de l'employée. Certains systèmes stipulent que l'employeur doit payer pour les travailleurs non couverts par la sécurité sociale. Aux fins du présent rapport, ils sont classés comme étant financés par la sécurité sociale.

Ratification de la convention n° 183

Année de ratification par le pays en question, le cas échéant.

Alignement sur les exigences de la Convention n° 183

Les législations nationales sur le congé de maternité alignées sur la Convention n° 183 de l'OIT doivent prévoir un congé d'au moins 14 semaines ; et des prestations en espèces d'un montant équivalent à au moins deux tiers de la rémunération antérieure (aux fins du présent rapport, ce montant est fixé à 67 pour cent de la rémunération antérieure). En outre, ces prestations en espèces doivent de préférence être fournies par le biais de l'assurance sociale obligatoire ou de fonds publics, et les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité doivent inclure les travailleurs indépendants.

Lorsque la source de financement des prestations versées au titre du congé de maternité relève de la responsabilité de l'employeur, ou lorsque le régime d'assurance sociale ou de financement public n'inclut pas les travailleurs indépendants, l'indicateur est exprimé par le terme « Non ». Lorsque le régime d'assurance sociale ou de financement public inclut les travailleurs indépendants, l'indicateur est exprimé par le terme « Oui ». Le terme « volontaire » (ajouté entre parenthèses) indique que l'octroi de prestations en espèces au titre du congé de maternité est prévu par la loi pour les travailleurs indépendants, mais seulement à titre facultatif.

Disponibilité du congé de maternité pour les parents adoptifs

Le terme « Oui » indique que la législation dispose de manière explicite que le congé est applicable aux parents adoptifs. Le terme « Non » indique que la législation ne prévoit pas expressément l'application du congé aux parents adoptifs.

Congé de maternité - Durée de la protection contre le licenciement

- ▶ Grossesse = Les travailleuses sont protégées contre le licenciement pendant leur grossesse.
- ▶ Congé = Les travailleurs sont protégés contre le licenciement durant le congé de maternité.
- ▶ Période supplémentaire = Les travailleurs sont protégés contre le licenciement pendant une période suivant leur retour au travail après le congé de maternité.
- ▶ A la suite de = Les travailleurs sont protégés contre le licenciement dû/lié au congé de maternité. Cependant, la durée spécifique n'est pas définie et peut donc couvrir à la fois la période avant, pendant et après le congé de maternité.
- ▶ Pas de protection explicite = La loi ne prévoit aucun type de protection juridique contre le licenciement en rapport avec le congé de maternité.

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, article 8.1.

Il est illégal pour un employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ou son absence [congé de maternité ou congé précédant ou suivant le congé de maternité en cas de maladie, de complications ou de risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement] ou pendant une période suivant son retour au travail qui sera prescrite par la législation nationale, sauf pour des motifs étrangers à la grossesse ou à la naissance de l'enfant et à ses conséquences ou à l'allaitement.

Cet indicateur permet de savoir si la législation prévoit une protection de l'emploi pendant la période de maternité qui comprend la période de grossesse, le congé de maternité et une période supplémentaire après le retour au travail de l'employée. Toutes les périodes couvertes par la protection légale de l'emploi pour lesquelles des informations étaient disponibles ou ont pu être identifiées sont indiquées pour chaque pays. L'indicateur ne précise pas si la législation autorise le licenciement pour des motifs non liés à la grossesse ou à la naissance de l'enfant et à ses conséquences ou à l'allaitement. La valeur « période supplémentaire » comprend toute période de protection contre le licenciement lorsque l'employée retourne au travail et toute période précédant le congé, par exemple à partir du moment où l'employée a communiqué son intention de prendre un congé ; la durée de cette période varie d'un pays à l'autre.

Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de maternité

- ▶ Employeur = La charge de la preuve incombe à l'employeur.
- ▶ Pas prévu = La législation ne comprend pas de disposition législative afférente à la charge de la preuve.

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, article 8.1.

Il incombe à l'employeur de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse ou l'accouchement et ses conséquences ou avec l'allaitement.

Cet indicateur a pour but de déterminer sur quelle partie, le cas échéant, la législation fait peser l'obligation de prouver qu'un licenciement illégal a ou n'a pas eu lieu (« charge de la preuve »). Le fait qu'il incombe à la partie intimée (c'est-à-dire à l'employeur) de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination est déterminant pour aider les victimes de discrimination dans les procédures judiciaires ou autres mécanismes de règlement de litiges.

Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent

- ▶ Même poste = L'employée a le droit de retrouver le même poste après le congé de maternité.
- ▶ Même poste ou équivalent = L'employée a le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après le congé de maternité.
- ▶ Pas garanti = Le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après le congé de maternité n'est pas garanti.

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, article 8.2.

Une femme se voit garantir le droit de retrouver, à la fin de son congé de maternité, le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

Cet indicateur permet de savoir si la législation accorde le droit à un congé de maternité avec protection de l'emploi et dans quelles conditions. Puisque dans certains pays la loi prévoit le droit de retrouver le même poste, tandis que dans d'autres les employeurs peuvent choisir de réintégrer l'employée au même poste ou à un poste équivalent après le congé de maternité, une distinction est faite entre « même poste » et « même poste ou poste équivalent ». Cet indicateur ne précise pas si le même poste ou un poste équivalent est rémunéré au même taux qu'avant le congé de maternité.

Interdiction du test de grossesse dans le cadre de l'emploi

- ▶ Explicite = Le test de grossesse est explicitement interdit par la législation.
- ▶ Implicite = Le test de grossesse est implicitement interdit par la législation.
- ▶ Aucune interdiction = Le test de grossesse ne fait pas l'objet d'une interdiction explicite ou implicite.

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, article 9.2.

Les mesures [visant à s'assurer que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi] doivent comprendre l'interdiction d'exiger un test de grossesse ou un certificat relevant d'un tel test lorsqu'une femme postule à un emploi, sauf si la législation nationale l'exige pour un travail qui est : (a) interdit ou restreint pour les femmes enceintes ou allaitantes en vertu des lois ou règlements nationaux ; ou (b) lorsqu'il existe un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

Cet indicateur permet de déterminer si la législation comporte une interdiction explicite des tests de grossesse. S'il existe, par rapport à l'accès à l'emploi, une interdiction explicite de discrimination fondée sur la grossesse, les tests de grossesse sont implicitement interdits.

Sources

Toutes les informations figurant dans le tableau sont basées sur une revue de données effectuée de la mi-2020 à la mi-2021. Les principales sources d'information utilisées pour collecter les données étaient la [base de données NATLEX de l'OIT](#) sur les législations nationales du travail, de la sécurité sociale et des droits de l'homme connexes, ainsi que les sites Web officiels des gouvernements utilisant les versions publiées et consolidées les plus récentes des lois.

Notes du tableau

- 1 Maroc : Certaines catégories de travailleurs indépendants sont exclues selon l'AISS.
- 2 Côte d'Ivoire : Il n'existe aucune disposition relative au congé pour adoption. Toutefois, les dispositions relatives au licenciement illégal aux termes de l'article 23.4 du Code du travail prévoient une protection pour le congé pris pour l'adoption d'un enfant.
- 3 Érythrée : La protection du retour au travail est accordée pour retrouver le même poste après un transfert vers un emploi temporaire pendant la grossesse.
- 4 Gambie : La Loi sur les femmes de 2010 et la Loi sur du travail prévoient des droits au congé de maternité. La Loi sur les femmes prévoit « 6 mois avec salaire ou prestation sociale comparable sans perte d'emploi, d'ancienneté ou d'avantages similaires », tandis que La Loi du travail prévoit 12 semaines de congé.
- 5 Gambie : La Loi du travail prévoit que l'employeur verse 100 pour cent du salaire pendant 12 semaines. Aucune information n'a pu être trouvée concernant le montant et la source de financement du droit à la maternité prévu par La loi sur les femmes.
- 6 Lesotho : Conformément à la section 134 du Code du travail (Ordonnance n° 24 de 1992, modifiée en 2006), il n'existe pas d'obligation légale pour les employeurs de payer les salaires pendant le congé de maternité. Toutefois, la partie k de l'ordonnance de 2015 portant modification du Code du travail en matière de salaires (Labour Code Wages (Amendment) Notice 2015) stipule qu'un employé qui a accompli plus d'un an de service continu auprès du même employeur (autre que dans le secteur de la fabrication du textile, de l'habillement et du cuir et le secteur de la sécurité privée) a droit à 12 semaines de congé payé. Les employés des secteurs du textile, de l'habillement, de la fabrication du cuir et de la sécurité privée ont droit à un congé de maternité payé de six semaines après un an de service continu auprès du même employeur.
- 7 Malawi : Les employées ont droit à un congé de maternité de huit semaines tous les trois ans.
- 8 Namibie : Toutefois, les prestations en espèces liées à la maternité peuvent être transférées à l'aidant en cas de décès de la mère.
- 9 Niger : Une femme qui a travaillé pendant au moins deux ans dans la même entreprise reçoit de l'employeur 100 pour cent de son salaire, après déduction de tout montant déjà couvert par la sécurité sociale ou tout autre fonds remplaçant ce service.
- 10 Rwanda : L'employeur paie le travailleur et est remboursé par l'Office rwandais de sécurité sociale pour six semaines de congé.

- 11 Sierra Leone : Le congé de maternité est prévu par la Convention collective de l'Association des employeurs commerciaux de 2011.
- 12 Zambie : L'employé a droit à un salaire complet s'il a été employé de manière continue par le même employeur pendant une période de 24 mois précédant immédiatement le début du congé ; sinon, le congé n'est pas rémunéré.
- 13 Zimbabwe : droit à une rémunération complète pour le congé de maternité lorsque l'employée a travaillé pendant au moins un an.
- 14 Antigue-et-Barbude : Le droit au congé prévu par le code du travail est indiqué comme étant "d'au moins 6 semaines". La source du congé payé est de 13 semaines dans les Réglementations de la Sécurité Sociale.
- 15 Guyane : La législation stipule que le congé de maternité peut être prolongé « pour une période plus longue que le Directeur général peut déterminer en tenant compte des circonstances particulières du cas, mais sans dépasser la période maximale de 26 semaines. »
- 16 Guyane : Aux termes de l'article 23 de la loi sur la prévention de la discrimination, lorsqu'une plainte pour licenciement illégal est déposée pour cause de discrimination, la charge de la preuve incombe au travailleur.
- 17 Paraguay : Le congé peut être transféré au père ou à la personne qui s'occupe effectivement de l'enfant.
- 18 Saint-Vincent-et-les-Grenadines : Toutefois, aux termes de l'article 29 de la loi sur la protection de l'emploi, la cessation d'emploi d'un employé ou par un employé pendant toute période de congé de maternité ne constitue pas une rupture de la continuité d'un contrat de travail.
- 19 Trinité-et-Tobago : Aux termes de la loi sur la protection de la maternité, une employée a le droit de recevoir de son employeur un montant équivalent à un mois de congé à plein salaire et à deux mois de congé assorti de la moitié du salaire. Le système d'assurance sociale verse une allocation en fonction des revenus. Lorsque le montant versé par l'employeur et l'allocation de maternité est inférieur au salaire complet, l'employeur verse la différence à l'employée.
- 20 États-Unis : Huit États, le district de Columbia et un territoire offrent à tous les salariés ou à certains d'entre eux le droit légal à des congés partiellement rémunérés pour raisons familiales (Californie, Massachusetts, New Jersey, New York, Rhode Island, État de Washington, Connecticut (les prestations commenceront en 2022), Oregon (les prestations commenceront en 2023), district de Columbia et Porto Rico).
- 21 Arabie Saoudite : 50 pour cent si l'employée a un à trois ans de service avant le début du congé de maternité ; 100 pour cent avec trois ans ou plus. Une employée ne reçoit aucun salaire pendant son congé annuel normal si elle a bénéficié la même année d'un congé de maternité rémunéré à 100 pour cent du salaire.
- 22 Émirats arabes unis : 50 pour cent avant une année continue d'emploi.
- 23 Australie : En Australie, aucune différence n'est faite entre le congé de maternité et le congé parental. Chaque parent dispose de 52 semaines de congé et 18 de ces semaines sont rémunérées à concurrence du salaire minimum fédéral et les paiements sont versés à la personne qui s'occupe de l'enfant. Une femme enceinte peut utiliser ce congé payé ou non payé avant et après la naissance comme une forme de congé de maternité.
- 24 Fidji : Le budget national 2018-19 a introduit une prestation d'aide sociale pour les femmes enceintes appartenant à des ménages à faible revenu. La prestation prévue au titre de l'aide à la parentalité permet de verser 1 000 dollars fidjiens aux femmes éligibles (les 500 premiers dollars sont versés immédiatement après l'accouchement et les 500 restants une fois que l'enfant a atteint l'âge d'un an).
- 25 Malaisie : L'article 39 de la loi sur l'emploi stipule que si une employée décède pour quelque raison que ce soit au cours de la période d'éligibilité au congé et à l'allocation de maternité, son employeur a l'obligation de verser toute allocation de maternité à la personne qu'elle a désignée. Toutefois, aucune disposition ne prévoit le transfert du congé.
- 26 Singapour : Le congé de maternité est de 12 semaines si l'enfant n'est pas un citoyen singapourien.
- 27 Singapour : Pour le premier et le deuxième enfant, l'employeur paie les huit premières semaines et peut demander un remboursement au gouvernement jusqu'à concurrence d'un montant plafonné pour les huit dernières semaines. Pour le troisième enfant et les suivants, le gouvernement paie les 16 semaines à concurrence d'un montant plafonné.
- 28 Thaïlande : Il existe également une couverture volontaire dans le cadre de l'assurance sociale pour les travailleurs indépendants du secteur informel.
- 29 Timor-Leste : Cependant, l'article 12 du décret-loi n°18/2017 prévoit un droit distinct aux prestations en espèces versées en cas d'adoption, bien que le Code du travail ne mentionne de manière précise le congé d'adoption.
- 30 Afghanistan : Toutefois, l'employeur ne peut pas réduire les salaires pour cause de grossesse ou d'allaitement.
- 31 Inde : Les employeurs offrent des prestations de maternité aux employées des usines et établissements non couverts par la loi de 1948 sur l'assurance publique des employés.
- 32 Sri Lanka : Le montant des indemnités de congé de maternité est de 6/7 des gains antérieurs pour les employés couverts par l'ordonnance sur les indemnités de maternité et de 100 pour cent pour ceux couverts par la loi sur les employés de magasins et de bureaux.
- 33 Géorgie : La législation considère cette période comme une longue période de « congé de maternité et d'accueil de l'enfant » et peut être prise à la discrétion du travailleur tant pour les périodes prénatales que postnatales. La partie non rémunérée a été présentée dans le présent rapport

- comme un congé de maternité par opposition à un congé parental parce que les périodes ne sont pas séparées dans la législation. Cependant, les 547 jours non rémunérés pourraient également être caractérisés comme un congé parental disponible uniquement pour la mère.
- 34 Tadjikistan : Il ne s'agit pas à proprement parler d'un congé de maternité. Toutefois, les employés adoptant bénéficient d'un congé de 70 jours civils à compter du jour de la naissance de l'enfant pour la période d'adoption et reçoivent une allocation du fonds public d'assurance sociale pour cette période.
- 35 Ukraine : Dans des circonstances exceptionnelles, le congé peut être transféré aux parents, aux tuteurs (curateurs), aux parents nourriciers, à l'un des parents adoptifs ou à l'un des parents-éducateurs.
- 36 Bosnie-Herzégovine : Il n'existe pas de législation du travail au niveau de l'État/national. Les principales lois du travail sont celles adoptées par les deux entités et le district ci-après : la Fédération de Bosnie-Herzégovine, la Republika Srpska et le district de Brcko de Bosnie-Herzégovine. Tous ont en commun la durée du congé (un an), mais les autres indicateurs ne concernent que la Fédération de Bosnie-Herzégovine.
- 37 Allemagne : La jurisprudence prévoit le droit de ne pas être transféré à un poste inférieur après un congé de maternité. Toutefois, la jurisprudence dépasse le cadre du présent rapport. Puisqu'il n'a pas été possible de passer en revue la jurisprudence de tous les pays, seules les dispositions législatives, les règlements et les conventions collectives couvrant la plupart des travailleurs ont été consultés afin de garantir la comparabilité entre les pays.
- 38 Malte : Il ressort de l'article 12A(c) de la législation subsidiaire 452.91 du 5 janvier 2004 que la charge de la preuve ne s'applique aux employés que pendant une période d'essai.
- 39 Monténégro : Le pourcentage de la prestation en espèces que reçoit le salarié dépend de la durée de son service auprès de l'employeur ; les salariés ayant au moins 12 mois de service reçoivent 100 pour cent, mais les salariés ayant moins de service reçoivent une prestation inférieure (70 pour cent pour 6 à 12 mois de service, 50 pour cent pour 3 à 6 mois de service, et 30 pour cent pour moins de 3 mois de service).
- 40 Portugal : Le régime de congé parental initial prévoit 120 jours de congé parental rémunérés à 100 pour cent ou 150 jours à 80 pour cent. Les mères doivent prendre au moins 45 jours (six semaines) de congé postnatal. La période restante peut être divisée entre les parents d'un commun accord. Une « prime de partage » de 30 jours supplémentaires est prévue si les deux parents partagent le congé. Un congé parental supplémentaire de trois mois est disponible pour chaque parent immédiatement après le congé parental initial (voir tableau sur le congé parental).
- 41 Slovaquie : L'article 186 de la loi de 2014 sur les soins parentaux et les prestations familiales précise : « (3) Après la fin du congé parental, l'employeur doit permettre au salarié de commencer à effectuer son travail dans les conditions fixées par son contrat de travail. »
- 42 Suisse : Si les critères de rémunération du congé de maternité par le biais de l'assurance sociale ne sont pas remplis, une mère peut faire une réclamation contre son employeur pour le maintien de son salaire, sur la base de l'article 324a du Code suisse des obligations. En outre, certains cantons prévoient des prestations de maternité spécifiques pour les mères qui ne remplissent pas les critères fédéraux d'éligibilité.
- 43 Royaume-Uni : L'employeur gère le paiement. Les employeurs des moyennes et grandes entreprises peuvent se faire rembourser 92 pour cent des coûts par l'État (recettes générales). Les petits employeurs peuvent demander le remboursement de 103 pour cent par le biais de réductions des cotisations d'assurance nationale versées par les employeurs à l'administration fiscale publique.

► **Tableau A.2. Congé de paternité**

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Afrique									
Afrique du Nord									
Algérie	3 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Égypte	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Libye	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maroc	3 jours	100	Assurance sociale ¹	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Soudan	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tunisie	1 jour	100	Assurance sociale	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Afrique sub-saharienne									
Angola	1 jour	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Bénin	3 jours ²	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste
Botswana	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Burkina Faso	3 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Licenciement dû à	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Burundi	4 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Cap-Vert	2 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Afrique									
Afrique sub-saharienne									
Cameroun	3 jours (à partir de la convention collective)	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
République centrafricaine	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tchad	1 jour pour l'accouchement de l'épouse	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Comores	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Côte d'Ivoire	2 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
République démocratique du Congo	2 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Djibouti	3 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Guinée équatoriale	3 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Érythrée	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eswatini	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Éthiopie	3 jours consécutifs	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Gabon	3 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Gambie	10 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Amériques									
Amérique latine et Caraïbes									
Antigua-et-Barbuda	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Argentine	2 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non ⁵	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Bahamas	7 jours (1 semaine) ⁶	0	s/o	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Barbade	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Belize	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bolivie (État plurinational de)	3 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Brésil	5 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Îles Vierges britanniques	30 jours (1 mois)	0	s/o	Non	Non	Non	À la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Chili	5 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Colombie	8 jours	100	Assurance sociale	Oui	Non ⁷	Non	Congé de paternité, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste
Costa Rica	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cuba	-	-	-	-	-	-	-	-	-
République dominicaine	2 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Équateur	10 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
El Salvador	3 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui	Non	Pas de protection explicite ⁸	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Amériques									
Amérique latine et Caraïbes									
Guatemala	2 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Aucune protection	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Guyane	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Haïti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Honduras	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jamaïque	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mexique	5 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui	Oui	Congé de paternité, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Nicaragua	5 jours civils	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Panama	3 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Paraguay	14 jours (2 semaines)	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Congé de paternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Pérou	10 jours civils	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Saint-Kitts-et-Nevis	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sainte-Lucie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suriname	8 jours	100	Assurances sociales (responsabilité provisoire de l'employeur) ⁹	Non	Oui (5 jours)	Non	Congé de paternité ; à la suite de	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Asie et Pacifique									
Asie de l'Est									
Chine ¹⁰	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hong Kong, Chine	5 jours	80	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Japon	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mongolie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
République de Corée	10 jours	100	Responsabilité de l'employeur ¹¹	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement ¹²	Pas garanti
Asie du Sud-Est et Pacifique									
Australie	10 jours	Indemnité forfaitaire (salaire minimum fédéral de 19,84 dollars australiens par heure)	Aide sociale	Oui	Oui	Oui	Congé de paternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Brunei Darussalam	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cambodge	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fidji	5 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite ¹³	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Indonésie	2 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
République démocratique populaire lao	3 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Congé de paternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Malaisie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Myanmar	15 jours	70	Assurance sociale	Oui (volontaire)	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Nouvelle-Zélande	14 jours (1 ou 2 semaines selon la durée du service)	0	s/o	Non	Oui	Oui	Congé de paternité, période supplémentaire, à la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Asie et Pacifique									
Asie du Sud-Est et Pacifique									
Papouasie-Nouvelle-Guinée	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Philippines	7 jours (4 rémunérés)	100 (4 jours)	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Samoa	5 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	À la suite de	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Singapour	14 jours (2 semaines)	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (2 500 dollars singapouriens par semaine)	Universel	Oui	Oui	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Îles Salomon	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Thaïlande	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Timor-Leste	5 jours	100	Assurance sociale	Oui	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Tonga	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vanuatu	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Viet Nam	5 jours	100	Assurance sociale	Non	Non	Non	Congé de paternité, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Asie du Sud									
Afghanistan	10 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Bangladesh	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bhoutan	5 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Congé de paternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Asie et Pacifique									
Asie du Sud									
Iran (République islamique d')	14 jours (2 semaines)	100	Employeur	Non	Aucune information trouvée	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Maldives	3 jours (à partir de la date de naissance)	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Congé de paternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Népal	15 jours	100	Responsabilité de l'employeur ¹⁴	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Pakistan	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sri Lanka	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Europe et Asie centrale									
Asie centrale et occidentale									
Arménie	61 jours (2 mois)	0	s/o	Non	Oui	Oui	Congé de paternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste
Azerbaïdjan	14 jours civils	0	s/o	Non	Non	Non	Congé de paternité, période supplémentaire ¹⁵	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Chypre	14 jours (2 semaines)	72	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé de paternité, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste
Géorgie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Israël ¹⁶	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kazakhstan	5 jours	0	s/o	Non	Non	Non	Congé de paternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste
Kirghizistan	5 jours	0	s/o	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Tadjikistan	7 jours civils	0	s/o	Oui	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Asie centrale et occidentale									
Turquie	5 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui (3 jours)	Non	À la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Turkménistan	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ouzbékistan	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Europe de l'Est									
Bélarus	14 jours civils	0	s/o	Non	Oui	Non	Congé de paternité, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Bulgarie	15 jours	90 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (revenu mensuel maximal de l'assurance de 3 000 lev)	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé de paternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Tchécoslovaquie	7 jours civils	70 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (8 575 couronnes par 7 jours)	Assurance sociale	Oui (volontaire)	Oui	Non	À la suite d'un congé de paternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Hongrie	5 jours	100	Assurance sociale	Oui	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Pologne	14 jours (2 semaines)	100	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
République de Moldavie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Roumanie	5 jours ¹⁷	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	À la suite d'un congé de paternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Fédération de Russie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Slovaquie	197 jours (28 semaines) ¹⁸	75 euros jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (deux fois le salaire moyen national des deux années précédentes: 1 549 euros)	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé de paternité, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Ukraine	14 jours civils	0	s/o	Non	Oui ¹⁹	Non	Aucune protection	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest									
Albanie	3 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	À la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Andorre	28 jours (4 semaines)	100	Assurance sociale	Non	Oui	Non	A la suite de	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Autriche	30 jours (1 mois)	Prestation forfaitaire 22,60 € par jour civil	Mixte (70% assurance sociale, 30% universel)	Oui (système spécial)	Oui	Oui	Congé de paternité, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Aucune information trouvée
Belgique	10 jours	100 % pour les 3 premiers jours, 82 % pour les autres jours (limite supérieure de 120,52 € par jour à partir de mars 2020).	Mixte (responsabilité de l'employeur les 3 premiers jours; sécurité sociale (jours restants))	Oui	Non	Oui	Congé de paternité, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Bosnie-Herzégovine ²⁰	7 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Croatie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Danemark	14 jours civils	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (4 405 couronnes par semaine pour les employés à temps plein, avant impôt.) (Tous les travailleurs couverts par des conventions collectives n'ont pas de plafond) ²¹	Mixte (prestation forfaitaire financée par l'État; l'employeur comble l'écart restant)	Oui	Oui	Oui ²²	À la suite d'un congé de paternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Estonie	10 jours	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (trois fois le revenu mensuel moyen national du trimestre précédent)	Assurance sociale	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest									
Finlande	54 jours	70 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné ²³	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui ²⁴	À la suite d'un congé de paternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
France	25 jours civils	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (3 311 € par mois)	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Allemagne	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Grèce	2 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui	Non ²⁵	Congé de paternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Islande	183 jours (6 mois)	80 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (600 000 couronnes par mois)	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	Congé de paternité, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Irlande	14 jours (2 semaines)	Tarif forfaitaire (235 € par semaine)	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	Congé de paternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Italie	10 jours	100	Assurance sociale	Non	Oui	Non	Congé de paternité, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Lettonie	10 jours civils	80	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé de paternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Lituanie	30 jours (1 mois)	77,58 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (le salaire moyen du pays calculé trimestriellement)	Assurance sociale	Oui	Non	Non	Congé de paternité, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Luxembourg	10 jours	100	Mixte (2 jours, responsabilité de l'employeur ; 8 jours universel (financé par l'État))	Non	Oui	Oui	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Malte	1 jour	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Monaco	12 jours civils	90 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (255 € par jour)	Assurance sociale	Oui (système spécial)	Non	Non	Congé de paternité, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest									
Monténégro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pays-Bas	42 jours (6 semaines)	100 pour la première semaine, 70 pour 5 semaines	Mixte : 100 % de responsabilité de l'employeur pour la première semaine, 70 % d'assurance sociale pour les 5 semaines supplémentaires.	Non	Oui	Oui	Congé de paternité, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Macédoine du Nord	7 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Congé de paternité	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Norvège	14 jours consécutifs	0	s/o	Non	Oui	Oui	Congé de paternité, période supplémentaire, à la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Portugal	25 jours ouvrables	100	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	Congé de paternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste
Saint-Marin	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Serbie	5 jours	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Aucune protection	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Slovénie	30 jours civils	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (de 2,5 fois le salaire moyen en Slovénie (3 664,30 € par mois)).	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	Congé de paternité, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Espagne	112 jours (16 semaines)	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (4 070,10 € par mois)	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	Congé de paternité, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste
Suède	10 jours	77,6 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (348 750 couronnes par an)	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	À la suite d'un congé de paternité	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste

Pays	Durée du congé de paternité prévu par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité	Disponibilité du congé de paternité pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé de paternité pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe	Congé de paternité : durée de la protection contre le licenciement	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé de paternité	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest									
Suisse	14 jours (2 semaines)	80 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (196 CHF par jour)	Assurance sociale	Oui	Non	Non	À la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	14 jours (2 semaines)	Le plus bas de 90 % ou du tarif forfaitaire (151,20 £ par semaine)	Mixte (les employeurs sont remboursés jusqu'à 92 % par des fonds publics) ²⁶	Non	Oui	Oui	Congé de paternité, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent

Remarque : 185 pays et territoires. - = pas de congé de paternité. s/o = sans objet.

Source : Compilées par les auteurs à la suite d'une revue des législations nationales.

Notes méthodologiques

Le congé de paternité est défini comme une période de congé réservée aux pères ou aux partenaires des parents biologiques, en relation avec la naissance de l'enfant. Il peut s'agir également d'un congé pouvant être utilisé exclusivement par les pères ou les partenaires comme congé de paternité. Les dispositions relatives au congé parental qui peuvent être utilisées par le père ou la mère ne s'appliquent pas au congé de paternité, ni aux parties des droits au congé de maternité que la mère peut transférer au père. Ne s'appliquent pas non plus au congé de paternité les dispositions relatives aux congés « spéciaux » qui s'ajoutent au congé annuel et qui peuvent être utilisés par les pères au moment de la naissance, mais qui ne sont pas strictement des « congés de paternité » (par exemple, au Bénin, au Burkina Faso, au Burundi, au Cameroun, en République centrafricaine, aux Comores, en Côte d'Ivoire, à Djibouti, en Libye, à Madagascar, au Mali, en Mauritanie, au Tchad et au Togo). Dans le rapport précédent (2014a) de l'OIT sur le congé de paternité, *Maternité et paternité au travail : Loi et pratique dans le monde*, ces dispositions de « congé spécial » étaient considérées comme relevant du congé de paternité. Dans le présent rapport, ces dispositions ont été incluses dans la nouvelle section « congé d'urgence », et les durées du congé de paternité pour ces pays ont été calculées conformément aux dispositions des conventions collectives applicables à la grande majorité des travailleurs du secteur privé.

Les informations à caractère juridique contenues dans la présente annexe se réfèrent aux dispositions générales normales sur le congé de paternité pour les naissances simples et non compliquées, telles que prévues par les législations nationales (ou les conventions collectives le cas échéant) pour les travailleurs du secteur privé. Pour les États fédéraux, c'est la législation fédérale qui est rapportée, sauf indication contraire dans une note de fin de texte.

Durée du congé de paternité prévue par les législations nationales

Sauf indication contraire, la durée du congé de paternité en nombre de jours s'entend jours ouvrables, puisque le congé de paternité est généralement accordé de cette manière. Le droit au congé de paternité peut souvent être pris de manière flexible et non sur une période consécutive. À titre de comparaison, la durée exprimée en semaines et en mois dans les législations nationales a également été convertie en jours ouvrables et le congé, tel qu'il est inscrit dans les législations nationales, est indiqué entre parenthèses à côté des jours ouvrables.

Montant des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité (% de gains antérieurs)

Aux termes de l'article 6 de la Convention n° 183, le montant des prestations en espèces est exprimé en pourcentage des gains du travailleur avant le début du congé de paternité ou de ceux qui sont pris en compte pour le calcul des prestations.

Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de paternité

Les pays sont classés selon la source de financement :

- ▶ assurance sociale (régime contributif),
- ▶ assistance sociale (régime non contributif, financé via le système général d'impôts) ;
- ▶ employeur (« responsabilité de l'employeur ») ; ou
- ▶ une combinaison de ces systèmes (« mixte »).

La **responsabilité de l'employeur** s'applique aux systèmes dans lesquels les employeurs sont statutairement responsables du paiement intégral du montant des gains antérieurs des travailleurs en

congé de paternité. Elle s'applique également aux systèmes mixtes dans lesquels les employeurs doivent prendre en charge le paiement d'un montant correspondant à au moins un tiers des gains antérieurs.

Un système mixte peut prévoir un paiement initial par l'employeur, suivi d'un remboursement partiel par l'assurance sociale ou les fonds publics. Les systèmes mixtes peuvent également prévoir que l'employeur paie la différence entre la prestation d'assurance sociale et les gains antérieurs du travailleur. Certains systèmes stipulent que l'employeur doit payer pour les travailleurs qui ne sont pas couverts par la sécurité sociale. Aux fins du présent rapport, ils sont classés comme étant financés par la sécurité sociale.

Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants

Lorsque la source de financement des prestations versées au titre du congé parental relève de la responsabilité de l'employeur, ou lorsque le régime d'assurance sociale ou de financement public n'inclut pas les travailleurs indépendants, l'indicateur est exprimé par le terme « Non ». Lorsque le régime d'assurance sociale ou de financement public inclut les travailleurs indépendants, l'indicateur est exprimé par le terme « Oui ». Le terme « volontaire » (ajouté entre parenthèses) indique que l'octroi de prestations en espèces au titre du congé de maternité est prévu par la loi pour les travailleurs indépendants, mais seulement à titre facultatif.

Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs

Le terme « Oui » indique que la législation dispose de manière explicite que le congé est applicable aux parents adoptifs. Le terme « Non » indique que la législation ne prévoit pas expressément l'application du congé aux parents adoptifs.

Disponibilité du congé de paternité pour les parents de même sexe

Le terme « Oui » indique que les partenaires de même sexe, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin, peuvent accéder au congé de paternité en droit et en pratique pour l'un des partenaires (le/la partenaire qui n'est pas parent biologique ou qui n'est pas l'aidant(e) principal(e)). Lorsque les relations entre personnes de même sexe sont interdites par la loi, la mention « non » a été utilisée. Lorsque la loi n'est pas claire et pourrait permettre aux partenaires de même sexe d'avoir accès au congé, mais qu'il n'y a aucune preuve dans la pratique que les partenaires de même sexe y ont eu accès ou l'ont utilisé, la mention « Aucune information trouvée » a été utilisée.

Congé de paternité – Durée de la protection contre les licenciements

- ▶ Congé de paternité = les travailleurs sont protégés contre le licenciement durant le congé de paternité.
- ▶ Période supplémentaire = les travailleurs sont protégés contre le licenciement pendant une période précédant ou suivant leur retour au travail après un congé de paternité.
- ▶ A la suite de = les travailleurs sont protégés contre le licenciement à la suite de/en relation avec le congé de paternité. Toutefois, la période spécifique n'est pas définie et peut donc couvrir à la fois avant, pendant et après le congé de paternité.
- ▶ Pas de protection explicite = la loi ne prévoit aucun type de protection juridique contre le licenciement en relation avec le congé de paternité.

Cet indicateur permet de savoir si la législation prévoit une protection de l'emploi à la suite d'un congé de paternité, qui constitue une période comprenant un congé et une période supplémentaire après le retour au travail de l'employé. Toutes les périodes couvertes par la protection légale de l'emploi pour lesquelles des informations étaient disponibles ou ont pu être identifiées sont indiquées pour chaque pays. L'indicateur ne précise pas si la législation autorise le licenciement pour des motifs non liés au congé de paternité. La valeur « période supplémentaire » comprend toute période de protection contre

le licenciement au retour au travail, en relation avec le congé de paternité et toute période précédant ce congé, comme par exemple à partir du moment où le travailleur a communiqué son intention de prendre un congé ; la durée de cette période varie selon les pays.

Charge de prouver que les motifs d'un licenciement ne sont pas liés à un congé de paternité

- ▶ Employeur = la charge de la preuve incombe à l'employeur.
- ▶ Employé = la charge de la preuve incombe à l'employé.
- ▶ Pas prévu = la législation ne comporte pas de disposition législative afférente à la charge de la preuve.

Le but de cet indicateur est de déterminer sur quelle partie, le cas échéant, la législation fait peser l'obligation de prouver qu'un licenciement illégal a eu lieu ou non (« charge de la preuve »). Le fait qu'il incombe à l'accusé (c'est-à-dire à l'employeur) de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination constitue un atout considérable pour aider les victimes de discrimination dans les procédures judiciaires ou autres mécanismes de règlement de litiges.

Droit au retour au travail pour occuper le même poste ou un poste équivalent

- ▶ Même poste = les employés ont le droit de retrouver le même poste après le congé de paternité.
- ▶ Même poste ou poste équivalent = les employés ont le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après le congé de paternité.
- ▶ Pas garanti = le droit des travailleurs de retrouver le même poste ou un poste équivalent après le congé de paternité n'est pas garanti.

Cet indicateur permet de savoir si la législation prévoit une protection de l'emploi durant le congé de paternité et dans quelles conditions. Dans certains pays, la législation prévoit le droit de retrouver le même poste, tandis que dans d'autres pays, les employeurs peuvent choisir de réintégrer le travailleur au même poste ou à un poste équivalent après le congé de paternité. Par conséquent, une distinction est faite entre le retour au « même poste » et le retour au « même poste ou à un poste équivalent ». Cet indicateur ne précise pas si le même poste ou un poste équivalent est rémunéré au même taux qu'avant le congé de paternité.

Sources

Toutes les informations figurant dans le tableau sont basées sur une revue de données effectuée de la mi-2020 à la mi-2021. Les principales sources d'information utilisées pour collecter les données étaient la [base de données NATLEX de l'OIT](#) sur les législations nationales du travail, de la sécurité sociale et des droits de l'homme connexes, ainsi que les sites Web officiels des gouvernements utilisant les versions publiées et consolidées les plus récentes des lois.

Notes du tableau

- 1 Maroc : Pour les travailleurs assurés, la Caisse nationale de sécurité sociale rembourse l'employeur à concurrence d'un montant plafonné.
- 2 Bénin : Il s'agit d'une convention collective qui couvre la majeure partie du secteur privé.
- 3 Maurice : La protection contre le licenciement concerne l'exercice de tout droit prévu par la loi. Le congé de paternité est considéré comme un droit. Le licenciement illégal fondé sur le congé de paternité est donc implicite plutôt qu'explicite.
- 4 Seychelles : Les jours ouvrables doivent être pris consécutivement.

- 5 Argentine : Il y a eu au moins un jugement en faveur d'un couple de même sexe pour élargir le congé de paternité aux partenaires de même sexe <http://www.va-abogados.com.ar/licencia-por-maternidad-paternidad-equiparacion-en-el-matrimonio-igualitario>.
- 6 Bahamas : Ce congé est accessible à tout employé à la suite de la naissance d'un enfant.
- 7 Colombie : La personne qui prend le congé de paternité doit être le conjoint ou le partenaire de la personne donnant naissance à l'enfant. La personne qui prend le congé de paternité ne doit pas nécessairement être le père ou la mère biologique, mais l'autre parent doit l'être.
- 8 El Salvador : En vertu du Code du travail, tous les licenciements sont considérés comme des licenciements injustes, sauf pour une raison spécifiée dans le Code du travail. Cependant, il n'existe pas de protections explicites comme celles protégeant la grossesse et le congé de maternité.
- 9 Suriname : Selon les directives publiées par le gouvernement, la loi de 2019 introduisant l'assurance sociale pour les prestations versées au titre du congé de maternité et de paternité doit être en vigueur dans les 3 ans suivant son adoption. Au cours de la phase de transition, les travailleurs ont droit au congé, les prestations étant versées par l'employeur <http://atm.gov.sr/media/1261/wag-pdf.pdf>.
- 10 Chine : Il n'existe pas de droit légal au niveau national. Cependant, dans toutes les provinces, il est prévu un congé de paternité, allant de sept jours (Shandong et Tianjin) à 30 jours/un mois (Yunnan, Gansu, Henan et Tibet). La durée de 15 jours est la norme dans la plupart des régions. Lorsque le congé de paternité est accordé, les pères qui le prennent reçoivent la totalité de leur salaire.
- 11 République de Corée : Le Fonds d'assurance-emploi prend en charge cinq jours au nom des PME afin de réduire la charge financière de ces dernières.
- 12 République de Corée : La charge de la preuve incombe à l'employeur dans les cas de discrimination, mais la définition de la discrimination se limite au sexe, au mariage, au statut au sein de la famille, à la grossesse et à l'accouchement. Elle ne couvre pas les travailleurs exerçant des responsabilités familiales ou le congé de paternité.
- 13 Fidji : L'article 75 du Code du travail ne cite pas explicitement les responsabilités familiales comme un motif illégal de discrimination pour cette partie du Code, mais l'article 77(c) stipule qu'un employeur ne doit pas licencier un employé qualifié si d'autres employés occupant le même poste ne seraient pas licenciés.
- 14 Népal : La loi de 2017 a établi un programme d'assurance sociale obligatoire pour les employés du secteur privé, y compris les travailleurs journaliers. Le programme est mis en œuvre progressivement et a débuté en mai 2019. Les employeurs continueront à assumer la responsabilité des prestations de maternité et de paternité jusqu'à la mise en œuvre du programme dans son intégralité.
- 15 Azerbaïdjan : la protection contre le licenciement au titre de la « période supplémentaire » concerne les hommes élevant l'enfant de manière indépendante ou qui sont les seuls à subvenir aux besoins des enfants à charge.
- 16 Israël : Les pères ont le droit de prendre un congé de maladie et un congé annuel dès le début du travail, pendant 6 jours civils. Les pères n'ayant pas accumulé suffisamment de jours de congé de maladie ou de congé annuel n'ont pas droit à ce congé.
- 17 Roumanie : Le congé de paternité rémunéré est accordé aux pères pendant 5 jours, mais une prolongation de 10 jours, soit un total de 15 jours de congé de paternité payé, est prévue si les pères suivent un cours de soins aux nourrissons.
- 18 Slovaquie : Le congé visé dans cette section est un congé de maternité réservé aux pères, rémunéré au même taux et dans les mêmes conditions que l'allocation de maternité. Les pères peuvent prendre le congé dès la naissance, tout en bénéficiant de l'allocation de maternité réservée au père.
- 19 Ukraine : Les pères ont accès à 56 jours calendaires de congé rémunéré pour adoption conformément à la disposition relative au congé accordé aux femmes ayant adopté des enfants.
- 20 Bosnie-Herzégovine : Les informations fournies concernent la Fédération de Bosnie-Herzégovine.
- 21 Danemark : Environ 75 pour cent de la main-d'œuvre est couverte par des conventions collectives qui obligent les employeurs à compléter les prestations de l'État, qui représentent en moyenne environ 50 pour cent du salaire antérieur. Dans ce cadre, les travailleurs sont indemnisés par leur employeur pendant leur congé à hauteur de la totalité de leur salaire antérieur (jusqu'à un certain plafond).
- 22 Danemark : La partenaire de même sexe de la mère biologique peut adopter l'enfant dès sa naissance et a droit au congé de paternité et au congé parental. Le père non biologique ne peut adopter l'enfant qu'après 2,5 ans et n'a donc pas droit au congé de paternité (et parental).
- 23 Finlande : 70 pour cent des revenus antérieurs jusqu'à concurrence d'un montant plafonné, 40 pour cent des revenus antérieurs étant au-dessus de ce plafond jusqu'à concurrence d'un montant plafonné, 25 pour cent des revenus antérieurs au-dessus de ce plafond.
- 24 Finlande : Uniquement pour les couples de même sexe, car la personne qui prend le congé doit vivre avec la mère biologique, doit être mariée à la mère biologique ou être enregistrée comme son partenaire.
- 25 Grèce : La convention collective générale nationale (2008/9) prévoit que toutes les dispositions en matière de congé concernant les parents biologiques ou adoptifs sont élargies aux parents d'accueil. Puisque les parents adoptifs peuvent être des couples de même sexe, ils doivent pouvoir accéder au congé par cette voie, mais ni la loi ni les autres sources recherchées ne l'ont confirmé.
- 26 Royaume-Uni : L'employeur gère le paiement. Les employeurs de moyennes et grandes entreprises peuvent se faire rembourser 92 pour cent des coûts par l'État (recettes générales). Les petits employeurs peuvent demander le remboursement de 103 pour cent par le biais de réductions des cotisations d'assurance nationale versées par les employeurs à l'administration fiscale publique.

► Tableau A.3. Congé parental

Pays	Durée du congé parental prévue par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental	Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe	Durée de la protection contre le licenciement à la suite d'un congé de paternité	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé parental	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Afrique									
Afrique du Nord									
Algérie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Égypte	104 semaines (2 ans) ^{^1}	0	s/o	Non	Non	Non	À la suite de	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Libye	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maroc	52 semaines (12 mois) [^]	0	s/o	Non	Non	Non	Non	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste
Soudan	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tunisie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Afrique sub-saharienne									
Angola	4 semaines [^]	0	s/o	Non	Non	Non	Congé parental, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Bénin	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Botswana	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Burkina Faso	52 semaines (6 mois pour chaque parent)	0	s/o	Non	Non	Non	À la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Burundi	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cap-Vert	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cameroun	-	-	-	-	-	-	-	-	-
République centrafricaine	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tchad	26 semaines (6 mois pour l'un ou l'autre des parents)	0	s/o	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti

Pays	Durée du congé parental prévue par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental	Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe	Durée de la protection contre le licenciement à la suite d'un congé de paternité	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé parental	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
États arabes									
Oman	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Qatar	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Arabie Saoudite	-	-	-	-	-	-	-	-	-
République arabe syrienne	52 semaines (1 an) ^	0	s/o	Non	Non	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Oui
Émirats arabes unis	2 semaines (5 jours ouvrables par parent)	100	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Yémen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asie et Pacifique									
Asie de l'Est									
Chine	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hong Kong, Chine	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Japon	104 semaines (12 mois pour chaque parent) ⁶	67 % des revenus antérieurs pendant les 180 premiers jours civils du	-	-	-	-	-	-	-
Mongolie	156 semaines (3 ans (pour l'un ou l'autre des parents))	Non spécifié	Non spécifié	Aucune information trouvée	Oui	Non	Congé parental ⁷	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
République de Corée	104 semaines (1 an pour chaque parent)	80 % jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (1 500 000 KRW par mois) pour les trois premiers mois. 50 % jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (1 200 000 KRW par mois) pour les 9 mois suivants. ⁸	Assurance sociale	Non	Oui	Non	À la suite d'un congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent

Pays	Durée du congé parental prévue par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental	Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe	Durée de la protection contre le licenciement à la suite d'un congé de paternité	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé parental	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Asie et Pacifique									
Asie du Sud									
Afghanistan	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bangladesh	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bhoutan	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inde	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Iran (République islamique d')	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maldives	52 semaines (1 an (non rémunéré))	0	s/o	Non	Non	Non	Congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Népal	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pakistan	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sri Lanka	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Europe et Asie centrale									
Asie centrale et occidentale									
Arménie	156 semaines (3 ans pour l'un ou l'autre des parents)	Un montant forfaitaire est versé au parent qui s'absente de son travail pour s'occuper d'un enfant de moins de 2 ans.	Aide sociale	Non	Oui	Non	Congé parental	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Azerbaïdjan	156 semaines (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans) soit le parent, soit la personne qui s'occupe effectivement de l'enfant.	Congé social partiellement rémunéré dont le montant est déterminé par la législation (44 manats par mois sont versés pour chaque enfant admissible de moins de 18 mois ; 28 manats par mois pour chaque enfant âgé de 18 mois à 3 ans).	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti

Pays	Durée du congé parental prévue par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental	Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe	Durée de la protection contre le licenciement à la suite d'un congé de paternité	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé parental	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Asie centrale et occidentale									
Chypre	36 semaines (18 semaines pour chaque parent (seules 5 semaines peuvent être prises par an))	0	s/o	Non	Oui	Non	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Géorgie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Israël	104 semaines (52 semaines pour chaque parent)	0	s/o	Non	Oui	Oui	À la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Kazakhstan	156 semaines (156 semaines (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans) soit le parent ou la personne qui s'occupe effectivement de l'enfant)	100 pour 52 semaines (1 an)	Assurance sociale	Non	Oui	Non	Congé parental	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste
Kirghizistan	312 semaines (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans pour chaque parent (ou personne s'occupant effectivement de l'enfant))	Forfait (700 soms par mois) (paiement uniquement pour la mère)	Universel	Oui	Oui	Non	Aucune information trouvée	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste
Tadjikistan	156 semaines (congé rémunéré jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois et un congé supplémentaire non rémunéré jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans)	100 payés à la mère jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois. non rémunérés jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans.	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste
Turquie	26 semaines (6 mois) ^	0	s/o	Non	Non	Non	À la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti

Pays	Durée du congé parental prévue par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental	Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe	Durée de la protection contre le licenciement à la suite d'un congé de paternité	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé parental	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Asie centrale et occidentale									
Turkménistan	156 semaines (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans)	Montant forfaitaire (65 % du montant de base pour le calcul des prestations de l'État)	Assurance sociale	Non	Oui	Non	Congé parental (femmes avec enfants de moins de 3 ans)	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste
Ouzbékistan	104 semaines (enfant jusqu'à l'âge deux ans) ^	Montant forfaitaire (200% du salaire minimum mensuel)	Responsabilité de l'employeur (le congé parental est rémunéré par les organismes d'autonomie des citoyens pour le secteur public)	Non	Oui	Non	Congé parental (mères uniquement) ¹⁰	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Europe de l'Est									
Bélarus	156 semaines (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans) pour l'un ou l'autre parent ou la personne qui s'occupe effectivement de l'enfant.	35% du salaire moyen national du trimestre concerné est versé pour le premier enfant éligible ; 40% pour le deuxième enfant éligible et les suivants.	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé parental	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Bulgarie	156 semaines (104 semaines pour l'un ou l'autre parent (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 2 ans). plus 6 mois non rémunérés pour chaque parent).	Taux forfaitaire (le taux de prestation mensuel est de 380 levs (2019) pour un congé parental rémunéré de 104 semaines) non rémunéré pendant 6 mois.	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé parental, période supplémentaire (période supplémentaire pour les mères uniquement)	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Tchécoslovaquie	312 semaines (156 semaines pour chaque parent)	Prestation forfaitaire (par famille : assurée jusqu'à ce que le montant total de 300 000 couronnes ait été prélevé, avant le quatrième anniversaire de l'enfant)	Universel	Oui	Oui	Oui	Congé parental	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent

Pays	Durée du congé parental prévue par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental	Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe	Durée de la protection contre le licenciement à la suite d'un congé de paternité	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé parental	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Europe de l'Est									
Hongrie	156 semaines (l'un ou l'autre des parents)	70 % jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (70 % de deux fois le salaire minimum 225 288 forints par mois) pendant 104 semaines pour les parents assurés ; prestations forfaitaires (le montant de la pension minimum f28 500 forins par mois) pour les non-assurés et tous les parents pendant les 52 dernières semaines	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Pologne	188 semaines (32 semaines pour l'un ou l'autre parent (36 mois supplémentaires de congé parental pour l'un ou l'autre parent))	100 (6 semaines), 60 (26 semaines), un montant forfaitaire est versé au titre du congé pour soins aux enfants.	Assurance sociale (le congé parental est une aide sociale)	Oui	Oui	Non	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
République de Moldavie	156 semaines (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans)	30	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Roumanie	104 semaines pour l'un ou l'autre des parents (2 ans)	85 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (8 500 lei mensuel)	Universel	Oui	Oui (moins de temps et taux plus bas)	Non	À la suite d'un congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Fédération de Russie	156 semaines (3 ans (l'un ou l'autre des parents ou l'aidant réel))	40 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné sur 18 mois (l'un ou l'autre parent, ou l'aidant effectif) (27 984,66 roubles par mois)	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé parental, période supplémentaire (femmes uniquement)	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste

Pays	Durée du congé parental prévue par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental	Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe	Durée de la protection contre le licenciement à la suite d'un congé de paternité	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé parental	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Europe de l'Est									
Slovaquie	312 semaines (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans et peut être pris simultanément) ¹¹	Prestation forfaitaire pendant 128 semaines, pour l'un ou l'autre des parents ¹²	Universel	Oui	Oui	Non	Congé parental, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Ukraine	156 semaines (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans)	Prestation sous condition de ressources jusqu'à un maximum de 1 841 hryvnias. ¹³	Aide sociale	Oui	Oui	Non	Congé parental (mères uniquement) ¹⁴	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest									
Albanie	35 semaines (4 mois pour chaque parent)	0	s/o	Non	Oui	Non	À la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Andorre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autriche	104 semaines (2 ans pour l'un ou l'autre des parents)	Mixte (80 % des revenus antérieurs ou forfaitaire mais ne peut dépasser 2000 euros nets par mois) ¹⁵	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui (à condition qu'ils soient le parent)	Congé parental, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Belgique	139 semaines (4 mois pour chaque parent - plus un an de congé à temps plein dans le cadre du système de crédit-temps pour chaque parent)	Forfait (750,33 € par mois après impôts (834,90 € avant impôts). (pour le système de crédit-temps, le paiement maximum varie et il est d'environ 500 € pour un congé à temps plein)	Assurance sociale	Non	Oui	Oui	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Bosnie-Herzégovine	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Croatie	35 semaines (4 mois rémunérés pour chaque parent) ¹⁶	Le taux est de 100% de la base de rémunération avec un plafond de 5 654,20 HRK (749,00 EUR) pour un congé parental de 6 ou 8 mois et un minimum de 2 328,20 HRK (309,00 EUR).	Universel	Oui	Oui (6 mois)	Oui	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent

Pays	Durée du congé parental prévue par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental	Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe	Durée de la protection contre le licenciement à la suite d'un congé de paternité	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé parental	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest									
Danemark	64 semaines (32 pour chaque parent)	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (4 405 couronnes par semaine pour les salariés à temps plein, avant impôt) pendant 32 semaines ¹⁷	Mixte : universel jusqu'au plafond fixé et complément de l'employeur	Oui	Oui	Oui ¹⁸	À la suite d'un congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Estonie	156 semaines (156 semaines (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans) pour l'un ou l'autre des parents)	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (3 089,55 € par mois) pendant 62 semaines	Universel	Oui	Oui	Oui (si l'enfant est adopté par l'autre parent)	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Finlande	26 semaines (158 jours ouvrables pour l'un ou l'autre des parents (une semaine civile est constituée de six jours ouvrables))	70 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné ¹⁹	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui ²⁰	À la suite d'un congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
France	312 semaines (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans et peut être pris simultanément)	Tarif forfaitaire	Universel	Oui	Oui	Oui	Pas de protection explicite	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Allemagne	312 semaines (3 ans (chaque parent))	65 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (1 800 € par mois) pendant 12 mois pour l'un ou l'autre des parents	Universel	Oui	Oui (allocation parentale)	Oui (allocation parentale)	Congé parental, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Grèce	51 semaines (4 mois pour chaque parent (il existe également une journée de travail réduite qui peut être prise en bloc, ce qui équivaut à 3,6 mois de congé supplémentaire rémunéré pour l'un ou l'autre parent))	Rémunération forfaitaire pendant 2 mois par parent et 100% de la rémunération antérieure pour le congé global de 3,6 mois	Responsabilité de l'employeur pour le congé bloqué	Non	Oui	Non	Congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent

Pays	Durée du congé parental prévue par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental	Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe	Durée de la protection contre le licenciement à la suite d'un congé de paternité	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé parental	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest									
Islande	87 semaines (12 mois pour l'un ou l'autre des parents (rémunéré), 4 mois pour chacun des parents sans rémunération))	80 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (600 000 couronnes par mois) (pendant 12 mois)	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Irlande	62 semaines (26 semaines non rémunérées par parent plus un congé parental de 5 semaines rémunérées par parent)	Tarif forfaitaire pour 5 semaines par parent	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	Congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Italie	48 semaines (11 mois pour l'un ou l'autre des parents, 10 mois si le père ne prend pas au moins 3 mois)	30	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Lettonie	156 semaines (18 mois pour chaque parent)	Si un parent choisit de percevoir la prestation jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an, l'allocation parentale est égale à 60 % du salaire antérieur ; si un parent choisit de percevoir la prestation jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois, l'allocation parentale est égale à 43,6 % du salaire antérieur.	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Lituanie	104 semaines (24 mois) pour l'un des parents ou l'aidant effectif	31,03 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (810,69 €) (plus si le congé est plus court)	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent

Pays	Durée du congé parental prévue par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental	Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe	Durée de la protection contre le licenciement à la suite d'un congé de paternité	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé parental	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europe et Asie centrale									
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest									
Luxembourg	52 semaines (6 mois pour chaque parent)	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné	Universel	Oui	Oui	Oui	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Malte	35 semaines (4 mois (chaque parent))	0	s/o	Non	Oui	Non	Congé parental	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Monaco	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Monténégro	52 semaines (jusqu'à 365 jours à partir de la naissance de l'enfant (après l'expiration du congé de maternité))	100 ²¹	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Pays-Bas	52 semaines (26 semaines (chaque parent))	0	s/o	Non	Oui	Oui	À la suite de	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Macédoine du Nord	13 semaines (3 mois) ²²	0	s/o	Non	Oui	Non	Congé parental, période supplémentaire	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Norvège	163 semaines (59 semaines pour l'un ou l'autre des parents ; plus 1 an pour chacun des parents)	80% pour 59 semaines ou 100% pour 49 semaines	Mixte : 31 semaines d'assurance sociale, universelle pour une prestation forfaitaire pendant 1 an	Oui	Oui	Oui	Période supplémentaire à la suite d'un congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Portugal	130 semaines (3 mois pour chaque parent (deux années supplémentaires de congé parental non rémunéré sont disponibles si le congé parental a été pris))	25 (deux années supplémentaires non rémunérées)	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	Congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste

Pays	Durée du congé parental prévue par la législation nationale	Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% des gains antérieurs)	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental	Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs	Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe	Durée de la protection contre le licenciement à la suite d'un congé de paternité	Charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas liés au congé parental	Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent
Europa y Asia Central									
Europa Septentrional, Meridional y Occidental									
Saint-Marin	78 semaines (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois (à compter du congé obligatoire de la mère) l'un ou l'autre des parents)	30 jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an, 20 ensuite	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé parental	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Même poste (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 16 mois)
Serbie	52 semaines (365 jours à compter de la date de démarrage du congé de maternité) ^{^23}	66,7	Assurance sociale	Oui	Oui	Non	Congé	Aucune obligation pour l'employeur de prouver le motif du licenciement	Pas garanti
Slovénie	37 semaines (130 jours pour chaque parent)	100 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (de 2,5 fois le salaire moyen en Slovénie (3 664,30 € par mois)).	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ²⁴
Espagne	312 semaines (3 ans pour chaque parent)	0	s/o	Non	Oui	Oui	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent
Suède	68 semaines (240 jours pour chaque parent (un parent isolé a droit à 480 jours)).	80 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné pour 390 jours (465 000 couronnes) ; forfait pour les 90 jours restants (180 couronnes par jour)	Assurance sociale	Oui	Oui	Oui	À la suite d'un congé parental	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste
Suisse	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	36 semaines (18 semaines pour chaque parent) ²⁵	0	s/o	Non	Oui	Oui	Congé parental, période supplémentaire	L'employeur doit prouver le motif du licenciement	Même poste ou équivalent

Note: 185 pays et territoires. - = pas de congé parental. s/o = sans objet. ^ = le congé parental n'est disponible que pour les mères.

Source: Compilées par les auteurs à la suite d'une revue des législations nationales.

Notes méthodologiques

Durée du congé parental dans la législation nationale

Sauf indication contraire, la durée du congé parental en jours, semaines ou mois est exprimée en jours « consécutifs », car ce congé est généralement de longue durée, bien qu'il puisse parfois être pris de manière flexible en plusieurs tranches sur une période plus longue (par exemple, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans). À des fins de comparaison, la durée du congé parental en années ou jusqu'à ce que l'enfant atteigne un certain âge (généralement en années ou en mois) telle qu'exprimée dans la législation nationale a été convertie en semaines « consécutives ». La durée statutaire en « jours ouvrables » a été convertie sur la base d'une semaine de cinq jours. Le congé tel qu'il figure dans la législation est exprimé entre parenthèses à côté du nombre de semaines consécutives.

Montant des prestations en espèces versées au titre du congé parental (% de la rémunération précédente)

Aux termes de l'article 6 de la Convention n° 183, le montant des prestations en espèces est exprimé en pourcentage de la rémunération du travailleur (ou d'une autre rémunération de référence standard) avant le début du congé parental ou d'une « prestation forfaitaire » afin de résumer les méthodes plus complexes utilisées aux fins du calcul des prestations.

Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé parental

Comme pour les indicateurs précédents, les pays sont classés selon les sources de financement ci-après :

- ▶ assurance sociale (régime contributif) ;
- ▶ assistance sociale (régime non contributif, financé via le système général d'impôts) ;
- ▶ l'employeur (« responsabilité de l'employeur ») ; ou
- ▶ une combinaison de ces systèmes (« mixte »).

La **responsabilité de l'employeur** comprend les systèmes dans lesquels les employeurs sont statutairement responsables du paiement intégral du montant des gains antérieurs des employées en congé parental. Elle comprend également les systèmes mixtes dans lesquels le paiement d'au moins un tiers du montant des gains antérieurs est à la charge des employeurs.

Un système mixte peut prévoir un paiement initial par l'employeur, suivi d'un remboursement partiel par l'assurance sociale ou les fonds publics. Les systèmes mixtes peuvent également prévoir que l'employeur paie la différence entre les prestations versées au titre de l'assurance sociale et les gains antérieurs de l'employée. Certains systèmes stipulent que l'employeur doit payer pour les travailleurs non couverts par la sécurité sociale. Aux fins du présent rapport, ils sont classés comme étant financés par la sécurité sociale.

Disponibilité du congé parental pour les travailleurs indépendants

Lorsque la source de financement des prestations versées au titre du congé parental relève de la responsabilité de l'employeur, ou lorsque le régime d'assurance sociale ou de financement public n'inclut pas les travailleurs indépendants, l'indicateur est exprimé par le terme « Non ». Lorsque le régime d'assurance sociale ou de financement public inclut les travailleurs indépendants, l'indicateur est exprimé par le terme « Oui ». Le terme « volontaire » (ajouté entre parenthèses) indique que l'octroi de prestations en espèces au titre du congé de maternité est prévu par la loi pour les travailleurs indépendants, mais seulement à titre facultatif.

Disponibilité du congé parental pour les parents adoptifs

Le terme « oui » indique que la législation prévoit expressément que le congé est applicable aux parents adoptifs. La mention « non » indique que la législation ne prévoit pas expressément le congé applicable aux parents adoptifs.

Disponibilité du congé parental pour les parents de même sexe

Le terme « Oui » indique que les partenaires de même sexe, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin, peuvent accéder au congé parental en droit et en pratique. La mention « non » indique qu'en droit ou en pratique, les couples homosexuels de sexe masculin ou féminin ne peuvent pas accéder au congé parental. Lorsque les relations entre personnes de même sexe sont interdites par la loi, la mention « non » a été utilisée. Lorsque la loi n'est pas claire et pourrait permettre aux partenaires de même sexe d'avoir accès au congé, mais qu'il n'y a aucune preuve, dans la pratique, que les partenaires de même sexe y ont eu accès ou l'ont utilisé, la mention « Aucune information trouvée » a été utilisée.

Congé parental – Durée de la protection contre les licenciements

- ▶ Congé parental = les travailleurs sont protégés contre le licenciement durant le congé parental.
- ▶ Période supplémentaire = les travailleurs sont protégés contre le licenciement pendant une période précédant ou suivant leur retour au travail après un congé parental.
- ▶ A la suite de = les travailleurs sont protégés contre le licenciement à la suite de/en relation avec le congé parental. Toutefois, la période spécifique n'est pas définie et peut donc couvrir à la fois avant, pendant et après le congé parental.
- ▶ Pas de protection explicite = la loi ne prévoit aucun type de protection juridique contre le licenciement en relation avec le congé parental.

Cet indicateur permet de savoir si la législation prévoit une protection de l'emploi à la suite d'un congé parental. Dans certains pays la loi prévoit le droit de retrouver le même poste, tandis que dans d'autres les employeurs peuvent choisir de réintégrer l'employée au même poste ou à un poste équivalent après le congé parental. Ainsi, une distinction est faite entre « même poste » et « même poste ou poste équivalent ». Cet indicateur ne précise pas si le même poste ou un poste équivalent est rémunéré au même taux qu'avant le congé parental. La valeur « période supplémentaire » comprend toute période de protection contre le licenciement au retour au travail, en relation avec le congé parental et toute période précédant ce congé comme par exemple à partir du moment où le travailleur a communiqué son intention de prendre un congé ; la durée de cette période varie selon les pays.

Charge de prouver que les motifs d'un licenciement ne sont pas liés à un congé parental

- ▶ Employeur = la charge de la preuve incombe à l'employeur.
- ▶ Employé = la charge de la preuve incombe à l'employé.
- ▶ Pas prévu = la législation ne comporte pas de disposition législative afférente à la charge de la preuve.

Le but de cet indicateur est de déterminer sur quelle partie, le cas échéant, la législation fait peser l'obligation de prouver qu'un licenciement illégal a eu lieu ou non (« charge de la preuve »). Le fait qu'il incombe à l'accusé (c'est-à-dire à l'employeur) de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination constitue un atout considérable pour aider les victimes de discrimination dans les procédures judiciaires ou autres mécanismes de règlement de litiges.

Droit au retour au travail pour occuper le même poste ou un poste équivalent

- ▶ Même poste = les employés ont le droit de retrouver le même poste après le congé parental.
- ▶ Même poste ou poste équivalent = les employés ont le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après le congé parental.
- ▶ Pas garanti = le droit des travailleurs de retrouver le même poste ou un poste équivalent après le congé parental n'est pas garanti.

Cet indicateur permet de savoir si la législation prévoit une protection de l'emploi durant le congé parental et dans quelles conditions. Dans certains pays, la législation prévoit le droit de retrouver le même poste, tandis que dans d'autres pays, les employeurs peuvent choisir de réintégrer le travailleur au même poste ou à un poste équivalent après le congé de paternité. Par conséquent, une distinction est faite entre le retour au « même poste » et le retour au « même poste ou à un poste équivalent ». Cet indicateur ne précise pas si le même poste ou un poste équivalent est rémunéré au même taux qu'avant le congé parental.

Sources

Toutes les informations figurant dans le tableau sont basées sur une revue de données effectuée de la mi-2020 à la mi-2021. Les principales sources d'information utilisées pour collecter les données étaient la [base de données NATLEX de l'OIT](#) sur les législations nationales du travail, de la sécurité sociale et des droits de l'homme connexes, ainsi que les sites Web officiels des gouvernements utilisant les versions publiées et consolidées les plus récentes des lois.

Notes du tableau

- 1 Égypte : Le congé n'est disponible que pour les travailleurs des établissements ayant 50 employés ou plus.
- 2 Canada : Le Canada est un État fédéral et les congés y varient selon les provinces et les territoires. Il existe dans ce pays une loi fédérale définissant des indicateurs relatifs à la protection de l'emploi, à la discrimination et au congé parental. Pour la durée du congé parental, le minimum provincial et territorial (à l'exception du Nunavut) a été utilisé dans le tableau. Par conséquent, dans bon nombre de provinces et de territoires, la durée du congé peut être plus longue que celle indiquée sur ce tableau. La durée du congé varie généralement entre 61 et 77 semaines. Il convient de noter que le Québec a son propre régime de congés et d'avantages sociaux et que le Nunavut n'offre que 37 semaines de congé, ce qui est inférieur à la durée du congé fédéral.
- 3 Canada : congé parental standard : jusqu'à 40 semaines, mais un parent ne peut recevoir plus de 35 semaines de congé standard. Congé parental prolongé : jusqu'à 69 semaines, mais un parent ne peut recevoir plus de 61 semaines de congé prolongé.
- 4 Canada : Cette durée passe à 43 semaines lorsque les deux parents se partagent le congé.
- 5 États-Unis : la loi sur le congé familial et médical de 1993 offre jusqu'à 12 semaines de congé non rémunéré par période de 12 mois aux femmes et aux hommes qui ont travaillé pour un employeur couvert pendant au moins 1 250 heures au cours des 12 mois précédents. Cette loi prévoit un congé non rémunéré pour diverses raisons, y compris l'accouchement ou les soins d'un nouveau-né, jusqu'à 12 mois.
- 6 Japon : Si les deux parents se partagent une partie du congé parental il peut être prolongé jusqu'à 14 mois (sous forme de « bonus »).
- 7 Mongolie : Selon le Code du travail, l'emploi d'une mère (ou d'un père célibataire) ne peut être interrompu avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 3 ans.
- 8 République de Corée : Si les deux parents prennent un congé parental pour le même enfant à des moments différents, l'allocation pour les trois premiers mois de congé pris par le deuxième parent passe à 100 pour cent du salaire ordinaire, avec un plafond de 2 500 000 KRW. Cette mesure, appelée « mois du papa », vise à encourager les pères à prendre un congé parental - étant donné que le père prend généralement son congé après la mère - en offrant des prestations plus élevées lorsque les deux parents prennent consécutivement le congé parental.
- 9 Nouvelle-Zélande : La durée du congé dépend de la durée du service accompli avant de prendre le congé.
- 10 Ouzbékistan : La résiliation du contrat de travail des femmes enceintes et des femmes ayant des enfants de moins de trois ans, à l'initiative de l'employeur, est interdite.

- 11 Slovaquie : Le congé est accordé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans. Toutefois, 28 semaines de congé de paternité et de maternité sont prévues au cours de ces trois années de congé. Si les parents n'ont pas droit au congé de maternité ou de paternité, ils peuvent prendre la totalité du congé parental de trois ans qui est universel, ce qui signifie que tous les parents y ont droit.
- 12 Slovaquie : Si les deux parents peuvent prendre un congé parental en même temps, seul un parent à la fois a droit à l'allocation parentales.
- 13 Ukraine : L'allocation mensuelle est basée sur le nombre d'enfants, le minimum vital mensuel et le revenu familial moyen.
- 14 Ukraine : La protection contre le licenciement concerne les femmes ayant des enfants de moins de trois ans (jusqu'à six ans si l'enfant a besoin de soins à domicile pour des raisons médicales) et les mères célibataires s'occupant d'un enfant de moins de quatorze ans ou d'un enfant handicapé.
- 15 Autriche : Il existe une série d'options de paiement en fonction de la durée du congé pris et si les deux parents prennent le congé, auquel cas la durée et la prestation augmentent.
- 16 Croatie : Le droit de prendre un congé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans est prévu pour l'un ou l'autre des parents et seulement si le congé de maternité et le congé parental ont déjà été pris. Durant cette période, les droits et obligations du parent relatifs à son emploi sont suspendus, et les droits à l'assurance maladie obligatoire et à l'assurance retraite sont maintenus. Ce congé n'est pas rémunéré, et les cotisations pour les pensions et les soins de santé ne sont pas versées durant cette période.
- 17 Danemark : Le paiement est effectué par famille. Tous les travailleurs couverts par des conventions collectives ne sont soumis à aucun plafond pour une partie ou la totalité des semaines. Environ 75 pour cent de la main-d'œuvre est couverte par des conventions collectives qui obligent les employeurs à compléter les prestations de l'État (actuellement 4 405 couronnes par semaine) qui représentent en moyenne environ 50 pour cent du salaire antérieur (indemnités journalières en espèces par rapport au salaire antérieur jusqu'à concurrence d'un montant plafonné). Dans ce cadre, les travailleurs sont indemnisés par leur employeur durant leur congé à hauteur de la totalité de leur salaire antérieur et à concurrence d'un montant plafonné.
- 18 Danemark : Les couples de femmes homosexuelles peuvent adopter dès la naissance et ont droit à un congé. Les couples d'hommes homosexuels n'ont pas droit à un congé car il ne peut y avoir que deux parents (la mère porteuse biologique et l'un des pères). Le père non biologique ne peut adopter l'enfant qu'après 2,5 ans et n'a donc pas droit au congé de paternité (et parental). Consulter le site https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMeditated.Denmark.with_supplement.31aug2020.pdf
- 19 Finlande : 70 pour cent à concurrence d'un montant plafonné.
- 20 Finlande : Cette disposition ne s'applique qu'aux couples homosexuels de sexe féminin, car la partenaire doit vivre avec la mère biologique, être mariée à elle ou être enregistrée en tant que partenaire de celle-ci.
- 21 Monténégro : Les prestations en espèces que reçoit le salarié dépend de la durée de son service auprès de l'employeur ; les salariés ayant 12 mois de service reçoivent 100 pour cent, mais les salariés ayant une durée de service moins longue reçoivent une prestation inférieure (70 pour cent pour 6-12 mois de service, 50 pour cent pour 3-6 mois de service, 30 pour cent pour moins de 3 mois de service) ;
- 22 Macédoine du Nord : Les pères et les parents adoptifs peuvent avoir accès aux droits dans le cas exceptionnel où la mère ne peut pas utiliser le congé de maternité.
- 23 Serbie : Une femme salariée a droit à un congé pour grossesse et accouchement, ainsi qu'à un congé pour soins aux enfants d'une durée totale de 365 jours. Elle peut commencer son congé de maternité au plus tard 28 jours avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité dure jusqu'à trois mois après l'accouchement. Par conséquent, la partie « congé parental » du congé est réduite du nombre de jours de congé pris durant le congé de maternité.
- 24 Slovénie : L'article 186 de la loi de 2014 sur les soins parentaux et les prestations familiales précise ce qui suit : '(3) À la fin du congé parental, l'employeur doit permettre au salarié de commencer à effectuer son travail dans les conditions spécifiées dans le contrat de travail'.
- 25 Royaume-Uni : Sauf accord contraire de l'employeur, seules quatre semaines de congé peuvent être prises au cours d'une même année civile pour chaque enfant.

► Tableau A.4. Congé pour soins de longue durée et congé d'urgence

Pays	CONGÉ POUR SOINS DE LONGUE DURÉE			CONGÉ D'URGENCE		
	Disponibilité du congé pour soins de longue durée	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée	Disponibilité du congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé d'urgence en semaines	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé d'urgence	Disponibilité du congé d'urgence pour les travailleurs indépendants
Afrique						
Afrique du Nord						
Algérie	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Égypte	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Libye	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Maroc	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Soudan	Non	-	-	Non	-	-
Tunisie	Non	-	-	Non	-	-
Afrique sub-saharienne						
Angola	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Bénin	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Botswana	Non	-	-	Non	-	-
Burkina Faso	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Burundi	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Cap-Vert	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Cameroun	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
République centrafricaine	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Tchad	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Comores	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Congo	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Côte d'Ivoire	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
République démocratique du Congo	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non

Pays	CONGÉ POUR SOINS DE LONGUE DURÉE			CONGÉ D'URGENCE		
	Disponibilité du congé pour soins de longue durée	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée	Disponibilité du congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé d'urgence en semaines	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé d'urgence	Disponibilité du congé d'urgence pour les travailleurs indépendants
Afrique						
Afrique sub-saharienne						
Djibouti	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Guinée équatoriale	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Érythrée	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Eswatini	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Non
Éthiopie	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Gabon	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Gambie	Non	-	-	Non	-	-
Ghana	Non	-	-	Non	-	-
Guinée	Non	-	-	Non	-	-
Guinée-Bissau	Non	-	-	Non	-	-
Kenya	Non	-	-	Non	-	-
Lesotho	Non	-	-	Non	-	-
Liberia	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Madagascar	Non	-	-	Non évaluable	Non spécifié	Non
Malawi	Non	-	-	Non	-	-
Mali	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Non
Mauritanie	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Pas de congé d'urgence
Maurice	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Mozambique	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Non
Namibie	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Niger	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Nigeria	Non	-	-	Non	-	-
Rwanda	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Sao Tomé et Príncipe	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Non	Oui non rémunéré	s/o	Non

Pays	CONGÉ POUR SOINS DE LONGUE DURÉE			CONGÉ D'URGENCE		
	Disponibilité du congé pour soins de longue durée	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée	Disponibilité du congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé d'urgence en semaines	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé d'urgence	Disponibilité du congé d'urgence pour les travailleurs indépendants
Afrique						
Afrique sub-saharienne						
Sénégal	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Seychelles	Oui, rémunéré	Mixte - 80 jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (2 480 roupies par mois) (universel), l'employeur paie la différence entre le montant universel et le salaire complet	Oui	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Sierra Leone	Non	-	-	Non	-	-
Somalie	Non	-	-	Non	-	-
Afrique du Sud	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Sud-Soudan	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Togo	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Ouganda	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
République-Unie de Tanzanie	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Zambie	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Zimbabwe	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Amériques						
Amérique latine et Caraïbes						
Antigua-et-Barbuda	Non	-	-	Non	-	-
Argentine	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Bahamas	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Non
Barbade	Non	-	-	Non	-	-
Belize	Non	-	-	Non	-	-
Bolivie (État plurinational de)	Non	-	-	Non	-	-
Brésil	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Îles Vierges britanniques	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Chili	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui ; non

Pays	CONGÉ POUR SOINS DE LONGUE DURÉE			CONGÉ D'URGENCE		
	Disponibilité du congé pour soins de longue durée	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée	Disponibilité du congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé d'urgence en semaines	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé d'urgence	Disponibilité du congé d'urgence pour les travailleurs indépendants
Amériques						
Amérique latine et Caraïbes						
Colombie	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Costa Rica	Non	-	-	Non	-	-
Cuba	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
République dominicaine	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Équateur	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
El Salvador	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Guatemala	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Guyane	Non	-	-	Non	-	-
Haïti	Non	-	-	Non	-	-
Honduras	Non	-	-	Non	-	-
Jamaïque	Non	-	-	Non	-	-
Mexique	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Non	Non	-	-
Nicaragua	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Panama	Non	-	-	Non	-	-
Paraguay	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Pérou	Non	-	-	Oui, rémunéré	Employeur	Non
Saint-Kitts-et-Nevis	Non	-	-	Non	-	-
Sainte-Lucie	Non	-	-	Non	-	-
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	Non	-	-	Non	-	-
Suriname	Non	-	-	Non	-	-
Trinité-et-Tobago	Non	-	-	Non	-	-
Uruguay	Non	-	-	Oui, rémunéré	Employeur	Non
Venezuela (République bolivarienne du)	Non	-	-	Non	-	-

Pays	CONGÉ POUR SOINS DE LONGUE DURÉE			CONGÉ D'URGENCE		
	Disponibilité du congé pour soins de longue durée	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée	Disponibilité du congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé d'urgence en semaines	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé d'urgence	Disponibilité du congé d'urgence pour les travailleurs indépendants
Amériques						
Amérique du Nord						
Canada	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui (volontaire)	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
États-Unis d'Amérique	Oui non rémunéré	s/o	Non	Non	-	-
États arabes						
Bahreïn	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Irak	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Jordanie	Non	-	-	Non	-	-
Koweït	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Liban	Non	-	-	Non	-	-
Oman	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Qatar	Non	-	-	Non	-	-
Arabie Saoudite	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
République arabe syrienne	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Émirats arabes unis	Non	-	-	Non	-	-
Yémen	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Asie et Pacifique						
Asie de l'Est						
Chine	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Hong Kong, Chine	Non	-	-	Non	-	-
Japon	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Non	Oui non rémunéré	s/o	Non
Mongolie	Non	-	-	Non	-	-
République de Corée	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui non rémunéré	s/o	Non
Asie du Sud-Est et Pacifique						
Australie	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Brunei Darussalam	Non	-	-	Non	-	-

Pays	CONGÉ POUR SOINS DE LONGUE DURÉE			CONGÉ D'URGENCE		
	Disponibilité du congé pour soins de longue durée	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée	Disponibilité du congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé d'urgence en semaines	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé d'urgence	Disponibilité du congé d'urgence pour les travailleurs indépendants
Asie et Pacifique						
Asie du Sud-Est et Pacifique						
Cambodge	Non	-	-	Non ¹	-	-
Fidji	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Indonésie	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
République démocratique populaire lao	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Malaisie	Non	-	-	Non	-	-
Myanmar	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Nouvelle-Zélande	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Papouasie-Nouvelle-Guinée	Non	-	-	Non	-	-
Philippines	Non	-	-	Non	-	-
Samoa	Non	-	-	Non	-	-
Singapour	Non	-	-	Oui, rémunéré	Mixte (3 jours employeur, 3 jours universel)	Oui
Îles Salomon	Non	-	-	Non	-	-
Thaïlande	Non	-	-	Non	-	-
Timor-Leste	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Non
Tonga	Non	-	-	Non	-	-
Vanuatu	Non	-	-	Non	-	-
Viet Nam	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Asie du Sud						
Afghanistan	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Bangladesh	Non	-	-	Non	-	-
Bhoutan	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Inde	Non	-	-	Non	-	-
Iran (République islamique d')	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non	Non	-	-
Maldives	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non

Pays	CONGÉ POUR SOINS DE LONGUE DURÉE			CONGÉ D'URGENCE		
	Disponibilité du congé pour soins de longue durée	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée	Disponibilité du congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé d'urgence en semaines	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé d'urgence	Disponibilité du congé d'urgence pour les travailleurs indépendants
Asie et Pacifique						
Asie du Sud						
Népal	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Pakistan	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Sri Lanka	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Europe et Asie centrale						
Asie centrale et occidentale						
Arménie	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui non rémunéré	s/o	Non
Azerbaïdjan	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui non rémunéré	s/o	Non
Chypre	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Non
Géorgie	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Non
Israël	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Kazakhstan	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Non
Kirghizistan	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non	Oui non rémunéré	s/o	Non
Tadjikistan	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Oui
Turquie	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Turkménistan	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Ouzbékistan	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Non
Europe de l'Est						
Bélarus	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui non rémunéré	s/o	Non
Bulgarie	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	s/o
Tchécoslovaquie	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui (volontaire)	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui (volontaire)
Hongrie	Oui, rémunéré	Aide sociale	Oui	Oui, rémunéré	Employeur	Non
Pologne	Oui, rémunéré	Assurance sociale pour une entreprise de moins de 20 travailleurs employeur dans une entreprise de plus de 20 travailleurs	Oui	Oui, rémunéré	Employeur	Non
République de Moldavie	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui non rémunéré	s/o	Non

Pays	CONGÉ POUR SOINS DE LONGUE DURÉE			CONGÉ D'URGENCE		
	Disponibilité du congé pour soins de longue durée	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée	Disponibilité du congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé d'urgence en semaines	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé d'urgence	Disponibilité du congé d'urgence pour les travailleurs indépendants
Europe et Asie centrale						
Europe de l'Est						
Roumanie	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Non	-	-
Fédération de Russie	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui non rémunéré	s/o	Non
Slovaquie	Non	-	-	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui
Ukraine	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Non spécifié	Non
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest						
Albanie	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Andorre	Oui non rémunéré	s/o	Non spécifié	Non	-	-
Autriche	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Belgique	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui non rémunéré	s/o	Non
Bosnie-Herzégovine	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Croatie	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Danemark	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Aucune information trouvée
Estonie	Oui, rémunéré	Pas de congé pour soins de longue durée	Oui	Oui, rémunéré	Universel	Oui
Finlande	Oui, rémunéré	Aide sociale	Oui	Oui, rémunéré	Employeur	Non
France	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui non rémunéré	s/o	Non
Allemagne	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Non
Grèce	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Islande	Non	-	-	Non	-	-
Irlande	Oui, rémunéré	Aide sociale	Oui	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Italie	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Non	Oui non rémunéré	s/o	Non
Lettonie	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Non évaluable	Assurance sociale	Oui
Lituanie	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui non rémunéré	s/o	Non
Luxembourg	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Non	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Non
Malte	Oui non rémunéré	s/o	Non	Non	-	-

Pays	CONGÉ POUR SOINS DE LONGUE DURÉE			CONGÉ D'URGENCE		
	Disponibilité du congé pour soins de longue durée	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé pour soins de longue durée	Disponibilité du congé pour soins de longue durée pour les travailleurs indépendants	Disponibilité du congé d'urgence en semaines	Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé d'urgence	Disponibilité du congé d'urgence pour les travailleurs indépendants
Europe et Asie centrale						
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest						
Monaco	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Monténégro	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Pays-Bas	Oui non rémunéré	s/o	Non	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Macédoine du Nord	Non	-	-	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Norvège	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui, rémunéré	Mixte (10 premiers jours employeur, le reste assurance sociale)	Oui
Portugal	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui (pour le travailleur s'occupant d'un enfant malade)
Saint-Marin	Oui, rémunéré	Pas d'information trouvée	Pas d'information trouvée	Non	-	-
Serbie	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Slovénie	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui
Espagne	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Suède	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Non	-	-
Suisse	Oui, rémunéré	Assurance sociale	Oui	Oui, rémunéré	Responsabilité de l'employeur	Non
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	Non	-	-	Oui non rémunéré	s/o	Non

Note: 185 pays et territoires. - = Pas de congé pour soins de longue durée ou pas de congé d'urgence. s/o. = sans objet.

Source: Compilées par les auteurs à la suite d'une revue des législations nationales.

Notes méthodologiques

Octroi du congé pour soins de longue durée

Le congé pour soins de longue durée est un congé spécial dont peuvent bénéficier les salariés pour prendre soin de membres de leur famille (enfants et adultes) ayant une dépendance fonctionnelle de longue durée. Il peut s'agir, par exemple, de personnes rencontrant des difficultés à accomplir les activités de la vie quotidienne, comme se laver, s'habiller, se mettre au lit et en sortir. Le congé pour soins de longue durée peut être rémunéré ou non.

Disponibilité du congé d'urgence

Le congé d'urgence est un congé spécial de courte durée qu'un travailleur peut prendre en cas de force majeure pour des raisons familiales urgentes rendant indispensable la présence immédiate du travailleur. Le congé d'urgence peut être rémunéré ou non.

Source de financement des prestations en espèces versées au titre du congé de longue durée et du congé d'urgence

Les pays sont classés selon la source de financement :

- ▶ assurance sociale (régime contributif),
- ▶ assistance sociale (régime non contributif, financé via le système général d'impôts) ;
- ▶ employeur (« responsabilité de l'employeur ») ; ou
- ▶ une combinaison de ces systèmes (« mixte »).

La **responsabilité de l'employeur** s'applique aux systèmes dans lesquels les employeurs sont statutairement responsables du paiement intégral du montant des gains antérieurs des travailleurs en congé de longue durée ou en congé d'urgence. Elle s'applique également aux systèmes mixtes dans lesquels les employeurs doivent prendre en charge le paiement d'un montant correspondant à au moins un tiers des gains antérieurs.

Un système mixte peut prévoir un paiement initial par l'employeur, suivi d'un remboursement partiel par l'assurance sociale ou les fonds publics. Les systèmes mixtes peuvent également prévoir que l'employeur paie la différence entre la prestation d'assurance sociale et les gains antérieurs du travailleur. Certains systèmes stipulent que l'employeur doit payer pour les travailleurs qui ne sont pas couverts par la sécurité sociale. Aux fins du présent rapport, ils sont classés comme étant financés par la sécurité sociale.

Couverture des travailleurs indépendants

Lorsque la source de financement des prestations versées au titre du congé relève de la responsabilité de l'employeur, ou lorsque le régime d'assurance sociale ou de financement public n'inclut pas les travailleurs indépendants, l'indicateur est exprimé par le terme « non ». Lorsque le régime d'assurance sociale ou de financement public inclut les travailleurs indépendants, l'indicateur est exprimé par le terme « oui ». Le terme « volontaire » (ajouté entre parenthèses) indique que l'octroi de prestations en espèces au titre du congé de maternité est prévu par la loi pour les travailleurs indépendants, mais seulement à titre facultatif.

Sources

Toutes les informations figurant dans le tableau sont basées sur une revue de données effectuée de la mi-2020 à la mi-2021. Les principales sources d'information utilisées pour collecter les données étaient la [base de données NATLEX de l'OIT](#) sur les législations nationales du travail, de la sécurité sociale et des droits de l'homme connexes, ainsi que les sites Web officiels des gouvernements utilisant les versions publiées et consolidées les plus récentes des lois.

Notes du tableau

- 1 Cambodge : Cependant, l'article 171 du Code du travail stipule que « l'employeur a le droit d'accorder à son travailleur un congé spécial pendant l'événement qui affecte directement sa famille immédiate. Si le travailleur n'a pas encore pris son congé annuel, l'employeur peut déduire le congé spécial de son congé annuel. Si le travailleur a pris tous ses congés annuels, l'employeur ne peut pas déduire le congé spécial de ses congés annuels pour l'année suivante. Les heures perdues durant le congé spécial peuvent être compensées dans les conditions fixées par un Prakas du ministère en charge du travail. »

► Tableau A.5. Protection de la santé des femmes enceintes et allaitantes

Pays	Protection du travail de nuit	Temps libre pour les examens médicaux prénatals	Dispositions relatives aux travaux dangereux ou insalubres	Alternatives aux travaux dangereux ou insalubres
Afrique				
Afrique du Nord				
Algérie	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Égypte	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Libye	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation (F)	Pas d'alternative
Maroc	Aucune obligation (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Soudan	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Tunisie	Aucune information trouvée	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Afrique sub-saharienne				
Angola	Aucune restriction ¹	Rémunéré	Interdiction (F)	Transfert ²
Bénin	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Botswana	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Burkina Faso	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction(F)	Transfert
Burundi	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Cap-Vert	Aucune obligation	Fourni	Aucune protection	Pas d'alternative
Cameroun	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Transfert
République centrafricaine	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Transfert
Tchad	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune obligation (F)	Transfert
Comores	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation (F)	Transfert
Congo	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Côte d'Ivoire	Interdiction	Rémunéré	Aucune obligation	Transfert
République démocratique du Congo	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Djibouti	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Guinée équatoriale	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation	Pas d'alternative
Érythrée	Interdiction	Rémunéré	Aucune obligation	Transfert

Pays	Protection du travail de nuit	Temps libre pour les examens médicaux prénatals	Dispositions relatives aux travaux dangereux ou insalubres	Alternatives aux travaux dangereux ou insalubres
Afrique				
Afrique sub-saharienne				
Eswatini	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Éthiopie	Interdiction	Rémunéré	Interdiction (F)	Transfert
Gabon	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Gambie	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation	Pas d'alternative
Ghana	Aucune obligation	Rémunéré	Aucune protection	Pas d'alternative
Guinée	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert, congé supplémentaire
Guinée-Bissau	Interdiction (F)	Rémunéré	Aucune obligation	Transfert ³
Kenya	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Lesotho	Aucune obligation	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Liberia	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Madagascar	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune obligation (F)	Transfert
Malawi	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Mali	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction	Transfert
Mauritanie	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction	Transfert
Maurice	Aucune obligation	Pas prévu	Aucune obligation	Pas d'alternative
Mozambique	Aucune obligation	Pas prévu	Interdiction (F)	Transfert
Namibie	Interdiction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Niger	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation ⁴	Congé
Nigeria	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Rwanda	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction	Élimination, adaptation
Sao Tomé et Principe	Interdiction	Fourni	Interdiction	Adaptation, transfert, congé
Sénégal	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Pas d'alternative
Seychelles	Interdiction	Pas prévu	Aucune protection	Transfert, congé supplémentaire
Sierra Leone	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Somalie	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Afrique du Sud	Aucune obligation	Fourni	Interdiction	Transfert
Sud-Soudan	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Pas d'alternative

Pays	Protection du travail de nuit	Temps libre pour les examens médicaux prénatals	Dispositions relatives aux travaux dangereux ou insalubres	Alternatives aux travaux dangereux ou insalubres
Afrique				
Afrique sub-saharienne				
Togo	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Transfert ⁵
Ouganda	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
République-Unie de Tanzanie	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Transfert
Zambie	Interdiction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Zimbabwe	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Amériques				
Amérique latine et Caraïbes				
Antigua-et-Barbuda	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Argentine	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Bahamas	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Barbade	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction (F) (uniquement pour travailler avec du plomb)	Pas d'alternative
Belize	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Bolivie (État plurinational de)	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Brésil	Aucune restriction	Rémunéré	Interdiction	Transfert, congé supplémentaire
Îles Vierges britanniques	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Chili	Interdiction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Colombie	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Costa Rica	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Cuba	Aucune restriction	Rémunéré	Aucune obligation	Transfert, congé supplémentaire
République dominicaine	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert, congé supplémentaire
Équateur	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
El Salvador	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction	Pas d'alternative
Guatemala	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction	Pas d'alternative
Guyane	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Adaptation, transfert
Haïti	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction ⁶	Transfert, congé supplémentaire
Honduras	Interdiction ⁷	Rémunéré	Interdiction	Pas d'alternative
Jamaïque	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative

Pays	Protection du travail de nuit	Temps libre pour les examens médicaux prénatals	Dispositions relatives aux travaux dangereux ou insalubres	Alternatives aux travaux dangereux ou insalubres
Amériques				
Amérique latine et Caraïbes				
Mexique	Interdiction	Pas prévu	Aucune obligation	Congé supplémentaire
Nicaragua	Interdiction	Rémunéré	Interdiction	Transfert
Panama	Interdiction	Rémunéré	Interdiction	Transfert
Paraguay	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Pérou	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation	Adaptation, transfert
Saint-Kitts-et-Nevis	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Sainte-Lucie	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Adaptation, transfert
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Suriname	Aucune obligation	Rémunéré	Aucune protection	Pas d'alternative
Trinité-et-Tobago	Aucune restriction	Rémunéré	Interdiction	Adaptation, transfert
Uruguay	Aucune obligation	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert, congé supplémentaire
Venezuela (République bolivarienne du)	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction	Transfert
Amérique du Nord				
Canada	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
États-Unis d'Amérique	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
États arabes				
Bahreïn	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction	Pas d'alternative
Irak	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Jordanie	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Koweït	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Liban	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Oman	Aucune obligation (F)	Pas prévu	Aucune obligation (F)	Pas d'alternative
Qatar	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Arabie Saoudite	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
République arabe syrienne	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative
Émirats arabes unis	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Yémen	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Pas d'alternative

Pays	Protection du travail de nuit	Temps libre pour les examens médicaux prénatals	Dispositions relatives aux travaux dangereux ou insalubres	Alternatives aux travaux dangereux ou insalubres
Asie et Pacifique				
Asie de l'Est				
Chine	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Pas d'alternative
Hong Kong, Chine	Aucune restriction	Rémunéré	Aucune obligation	Transfert
Japon	Aucune obligation	Fourni	Interdiction	Transfert
Mongolie	Aucune obligation	Pas prévu	Aucune information trouvée	Transfert
République de Corée	Aucune information trouvée	Rémunéré	Interdiction	Transfert
Asie du Sud-Est et Pacifique				
Australie	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert, congé supplémentaire
Brunei Darussalam	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Cambodge	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Fidji	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Indonésie	Interdiction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
République démocratique populaire lao	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Transfert
Malaisie	Aucune obligation (F) ⁸	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Myanmar	Aucune restriction	Rémunéré	Aucune protection	Pas d'alternative
Nouvelle-Zélande	Aucune restriction	Non rémunéré	Aucune protection	Transfert
Papouasie-Nouvelle-Guinée	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Philippines	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Samoa	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Singapour	Interdiction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Îles Salomon	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Thaïlande	Interdiction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Timor-Leste	Aucune obligation	Rémunéré	Aucune obligation	Transfert ⁹
Tonga	Pas de congé de maternité	Pas de congé de maternité	Pas de congé de maternité	Pas de congé de maternité
Vanuatu	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Viet Nam	Aucune obligation	Rémunéré	Aucune obligation	Adaptation, transfert, congé supplémentaire

Pays	Protection du travail de nuit	Temps libre pour les examens médicaux prénatals	Dispositions relatives aux travaux dangereux ou insalubres	Alternatives aux travaux dangereux ou insalubres
Asie et Pacifique				
Asie du Sud				
Afghanistan	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Adaptation
Bangladesh	Aucune obligation (F)	Pas prévu	Interdiction	Pas d'alternative
Bhoutan	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Élimination, adaptation, transfert
Inde	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction	Pas d'alternative
Iran (République islamique d')	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction (F)	Transfert
Maldives	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Népal	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Transfert
Pakistan	Interdiction (F)	Pas prévu	Aucune protection	Pas d'alternative
Sri Lanka	Aucune obligation	Pas prévu	Interdiction	Pas d'alternative
Europe et Asie centrale				
Asie centrale et occidentale				
Arménie	Aucune obligation	Rémunéré	Interdiction	Élimination, adaptation, transfert, congé supplémentaire
Azerbaïdjan	Interdiction	Rémunéré	Interdiction (F)	Transfert
Chypre	Aucune obligation	Rémunéré	Aucune information trouvée	Adaptation, transfert
Géorgie	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Pas d'alternative
Israël	Aucune information trouvée	Pas prévu	Interdiction (F) ¹⁰	Aucune information trouvée
Kazakhstan	Interdiction	Pas prévu	Interdiction (F)	Transfert, congé supplémentaire
Kirghizistan	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction (F)	Transfert, congé supplémentaire
Tadjikistan	Aucune obligation	Pas prévu	Interdiction (F)	Transfert, congé supplémentaire
Turquie	Interdiction	Rémunéré	Aucune protection ¹¹	Adaptation
Turkménistan	Interdiction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Ouzbékistan	Interdiction	Pas prévu	Interdiction (F)	Transfert, congé
Europe de l'Est				
Bélarus	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Transfert, congé supplémentaire
Bulgarie	Interdiction	Rémunéré	Aucune obligation	Élimination, adaptation, transfert, congé supplémentaire

Pays	Protection du travail de nuit	Temps libre pour les examens médicaux prénatals	Dispositions relatives aux travaux dangereux ou insalubres	Alternatives aux travaux dangereux ou insalubres
Europe et Asie centrale				
Europe de l'Est				
Tchécoslovaquie	Aucune obligation	Pas prévu	Interdiction	Adaptation, transfert
Hongrie	Aucune obligation	Rémunéré	Aucune obligation	Transfert, congé supplémentaire
Pologne	Interdiction	Rémunéré	Interdiction (F)	Élimination, adaptation, transfert, congé supplémentaire
République de Moldavie	Interdiction	Pas prévu	Interdiction (F)	Transfert, congé supplémentaire
Roumanie	Aucune obligation	Pas prévu	Aucune protection	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Fédération de Russie	Interdiction	Rémunéré	Interdiction (F)	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Slovaquie	Aucune obligation	Rémunéré	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Ukraine	Interdiction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest				
Albanie	Aucune obligation	Fourni (sur accord avec l'employeur)	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Andorre	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Autriche	Interdiction	Rémunéré	Interdiction	Élimination, adaptation, transfert, congé supplémentaire
Belgique	Interdiction	Rémunéré	Interdiction	Élimination, adaptation, transfert, congé supplémentaire
Bosnie-Herzégovine	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Transfert, congé supplémentaire
Croatie	Aucune restriction	Rémunéré	Aucune protection	Adaptation, congé supplémentaire
Danemark	Aucune restriction	Fourni	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Estonie	Interdiction	Rémunéré	Aucune obligation	Élimination, adaptation, transfert, congé supplémentaire
Finlande	Aucune restriction	Rémunéré	Aucune obligation	Élimination, transfert
France	Aucune obligation	Pas prévu	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Allemagne	Interdiction	Rémunéré	Interdiction	Élimination, adaptation, transfert, congé supplémentaire
Grèce	Aucune obligation	Rémunéré	Aucune protection ¹²	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Islande	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune protection	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Irlande	Aucune obligation	Rémunéré	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire

Pays	Protection du travail de nuit	Temps libre pour les examens médicaux prénatals	Dispositions relatives aux travaux dangereux ou insalubres	Alternatives aux travaux dangereux ou insalubres
Europe et Asie centrale				
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest				
Italie	Interdiction	Rémunéré	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Lettonie	Interdiction	Rémunéré	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Lituanie	Aucune obligation	Pas prévu	Interdiction	Élimination, adaptation, transfert, congé supplémentaire
Luxembourg	Aucune obligation	Rémunéré	Interdiction	Élimination, adaptation, transfert, congé supplémentaire
Malte	Aucune obligation	Rémunéré	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Monaco	Interdiction (F)	Pas prévu	Interdiction (F)	Transfert
Monténégro	Interdiction	Rémunéré	Aucune obligation	Transfert, congé supplémentaire
Pays-Bas	Aucune obligation	Rémunéré	Interdiction	Élimination, adaptation, transfert, congé supplémentaire
Macédoine du Nord	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Norvège	Aucune restriction	Rémunéré	Aucune protection	Transfert
Portugal	Aucune obligation	Rémunéré	Aucune obligation	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Saint-Marin	Aucune restriction	Pas prévu	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Serbie	Aucune obligation	Rémunéré	Interdiction	Transfert, congé supplémentaire
Slovénie	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Espagne	Aucune obligation	Rémunéré	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Suède	Aucune restriction	Pas prévu	Aucune obligation	Transfert, congé supplémentaire
Suisse	Interdiction	Pas prévu	Interdiction	Adaptation, transfert, congé supplémentaire
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	Aucune restriction ¹³	Rémunéré	Interdiction	Adaptation, congé supplémentaire

Remarque : 185 pays et territoires. - s/o. = sans objet.

Source : Compilées par les auteurs à la suite d'une revue des législations nationales.

Notes méthodologiques

Protection du travail de nuit

- ▶ Aucune obligation = les employées enceintes ou allaitantes ne peuvent être astreintes à un travail de nuit.
- ▶ Aucune obligation (F) = toutes les femmes ne peuvent pas être astreintes à un travail de nuit.
- ▶ Interdiction = il est interdit aux employées enceintes ou allaitantes d'effectuer un travail de nuit.
- ▶ Interdiction (F) = il est interdit à toutes les femmes d'effectuer un travail de nuit.
- ▶ Aucune restriction = il n'existe aucune disposition légale limitant le travail de nuit.

Protection de la santé - 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. »

Cet indicateur permet de déterminer si la législation comprend une disposition visant à limiter le travail de nuit (tel que défini par la législation nationale) des employées enceintes ou allaitantes. Il fait la distinction entre le terme « aucune obligation », à savoir le droit de l'employée de ne pas être astreinte à un travail de nuit, et le terme « interdiction », c'est-à-dire l'interdiction légale d'empêcher les femmes enceintes ou allaitantes de faire du travail de nuit. Dans certains cas, la législation proscriit le travail de nuit pour toutes les femmes, qu'elles soient enceintes ou allaitantes. Ces cas sont marqués par la « (F) ».

Temps libre pour examens médicaux prénatals

- ▶ Rémunéré = les femmes ont droit à un congé rémunéré pour passer des examens médicaux prénatals.
- ▶ Non rémunéré = les femmes ont le droit de s'absenter du travail sans être rémunérées pour aller passer des examens médicaux prénatals.
- ▶ Prévu = les femmes ont le droit de s'absenter de leur travail pour aller passer des examens médicaux prénatals, mais la loi ne précise pas si ce congé est rémunéré.
- ▶ Pas prévu = la législation ne prévoit pas de congé rémunéré ou non pour passer des examens médicaux prénatals.

Protection de la santé - 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. »

Cet indicateur permet de savoir si la législation accorde aux travailleuses enceintes un congé pour des visites médicales prénatales et si ce congé est rémunéré.

Dispositions relatives au travail dangereux ou insalubre

- ▶ Aucune obligation = les travailleuses enceintes ou allaitantes ne peuvent être astreintes à un travail dangereux ou insalubre.
- ▶ Aucune obligation (F) = toutes les femmes ne peuvent être astreintes à un travail dangereux ou insalubre.
- ▶ Interdiction = il est interdit aux travailleuses enceintes ou allaitantes d'effectuer un travail dangereux ou insalubre.

- ▶ Interdiction (F) = il est interdit à toutes les femmes d'effectuer un travail dangereux ou insalubre.
- ▶ Aucune protection = il n'existe aucune mesure légale visant à protéger la sécurité et la santé des travailleuses enceintes ou allaitantes.

Protection de la santé - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

Article 3 : « Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter des mesures appropriées pour que les femmes enceintes ou allaitantes ne soient pas obligées d'accomplir un travail dont l'autorité compétente a établi qu'il était préjudiciable à la santé de la mère ou de l'enfant, ou lorsqu'une évaluation a établi un risque significatif pour la santé de la mère ou de son enfant. »

Le paragraphe 6(3) de la Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000 définit le travail préjudiciable à la santé de la mère ou de l'enfant comme suit : « (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 ; (d) tout travail exigeant un effort physique, du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations. »

Cet indicateur permet de déterminer si la législation comporte une disposition visant à protéger les travailleuses enceintes ou allaitantes contre les travaux dangereux ou insalubres. Il établit une distinction entre le terme « non-obligation », à savoir le droit du travailleur de ne pas être obligé d'effectuer un travail dangereux, et le terme « interdiction », à savoir l'interdiction légale d'empêcher les femmes enceintes ou allaitantes d'effectuer un travail dangereux. L'indicateur fait référence à la non-obligation/interdiction générale des travaux dangereux ou insalubres ainsi qu'à la non-obligation/interdiction limitée à des tâches ou conditions spécifiques (par exemple, le travail avec des produits chimiques, certaines charges, etc.) Dans certains cas, la législation interdit les travaux dangereux ou insalubres pour toutes les femmes, avec ou sans mesures spéciales pour les travailleuses enceintes ou allaitantes. Ces cas sont marqués « (F) ».

L'indicateur « Aucune obligation » ne fait pas de distinction entre les pays qui n'ont prévu aucune protection pour les travailleuses enceintes ou allaitantes et les pays qui n'ont pas interdit le travail dangereux, mais ont introduit des mesures alternatives obligatoires. Cet indicateur doit donc être lu avec l'indicateur « Alternatives au travail dangereux » pour comprendre quels pays peuvent en fait avoir une pléthore de protections sans interdire explicitement le travail dangereux.

Alternatives aux travaux dangereux

- ▶ Élimination = lorsqu'un travail dangereux ou insalubre ou un risque a été identifié, le danger/risque doit être éliminé.
- ▶ Adaptation = en cas de danger ou de risque, les conditions de travail des travailleuses enceintes ou allaitantes doivent être adaptées afin de prévenir l'exposition au danger ou au risque.
- ▶ Transfert = en cas de danger ou de risque, les travailleuses enceintes ou allaitantes doivent être transférées à un poste qui ne comporte pas d'exposition à un danger ou risque.
- ▶ Congé supplémentaire = en cas de danger ou de risque, les travailleuses enceintes ou allaitantes devraient avoir droit à un congé supplémentaire.
- ▶ Aucune alternative = la loi ne prévoit pas d'alternatives au travail dangereux ou insalubre.

Protection de la santé - Paragraphe 6(2) de la Recommandation n° 191 : « Dans toute situation [où l'autorité compétente juge que le travail est préjudiciable à la santé de la mère ou de l'enfant] ou lorsqu'il est établi qu'il existe un risque significatif, des mesures devraient être prises afin de fournir une alternative, le cas

échéant sur présentation d'un certificat médical, à savoir : (a) l'élimination du risque ; (b) l'adaptation de ses conditions de travail ; (c) un transfert à un autre poste, sans perte de rémunération, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable ; (d) un congé rémunéré accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable ».

Cet indicateur permet de savoir dans quelle mesure la législation permet aux travailleuses enceintes ou allaitantes de bénéficier de l'une des mesures alternatives au travail dangereux ou insalubre mentionnées ci-dessus. Toutes les mesures alternatives légales pour lesquelles des informations étaient disponibles ou ont pu être identifiées sont indiquées pour chaque pays. Dans les cas où l'employée a droit à un congé supplémentaire, l'indicateur ne précise pas si ce congé supplémentaire est rémunéré, considéré comme un congé-maladie, rémunéré par l'employeur ou la sécurité sociale ou non rémunéré.

Sources

Toutes les informations figurant dans le tableau sont basées sur une revue de données effectuée de la mi-2020 à la mi-2021. Les principales sources d'information utilisées pour collecter les données étaient la [base de données NATLEX de l'OIT](#) sur les législations nationales du travail, de la sécurité sociale et des droits de l'homme connexes, ainsi que les sites Web officiels des gouvernements utilisant les versions publiées et consolidées les plus récentes des lois.

Notes du tableau

- 1 Angola : Les femmes enceintes ne peuvent effectuer certains travaux industriels la nuit.
- 2 Angola : L'employeur doit assurer à la travailleuse enceinte un emploi adapté à son état.
- 3 Guinée-Bissau : La section 157(1)(a) du Code du travail stipule que les employées enceintes ne doivent pas effectuer de tâches qui ne sont pas médicalement recommandées, compte tenu de leur état de grossesse, sans perte de rémunération, pendant la grossesse et après l'accouchement. Cette disposition a été identifiée comme un « transfert », mais l'élimination, l'adaptation ou le congé supplémentaire peuvent également constituer une alternative, bien que cela ne soit pas précisé.
- 4 Niger : La disposition d'interdiction de l'article 177 du Décret 2017 stipule que l'employeur ne doit pas employer de femmes à un travail qui, de par sa nature ou les conditions dans lesquelles il est effectué, est susceptible d'affecter leur capacité de reproduction.
- 5 Togo : L'obligation de transférer l'employée est limitée aux circonstances où le travail des femmes enceintes et allaitantes les expose à des agents dont la toxicité pour la reproduction est avérée.
- 6 Haïti : Les travaux dangereux sont interdits pendant les trois mois précédant la date prévue de l'accouchement.
- 7 Honduras : L'interdiction du travail de nuit ne concerne que le travail de nuit d'une durée supérieure à 5 heures.
- 8 Malaisie : L'interdiction du travail de nuit pour les femmes ne s'applique qu'aux entreprises agricoles et industrielles.
- 9 Timor-Leste : L'article 63(1) du Code du travail ne précise pas les alternatives aux travaux dangereux mais stipule que « l'employée enceinte ou allaitante a le droit, sans perte de rémunération, de ne pas effectuer les tâches médicalement déconseillées pour sa santé... ». Par conséquent, toute alternative proposée par l'employeur doit garantir le maintien du salaire antérieur.
- 10 Israël : L'article 1 de la loi sur l'emploi des femmes, 5714-1954, stipule que le ministre du Travail et des Affaires sociales peut, par voie de règlement, interdire ou limiter l'emploi d'une femme dans tout travail, processus de production ou lieu de travail spécifique, dont l'emploi est susceptible, à son avis, d'être particulièrement préjudiciable à la santé d'une femme.
- 11 Turquie : En vertu du règlement sur les conditions de travail des femmes enceintes ou allaitantes, des salles d'allaitement et des crèches et de la loi sur la santé et la sécurité au travail, dès qu'une employée notifie à son employeur sa grossesse ou sa période d'allaitement, celui-ci doit immédiatement mettre en œuvre les mesures de protection nécessaires. Toutefois, il n'existe pas d'interdiction explicite de l'absence d'obligation de travailler dans des conditions dangereuses.
- 12 Grèce : Bien qu'il n'existe pas d'interdiction ou d'absence explicite d'obligation pour les travailleuses enceintes d'effectuer des travaux dangereux, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'une travailleuse enceinte ne soit pas exposée à des risques susceptibles de nuire à sa santé ou à celle de son enfant.
- 13 Royaume-Uni : Aux termes de l'article 17 de la réglementation de 1999 sur la gestion de la santé et de la sécurité au travail, le travail de nuit est autorisé, sauf si un certificat est fourni par un médecin indiquant que la personne enceinte ne doit pas travailler la nuit.

► **Tableau A.6. L'allaitement maternel au travail**

Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes	Durée totale quotidienne des pauses d'allaitement	Mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi	Dispositions statutaires relatives aux installations de soins sur le lieu de travail
Afrique					
Afrique du Nord					
Algérie	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Égypte	Rémunérées	2	60	24 mois après la naissance	Pas prévues
Libye	Rémunérées	1 ou plus	60 minutes	18 mois après l'accouchement	Femmes/enfants
Maroc	Rémunérées	2	60	12 mois à compter de la date de la reprise du travail	50fw plus de 16 ans
Soudan	Rémunérées	1	60	2 ans à compter de la date de naissance de l'enfant	Pas prévues
Tunisie	Rémunérées	2	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an	50fw
Afrique sub-saharienne					
Angola	Rémunérées ou réduction du temps de travail	2	60	12	Pas prévues
Bénin	Rémunérées	Non limité	60	15 mois	Pas prévues
Botswana	Rémunérées	2	60	6	Pas prévues
Burkina Faso	Rémunérées	Pas spécifiées	90	14 mois après le retour de congé	Pas prévues
Burundi	Rémunérées	1	60	6	Pas prévues
Cap-Vert	Rémunérées	Pas spécifiées	45	Les six premiers mois après la naissance	Pas prévues
Cameroun	Rémunérées	Pas spécifiées	60	15 mois à partir de la naissance	50fw
République centrafricaine	Rémunérées	Pas spécifiées	60	15 mois après l'accouchement	50fw
Tchad	Rémunérées	Pas spécifiées	60	15 mois après la naissance	Pas prévues
Comores	Rémunérées	Pas spécifiées	60	15 mois	Pas prévues
Congo	Rémunérées	2	60	15 mois	Pas prévues
Côte d'Ivoire	Rémunérées	Pas spécifiées	60	15 mois	Pas prévues
République démocratique du Congo	Rémunérées	2	60	Pas spécifiées	Pas prévues

Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes	Durée totale quotidienne des pauses d'allaitement	Mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi	Dispositions statutaires relatives aux installations de soins sur le lieu de travail
Afrique					
Afrique sub-saharienne					
Djibouti	Rémunérées ou réduction du temps de travail	1	60	15 mois à compter de la reprise du travail	Pas prévues
Guinée équatoriale	Rémunérées	2	120	Pas spécifiées	Pas prévues
Érythrée	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Eswatini	Rémunérées	Pas spécifiées	60	3 mois	Pas prévues
Éthiopie	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Gabon	Rémunérées	Pas spécifiées	120 premiers six mois, 60 derniers six mois	12	Pas prévues
Gambie	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Ghana	Rémunérées	Pas spécifiées	60	12	Pas prévues
Guinée	Rémunérées	1, 2 ou 3	60	9 mois à partir de la naissance	Pas prévues
Guinée-Bissau	Rémunérées	2	60	12 mois à compter de l'accouchement	Pas prévues
Kenya	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Lesotho	Rémunérées	Pas spécifiées	60 minutes	6 mois après le retour au travail	Pas prévues
Liberia	Rémunérées ou réduction du temps de travail	2 ou réduction de 60 minutes des heures quotidiennes	60 minutes	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 6 mois	Pas prévues
Madagascar	Rémunérées	Pas spécifiées	60	15 mois après la naissance	25fw
Malawi	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Mali	Rémunérées	Pas spécifiées	60	15 mois à partir de la naissance	Pas prévues
Mauritanie	Rémunérées	2	60	15 mois à partir de la naissance	Pas prévues ¹
Maurice	Rémunérées	2 ou 1	60 minutes	6 mois à partir de l'accouchement ou toute autre période plus longue recommandée par un médecin.	Pas prévues
Mozambique	Rémunérées	1 ou 2	60	Maximum de 12 mois	Pas prévues
Namibie	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Niger	Rémunérées	2	60	12 mois à partir de la naissance de l'enfant	25fw
Nigeria	Rémunérées	2	60	Pas spécifiées	Pas prévues

Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes	Durée totale quotidienne des pauses d'allaitement	Mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi	Dispositions statutaires relatives aux installations de soins sur le lieu de travail
Afrique					
Afrique sub-saharienne					
Rwanda	Rémunérées	1	60	12 mois à compter de la reprise du travail	Pas prévues
Sao Tomé et Príncipe	Rémunérées	1 ou 2	60	Limite de 2 ans après l'accouchement	Pas prévues
Sénégal	Rémunérées	Pas spécifiées	60	15 mois à partir de la naissance de l'enfant	25fw
Seychelles	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Sierra Leone	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Somalie	Rémunérées	2	120	12 mois après la naissance de l'enfant	Pas prévues
Afrique du Sud	Pas prévues ²	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Sud-Soudan	Rémunérées	2 ou réduction du travail de 60 minutes	60	6 mois à compter de la date de retour	Tous
Togo	Rémunérées	Pas spécifiées	60	15 mois après l'accouchement	Pas prévues
Ouganda	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
République-Unie de Tanzanie	Rémunérées	Pas spécifiées	120	Pas spécifiées	Pas prévues
Zambie	Rémunérées	1 ou 2	60 minutes	6 mois à compter de la date d'accouchement	Pas prévues
Zimbabwe	Rémunérées	1 ou 2	60 minutes	La période la plus courte au cours de laquelle l'employée allaite son enfant ou une période de 6 mois.	Pas prévues
Amériques					
Amérique latine et Caraïbes					
Antigua-et-Barbuda	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Argentine	Rémunérées	2	60	12	Aucune information trouvée ³
Bahamas	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Barbade	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Belize	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Bolivie (État plurinational de)	Rémunérées	Pas spécifiées	60	12	50w
Brésil	Rémunérées	2	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 6 mois	30fw
Îles Vierges britanniques	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues

Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes	Durée totale quotidienne des pauses d'allaitement	Mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi	Dispositions statutaires relatives aux installations de soins sur le lieu de travail
Amériques					
Amérique latine et Caraïbes					
Chili	Rémunérées ou réduction du temps de travail	2	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 2 ans	20fw
Colombie	Rémunérées	2	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 6 mois	Tous
Costa Rica	Rémunérées	2	60	Pas spécifiées	30fw
Cuba	Rémunérées	1	60 (l'un ou l'autre des parents)	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois	Pas prévues
République dominicaine	Rémunérées	3	60	Pas spécifiées	Pas prévues
Équateur	Rémunérées ou réduction du temps de travail ⁴	s/o	120	12 mois après la naissance	Pas prévues
El Salvador	Rémunérées	2	60	Pas spécifiées	Pas prévues ⁵
Guatemala	Rémunérées ou réduction du temps de travail	1 ou 2	60 minutes	10 mois après le retour au travail	30fw
Guyane	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Haïti	Rémunérées	Toutes les 3 heures	60	Pas prévues	Pas prévues
Honduras	Rémunérées	2	60	6	20w
Jamaïque	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Mexique	Rémunérées ou réduction du temps de travail	2	60	6	Pas prévues
Nicaragua	Rémunérées	Toutes les 3 heures	30	Pas spécifiées	30fw
Panama	Rémunérées	Toutes les 2 ou 3 heures	60 minutes	Pas indiquées	20fw
Paraguay	Rémunérées ou réduction du temps de travail	Pas spécifiées	90	6 mois	Tous
Pérou	Rémunérées	Pas spécifiées	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois	Pas prévues
Saint-Kitts-et-Nevis	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Sainte-Lucie	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Suriname	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues

Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes	Durée totale quotidienne des pauses d'allaitement	Mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi	Dispositions statutaires relatives aux installations de soins sur le lieu de travail
Amériques					
Amérique latine et Caraïbes					
Trinité-et-Tobago	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Uruguay	Rémunérées	1 ou 2	60 minutes	Jusqu'à 24 mois	20fw ou 50w
Venezuela (République bolivarienne du)	Rémunérées	2	60	Pas spécifiées	20w
Amérique du Nord					
Canada	Non rémunérées ⁶	Si nécessaire	Si nécessaire	Pas spécifiées	Pas prévues
États-Unis d'Amérique	Non rémunérées	Pas spécifiées	Pas spécifiées	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de d'1 an	50w
États arabes					
Bahreïn	Rémunérées	2	120	6 mois (ou un an pour les « pauses pour soins » qui pourraient être utilisées pour l'allaitement)	Pas prévues
Irak	Rémunérées	1	60	Pas spécifiées	Pas prévues
Jordanie	Rémunérées	Pas spécifiées	60	12 mois	15 enfants de moins de 5 ans ou plus parmi les employés
Koweït	Rémunérées	Pas spécifiées	120 minutes	Pas spécifiées	Pas prévues
Liban	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Oman	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Qatar	Rémunérées	Pas spécifiées	60	1 an après l'accouchement	Pas prévues
Arabie Saoudite	Rémunérées	Pas spécifiées	60	Pas spécifiées	Pas prévues
République arabe syrienne	Rémunérées	1 ou 2	60	Après un congé de 24 mois	Pas prévues
Émirats arabes unis	Rémunérées	2	60	18 mois à compter de la date d'accouchement	Pas prévues
Yémen	Rémunérées	Pas spécifiées	Pas spécifiées	6 mois à partir de la naissance de l'enfant	Pas prévues
Asie et Pacifique					
Asie de l'Est					
Chine	Rémunérées	Pas spécifiées	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an	Pas prévues
Hong Kong, Chine	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues

Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes	Durée totale quotidienne des pauses d'allaitement	Mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi	Dispositions statutaires relatives aux installations de soins sur le lieu de travail
Asie et Pacifique					
Asie de l'Est					
Japon	Non rémunérées	2	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois	Pas prévues
Mongolie	Rémunérées	Pas spécifiées	120	6	Pas prévues
République de Corée	Rémunérées	2	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois	Tous
Asie du Sud-Est et Pacifique					
Australie	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Brunei Darussalam	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Cambodge	Rémunérées	2	60	1 an à compter de la date d'accouchement	100fw
Fidji	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Indonésie	Rémunérées	Pas spécifiées	Pas spécifiées	Pas spécifiées	Pas prévues
République démocratique populaire lao	Rémunérées	Pas spécifiées	60	1 an après la naissance	Pas prévues
Malaisie	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Myanmar	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Nouvelle-Zélande	Non rémunérées	Pas spécifiées	Pas spécifiées	Pas spécifiées	Tous
Papouasie-Nouvelle-Guinée	Rémunérées	2	60	Pas spécifiées	Pas prévues
Philippines	Rémunérées	Pas limitées	40	Pas spécifiées	Tous
Samoa	Rémunérées ou réduction du temps de travail	1 ou plus	Pas spécifiées	Pas spécifiées	Pas prévues
Singapour	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Îles Salomon	Rémunérées	2	120	Pas spécifiées	Pas prévues
Thaïlande	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Timor-Leste	Rémunérées	2	120	Jusqu'à 6 mois	Pas prévues
Tonga	Pas de congé de maternité	Pas de congé de maternité	Pas de congé de maternité	Pas de congé de maternité	Pas de congé de maternité
Vanuatu	Rémunérées	2	120	24 mois	Pas prévues
Viet Nam	Rémunérées	Pas spécifiées	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois	Pas prévues

Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes	Durée totale quotidienne des pauses d'allaitement	Mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi	Dispositions statutaires relatives aux installations de soins sur le lieu de travail
Asie et Pacifique					
Asie du Sud					
Afghanistan	Rémunérées	Toutes les 3 heures	60	Pas spécifiées	Pas prévues
Bangladesh	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Bhoutan	Rémunérées	Toutes les 4 heures	60	1 mois	Pas prévues
Inde	Rémunérées	2	Pas spécifiées	15	50w
Iran (République islamique d')	Rémunérées	Toutes les 3 heures	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 2 ans	Pas prévues
Maldives	Rémunérées	2	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an	Pas prévues
Népal	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Pakistan	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Sri Lanka	Rémunérées	2	60-120 ⁷	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an	Pas prévues
Europe et Asie centrale					
Asie centrale et occidentale					
Arménie	Rémunérées	Toutes les 3 heures	60	12	Pas prévues
Azerbaïdjan	Rémunérées	Toutes les 3 heures	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an et demi	Tous ⁸
Chypre	Rémunérées ou réduction du temps de travail	1	60	6	Pas prévues
Géorgie	Rémunérées	1	60 (au moins)	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an	Pas prévues
Israël	Rémunérées	1	60	4 mois (après la fin du congé de maternité)	Pas prévues
Kazakhstan	Rémunérées	Toutes les 3 heures	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois	Pas prévues
Kirghizistan	Rémunérées ou réduction du temps de travail	Toutes les 3 heures	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an et demi	Pas prévues
Tadjikistan	Rémunérées	Toutes les 3 heures de travail	Pas spécifiées (30 min de pause pour chaque 3 heures de travail)	Enfant de moins de 18 mois	Pas prévues
Turquie	Rémunérées	Pas spécifiées	90	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an	100fw

Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes	Durée totale quotidienne des pauses d'allaitement	Mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi	Dispositions statutaires relatives aux installations de soins sur le lieu de travail
Europe et Asie centrale					
Asie centrale et occidentale					
Turkménistan	Rémunérées	Toutes les 3 heures	Chaque pause est d'au moins 30 minutes (les mères de 2 enfants ou plus ont au moins 60 minutes pour chaque pause).	Enfants de moins d'un an et demi	Femmes/enfants ⁹
Ouzbékistan	Rémunérées	Au moins toutes les 3 heures	Pas spécifiées (chaque pause peut être de 30 minutes)	Enfants de moins de deux ans	Pas prévues
Europe de l'Est					
Bélarus	Rémunérées	Toutes les 3 heures	60	18	Pas prévues
Bulgarie	Rémunérées	2	120	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 mois	20fw
Tchécoslovaquie	Rémunérées	2	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an	Tous
Hongrie	Rémunérées	2	120 premiers six mois, 60 derniers 3 mois	9	Pas prévues
Pologne	Rémunérées	2	60	Pas spécifiées	Pas prévues
République de Moldavie	Rémunérées	Toutes les 3 heures	60 minutes	36 mois	Pas prévues
Roumanie	Rémunérées ou réduction du temps de travail	2	120	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois	Tous
Fédération de Russie	Rémunérées ou réduction du temps de travail	Toutes les trois heures	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois	Pas prévues
Slovaquie	Rémunérées ou réduction du temps de travail	2 pour les 6 premiers mois, 1 pour les 6 mois suivants	60 premiers 6 mois, 30 derniers 6 mois	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois	Toutes ¹⁰
Ukraine	Rémunérées	Toutes les 3 heures	Pas spécifiées (chaque pause peut être de 30 minutes)	Enfants de moins d'un an et demi	Tous
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest					
Albanie	Rémunérées ou réduction du temps de travail	1	120 minutes	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an	Pas prévues
Andorre	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Autriche	Rémunérées	2	90	Pas spécifiées	Pas prévues
Belgique	Rémunérées	2	60	9 mois	Tous
Bosnie-Herzégovine	Rémunérées	2	120	12	Pas prévues
Croatie	Rémunérées	1, 2	120	12 mois à partir de la naissance	Pas prévues

Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes	Durée totale quotidienne des pauses d'allaitement	Mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi	Dispositions statutaires relatives aux installations de soins sur le lieu de travail
Europe et Asie centrale					
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest					
Danemark	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Estonie	Rémunérées	Toutes les 3 heures	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois	Pas prévues
Finlande	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
France	Rémunérées	Pas spécifiées	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an	100w
Allemagne	Rémunérées	1 ou 2	60	12	Pas prévues
Grèce	Pas prévues ¹¹	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Islande	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues
Irlande	Rémunérées ou réduction du temps de travail ¹²	1,2,3	60	Pas spécifiées	Pas prévues
Italie	Rémunérées ou réduction du temps de travail	Pas spécifiées	120	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois	Pas prévues
Lettonie	Rémunérées	Toutes les 3 heures	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an et demi	Pas prévues
Lituanie	Rémunérées	Toutes les 3 heures	60	Aucune information trouvée	Pas prévues
Luxembourg	Rémunérées ou réduction du temps de travail	2	90	Pas spécifiées	Pas prévues
Malte	Rémunérées	3, 2, 1	60	Aucune information trouvée	Pas prévues
Monaco	Rémunérées	Toutes les 4 heures	30 minutes	12 mois à partir de la naissance	Pas prévues
Monténégro	Rémunérées	1 ou 2	120 minutes	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois	Pas prévues
Pays-Bas	Rémunérées	Pas spécifiées	120	9	Tous
Macédoine du Nord	Rémunérées	1	90 minutes (y compris la pause quotidienne)	L'enfant atteint l'âge de 12 mois	Pas prévues
Norvège	Rémunérées ou réduction du temps de travail	Pas spécifiées	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an	Pas prévues
Portugal	Rémunérées	2	120	Pas spécifiées	Pas prévues
Saint-Marin	Rémunérées	Pas spécifiées	120 minutes	Enfants de moins d'un an	Pas prévues

Pays	Droit à des pauses d'allaitement rémunérées	Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes	Durée totale quotidienne des pauses d'allaitement	Mois pendant lesquels les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi	Dispositions statutaires relatives aux installations de soins sur le lieu de travail
Europe et Asie centrale					
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest					
Serbie	Rémunérées ou réduction du temps de travail	Pas spécifiées	90 minutes	12 mois à partir de la naissance	Pas prévues
Slovénie	Rémunérées ¹³	Pas spécifiées	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois	Pas prévues
Espagne	Rémunérées ou réduction du temps de travail ¹⁴	1 ou 2	60	Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 9 mois (ou 12 mois si les deux parents prennent le congé)	Pas prévues
Suède	Rémunérées	Pas spécifiées	Pas spécifiées	Pas spécifiées	Pas prévues
Suisse	Rémunérées	Pas spécifiées	90 minutes (journée de 7 heures ou plus)	Durant la première année de vie de l'enfant	Pas prévues
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues	Pas prévues

Remarque : 185 pays et territoires. -. s/o. = sans objet.

Source : Compilées par les auteurs à la suite d'une revue des législations nationales.

Notes méthodologiques

Droit à des pauses d'allaitement rémunérées

- ▶ Rémunérées = les travailleuses ont droit à des pauses quotidiennes rémunérées pour allaiter ou tirer du lait.
- ▶ Rémunérées ou réduction du temps de travail = les travailleuses ont droit à des pauses quotidiennes ou à une réduction du temps de travail avec rémunération pour allaiter ou tirer du lait.
- ▶ Non rémunérées = les travailleuses ont droit à des pauses quotidiennes ou à une réduction du temps de travail sans rémunération pour allaiter ou tirer du lait.
- ▶ Pas prévues = la loi n'accorde pas aux travailleuses le droit à des pauses quotidiennes ou à une réduction du temps de travail pour allaiter ou tirer du lait.

Mères allaitantes - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, Article 10, paragraphes 1 et 2 : « La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant... Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence. »

Cet indicateur permet de savoir si la législation donne aux travailleuses droit à des pauses quotidiennes ou à une réduction quotidienne du temps de travail pour leur permettre d'allaiter leur enfant ou de tirer du lait pour le/la nourrir au biberon plus tard. Lorsque la loi permet aux travailleuses de choisir entre des pauses rémunérées et une réduction du temps de travail, le terme (« Rémunérées ou réduction du temps de travail ») est utilisé. L'indicateur précise également si cette pause est rémunérée ou non. Si la législation ne prévoit pas explicitement la rémunération des pauses d'allaitement ou la réduction du temps de travail, le terme « Non rémunérées » est utilisé.

Nombre de pauses d'allaitement quotidiennes

- ▶ # = nombre de pauses journalières légales auxquelles les travailleurs ont droit pour allaiter leurs bébés ou tirer du lait.
- ▶ Pas spécifiées = des pauses d'allaitement sont prévues, mais leur nombre n'est pas précisé.
- ▶ Chaque # heures = des pauses d'allaitement peuvent être prises toutes les X heures.
- ▶ Pas limitées = aucune limite au nombre de pauses d'allaitement quotidiennes auxquelles l'employée a droit.

Mères allaitantes - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, article 10(2) : « La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps de travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. »

Cet indicateur mesure le nombre de pauses d'allaitement quotidiennes spécifiées par la législation nationale.

Durée totale des pauses d'allaitement quotidiennes

- ▶ # = durée totale des pauses d'allaitement quotidiennes ou réduction des heures de travail quotidiennes en minutes.
- ▶ Pas spécifiées = des pauses d'allaitement sont prévues, mais la durée totale quotidienne des pauses d'allaitement n'est pas précisée.

Mères allaitantes - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, article 10(2) : « La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps du travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. »

Cet indicateur mesure la durée totale quotidienne légale des pauses d'allaitement ou le nombre d'heures (exprimées en minutes) du temps de travail quotidien.

Période pendant laquelle les pauses d'allaitement sont autorisées par la loi

- ▶ # = nombre de mois (ou d'années) pendant lesquels les pauses d'allaitement ou la réduction des heures de travail quotidiennes sont autorisées par la loi.
- ▶ Pas spécifiées = des pauses d'allaitement sont prévues, mais leur durée n'est pas spécifiée par la loi.

Mères allaitantes - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, article 10(2) : « La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps du travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. »

Cet indicateur mesure la période pendant laquelle les travailleuses ont droit à des pauses quotidiennes pour l'allaitement ou à une réduction de leur temps de travail. La durée des pauses d'allaitement prévue par une législation nationale peut faire référence soit au nombre de mois pendant lesquels une femme peut bénéficier de pauses d'allaitement à son retour au travail à la fin de son congé de maternité, soit à l'âge de l'enfant (généralement exprimé en mois ou en années) jusqu'auquel la mère peut se prévaloir de ce droit. Dans une optique de comparaison, la durée des pauses d'allaitement prévue par la législation nationale a été convertie en mois et référence est faite, entre parenthèses, à la disposition de la législation nationale y afférente. Si aucune référence entre parenthèses n'est fournie, on considère que la période en mois commence à la naissance de l'enfant.

Obligation de fournir des installations pour soins sur le lieu de travail

- ▶ Tous = les employeurs ont l'obligation de fournir des installations de soins ou de soins aux enfants sur leur lieu de travail ou à proximité (ou un remboursement des frais liés aux soins des enfants), quel que soit le nombre de travailleurs.
- ▶ Femmes/enfants = les employeurs ont l'obligation de fournir des installations pour un nombre indéfini de travailleuses ou d'enfants, mais la législation ne prévoit pas de nombre minimum.
- ▶ #fw = les employeurs comptant plus de X employées doivent prévoir des services de soins ou de soins aux enfants sur leur lieu de travail (ou un remboursement des frais de soins aux enfants).
- ▶ #w = les employeurs ayant plus de X employés, de sexe masculin ou féminin, doivent prévoir des services de soins ou de soins aux enfants sur leur lieu de travail (ou un remboursement des frais de soins aux enfants).
- ▶ Pas prévues = la fourniture d'installations de soins ou de services de soins aux enfants ou le remboursement des frais de soins aux enfants n'est pas imposés par la loi.

Cet indicateur fournit des informations sur les dispositions légales relatives aux services de soins ou de soins aux enfants sur le lieu de travail et sur les conditions dans lesquelles leur mise en place est obligatoire. Les situations dans lesquelles cette disposition n'est pas incluse dans la loi à titre obligatoire sont signalées par la mention « Non prévues ». Dans certains pays, les employeurs ont l'obligation de fournir des installations en fonction d'un nombre réglementaire de travailleurs (indiqué par « w »), hommes et femmes confondus, ou uniquement d'un nombre déterminé d'employées (« fw »). Dans d'autres cas, la

législation prescrit la création d'installations de soins ou de soins aux enfants en fonction d'un nombre non spécifié de travailleurs, de femmes ou d'enfants (par exemple, « beaucoup » de femmes ; « nombre prescrit de femmes » ; « en fonction du nombre d'enfants, compte tenu de leur âge »). En lieu et place d'installations sur le lieu de travail, la loi peut imposer le remboursement des frais de soins aux enfants.

Mères allaitantes – Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, paragraphe 9 : « 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 ».

Sources

Toutes les informations figurant dans le tableau sont basées sur une revue de données effectuée de la mi-2020 à la mi-2021. Les principales sources d'information utilisées pour collecter les données étaient la [base de données NATLEX de l'OIT](#) sur les législations nationales du travail, de la sécurité sociale et des droits de l'homme connexes, ainsi que les sites Web officiels des gouvernements utilisant les versions publiées et consolidées les plus récentes des lois.

Notes du tableau

- 1 Mauritanie : Toutefois, l'article 163 du Code du travail précise que le ministre du Travail est habilité à prendre un arrêté obligeant les établissements comptant plus de 100 travailleuses à mettre en place des installations d'allaitement.
- 2 Afrique du Sud : Cependant, le Code de bonnes pratiques relatives à la grossesse et aux suites de couches prévoit un certain nombre de bonnes pratiques relatives aux travailleurs exerçant des responsabilités familiales, notamment des pauses d'allaitement rémunérées et le fait de conseiller aux employeurs de proposer des modalités de travail flexibles. <https://www.labourguide.co.za/ccma-informations/43-general/general/515-code-of-good-practice-on-pregnancy-and-afterbirth>
- 3 Argentine : l'article 179 de la Ley Contrato de Trabajo exige que les établissements comptant un certain nombre d'employées disposent de salles d'allaitement et de garderies, mais les réglementations spécifiques qui établissent le nombre d'employées et les exigences exactes ne sont pas cohérentes sur l'ensemble du pays.
- 4 Équateur : Les femmes allaitantes ont droit à une journée de travail de six heures.
- 5 El Salvador : L'article 42 de la Constitution stipule que « les lois régleront l'obligation des employeurs d'installer et d'entretenir des salles pour les enfants en bas âge [salas cunas] et des lieux de garde [lugares de custodia] pour les enfants. » Bien que cet article laisse entendre que ces pièces soient destinées à la garde des enfants, il est possible qu'elles soient utilisées comme structures pour allaitement.
- 6 Canada : Les pauses ne sont pas rémunérées au niveau fédéral, mais chaque province et territoire a ses propres lois et règlements.
- 7 Sri Lanka : Lorsqu'une garderie ou un endroit approprié est fourni par l'employeur pour l'allaitement, les pauses sont de 30 minutes chacune, et lorsqu'aucun endroit n'est fourni pour l'allaitement, les pauses sont d'une heure chacune.
- 8 Azerbaïdjan : Si une femme ayant un enfant de moins de 18 mois rencontre des difficultés pour l'allaiter, l'employeur, à la demande de cette femme, doit la transférer à un travail plus léger ou lui fournir les installations nécessaires pour l'allaitement.
- 9 Turkménistan : Pour les installations de soins et de garde d'enfants, « les entreprises qui ont largement recours à de la main-d'œuvre féminine doivent fournir des crèches et des jardins, des salles de soins et des salles d'hygiène personnelle pour les femmes ».
- 10 Slovaquie : Selon le Code du travail, un employeur doit établir, maintenir et améliorer le niveau des installations sociales et des installations sanitaires personnelles pour les femmes.
- 11 Grèce : Aucune disposition légale générale sur les pauses d'allaitement n'a pu être identifiée. Cependant la loi n° 1483 de 1983 établit une obligation pour les chefs d'entreprises industrielles ou d'exploitations agricoles de plus de 300 employés de fournir des installations adéquates pour l'allaitement.
- 12 Irlande : La fourniture d'installations de soins n'est pas obligatoire si le coût est plus que symbolique pour l'employeur.
- 13 Slovaquie : Les congés pour soins sont couverts par l'assurance sociale.
- 14 Espagne : Au cours des neuf premiers mois de la vie de l'enfant, de son adoption ou de son placement en famille d'accueil, les salariés (les deux parents) ont droit à une heure d'absence sans perte de salaire, durant la journée de travail. Ce congé à temps partiel (permiso de cuidado del lactante) était, à l'origine, destiné à faciliter l'allaitement, mais il est désormais défini comme du temps réservé aux soins. Il s'agit d'un droit individuel et non transférable. En consolidant ce droit, les parents peuvent également prolonger le congé de maternité (et de paternité) de deux à quatre semaines. Dans le secteur privé, si les deux parents utilisent ce congé de la même manière, ils peuvent le prolonger jusqu'au premier anniversaire de l'enfant. Dans ce cas, la réduction de salaire durant cette période est compensée par les caisses de sécurité sociale.

► **Tableau A.7. Services de soins aux enfants**

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Afrique								
Afrique du Nord								
Algérie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Égypte	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	4 et 5 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Libye	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Maroc	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Soudan	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Tunisie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Afrique sub-saharienne								
Angola	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Bénin	Non	-	-	-	Oui	Universel	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Botswana	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Burkina Faso	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Burundi	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Cap-Vert	Non	-	-	-	Oui	Universel	4 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Cameroun	Non	-	-	-	Non	-	-	-
République centrafricaine	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Tchad	Non	-	-	-	Non	-	-	-

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Afrique								
Afrique sub-saharienne								
Comores	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Congo	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Côte d'Ivoire	Non	-	-	-	Non	-	-	-
République démocratique du Congo	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Djibouti	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Guinée équatoriale	Non	-	-	-	Oui	Universel	âge de 3 ans (privé) âge 6 (public)	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Érythrée	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	4 ans	4 heures par jour (si disponible)
Eswatini	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Éthiopie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Gabon	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Gambie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Ghana	Non	-	-	-	Oui	Universel	4 et 5 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Guinée	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Guinée-Bissau	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Kenya	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Lesotho	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Liberia	Non	-	-	-	Oui	Universel	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Madagascar	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Malawi	Non	-	-	-	Non	-	-	-

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Afrique								
Afrique sub-saharienne								
Mali	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Mauritanie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Maurice	Non	-	-	-	Oui	Universel	3 ans	6 heures par jour, des services de soins aux enfants peuvent être proposés.
Mozambique	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Namibie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Niger	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Nigeria	Non	-	-	-	Oui	Universel	5 ans	Journée scolaire
Rwanda	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Sao Tomé et Principe	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Sénégal	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Sierra Leone	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Somalie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Afrique du Sud	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Sud-Soudan	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Togo	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Ouganda	Non	-	-	-	Non	-	-	-
République-Unie de Tanzanie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Zambie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Zimbabwe	Non	-	-	-	Oui	Universel	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Amériques								
Amérique latine et Caraïbes								
Argentine	Non	-	-	-	Oui	Universel	4 ans	Demi-journée
Bahamas	Non	-	-	-	Oui	Universel	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Barbade	Oui	À la charge des bénéficiaires	Age 0	Selon les besoins	Oui	Universel	3 ans	15 heures par semaine dans les institutions publiques
Belize	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	3 ans	Journée scolaire (y compris le retour à la maison pour le déjeuner)
Bolivie (État plurinational de)	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Brésil	Oui	Universel	Âge 0 (3 mois)	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Universel	4 (ans début de la CITE 02, CITE 01 à l'âge de 3 ans)	La journée scolaire est de 5 heures
Chili	Oui	Ciblé	Age 0	Temps partiel et temps plein disponibles	Oui	Ciblé	3 ans (ciblé) 4 ans (universel)	22 heures par semaine à partir de 4 ans
Colombie	Oui	Ciblé	Age 0	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Ciblé	3 ans (ciblé) 5 ans (universel)	Journée entière
Costa Rica	Oui	Ciblé	Age 0	Pas de réglementation nationale	Oui	Ciblé	L'âge de 4 ans et 3 mois marque le début de la préscolarisation obligatoire.	3-4 heures par jour (préscolaire)
Cuba	Oui	Universel	L'âge d'1 an	Journée entière	Oui	Universel	3 et 5 ans (préscolaire)	Journée entière
République dominicaine	Non	-	-	-	Oui	Universel	5 ans	Journée entière
Équateur	Oui	Ciblé	Age 0	Garderies et services à domicile	Oui	Ciblé	De 3 à 5 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
El Salvador	Non	-	-	-	Non	-	-	-

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Amériques								
Amérique latine et Caraïbes								
Guatemala	Non	-	-	-	Oui	Universel	4 et 5 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Guyane	Non	-	-	-	Oui	Universel	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Haïti	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Honduras	Non	-	-	-	Oui	Universel	De 4 à 6 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Jamaïque	Non	-	-	-	Oui	Universel	4 ans	Journée entière
Mexique	Oui	Universel	Age 0	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Universel	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Nicaragua	Oui	Ciblé	Age 0	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Ciblé	3 ans	Pas de réglementation
Panama	Oui	Universel	De 0 à 6 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Universel	4 ans (obligatoire à partir de 5 ans)	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Paraguay	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Pérou	Oui	Ciblé	6 mois	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Ciblé	3 ans (en théorie) 5 ans (en pratique)	8 à 2
Sainte-Lucie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Suriname	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	4 ans	Journée scolaire (de 7h à 13h30)

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Amériques								
Amérique latine et Caraïbes								
Trinité-et-Tobago	Non	-	-	-	Oui	Universel	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Uruguay	Oui	À la charge des bénéficiaires	Age 0	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Universel	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Venezuela (République bolivarienne du)	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Amérique du Nord								
Canada	Non	-	-	-	Non	-	-	-
États-Unis d'Amérique	Non	-	-	-	Non	-	-	-
États arabes								
Bahreïn	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Irak	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Jordanie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Koweït	Non	-	-	-	Oui	Universel	4-6 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Liban	Non	-	-	-	Oui	Universel	3-5 ans	4 heures par jour
Oman	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Qatar	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Arabie Saoudite	Non	-	-	-	Non	-	-	-
République arabe syrienne	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Émirats arabes unis	Non	-	-	-	Oui	À la charge des bénéficiaires	5 ans	Jusqu'à 7 heures par jour
Yémen	Non	-	-	-	Non	-	-	-

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Asie et Pacifique								
Asie de l'Est								
Chine	Non	-	-	-	Oui	Universel	3 ans	Journée entière
Japon	Oui	Ciblé	De 0 à 2 ans	Journée entière	Oui	Universel	De 3 à 5 ans	De 9 h à 14 h
Mongolie	Oui	Ciblé	Age 0	8 heures par jour	Oui	Universel	3 ans	8 heures par jour
République de Corée	Oui	Ciblé	Âge 0 (100 jours)	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Ciblé	De 3 à 5 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Asie du Sud-Est et Pacifique								
Australie	Oui	Ciblé	De 0 à 3 ans	Jusqu'à 100 heures financées par quinzaine	Oui	Ciblé	4 ans	Jusqu'à 100 heures par quinzaine (pour l'offre privée)
Brunei Darussalam	Non	-	-	-	Oui	Universel	5 ans (jardin d'enfants privé disponible à partir de 3 ans)	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Cambodge	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Fidji	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	3 ans et 5 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Polynésie française	Oui	Ciblé	Age 0	Journée entière	Oui	Universel	3 ans	Journée scolaire
Guam	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Indonésie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
République démocratique populaire lao	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Malaisie	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Myanmar	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Nouvelle-Zélande	Oui	À la charge des bénéficiaires	Age 0	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Universel	3 ans	20 heures par semaine

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Asie et Pacifique								
Asie du Sud-Est et Pacifique								
Papouasie-Nouvelle-Guinée	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Philippines	Non	-	-	-	Oui	Universel	5 ans	3-4 heures par jour
Samoa	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Singapour	Oui	Ciblé	2 mois	Selon les besoins	Oui	Ciblé	3 ans (garderie) 4/5 ans (école maternelle)	Demi-journée ou journée complète
Îles Salomon	Non	-	-	-	Oui	À la charge des bénéficiaires	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Thaïlande	Non	-	-	-	Oui	Universel	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Timor-Leste	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Tonga	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Vanuatu	Non	-	-	-	Oui	Universel	4 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Viet Nam	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	De 3 à 5 ans, l'école commence à 6 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Asie du Sud								
Afghanistan	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Bangladesh	Non	-	-	-	Oui	Universel	5 ans	12 heures par semaine
Inde	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Iran (République islamique d')	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Maldives	Non	-	-	-	Oui	À la charge des bénéficiaires	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Asie et Pacifique								
Asie du Sud								
Népal	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Pakistan	Non	-	-	-	Oui	Universel	5 ans	Journée scolaire
Sri Lanka	Non	-	-	-	Oui	À la charge des bénéficiaires	3 ans	Pas de réglementation
Europe et Asie centrale								
Asie centrale et occidentale								
Arménie	Non	-	-	-	Oui	À la charge des bénéficiaires	3 ans	Pas de réglementation ; le secteur public a tendance à proposer des horaires plus courts pour réduire les coûts.
Azerbaïdjan	Non	-	-	-	Oui	Universel	5 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Chypre	Oui	Ciblé	Age 0	Journée entière	Oui	Ciblé	3 ans	Journée entière
Géorgie	Oui	À la charge des bénéficiaires	Âge d'1 an	Journée entière	Oui	À la charge des bénéficiaires	3 ans	Journée entière
Israël	Oui	Ciblé	Age 0	Aucune disposition nationale	Oui	Ciblé	3 ans (gratuit à partir de 5 ans)	Journée entière
Kazakhstan	Oui	Ciblé	Âge d'1 an	Journée complète ou temps partiel	Oui	Ciblé	âge de 3 ans (en théorie) âge de 5 ans (obligatoire)	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Kirghizistan	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Tadjikistan	Non	-	-	-	Non	-	-	-
Turquie	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	Destiné aux enfants de 5 ans	6 heures par jour
Turkménistan	Non	-	-	-	Oui	À la charge des bénéficiaires	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Ouzbékistan	Non	-	-	-	Oui	À la charge des bénéficiaires	3-5 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Europe et Asie centrale								
Europe de l'Est								
Bélarus	Oui	Universel	Age 0	6 heures par jour (temps partiel) ou 12 heures (temps plein)	Oui	Universel	3 ans et 5 ans	6 heures par jour (temps partiel) ou 12 heures (temps plein) pour la maternelle, la journée scolaire dure 6 heures
Bulgarie	Non	-	-	-	Oui	Universel	3 ans (obligatoire à partir de 4 ans depuis septembre 2020, auparavant 5 ans)	Journée ou demi-journée complète ; flexible selon les besoins
Tchécoslovaquie	Non	-	-	-	Oui	Universel	âge de 3 ans (subventionné) âge de 5 ans gratuit et obligatoire (préscolaire)	Journée entière
Hongrie	Oui	Ciblé	20 semaines	Jusqu'à 10 heures par jour	Oui	Universel	3 ans	Journée complète (au moins 4 heures)
Pologne	Oui	Ciblé	20 semaines	Journée complète ou temps partiel	Oui	Universel	3 ans	5 heures (gratuit)
République de Moldavie	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	3 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine
Roumanie	Oui	Universel	3 mois	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Universel	3-6 ans	Diverses options disponibles
Fédération de Russie	Oui	Universel	2 mois	Journée entière	Oui	Universel	De 3 à 5 ans	Journée entière
Slovaquie	Non	-	-	-	Oui	Ciblé	3 ans	Journée entière
Ukraine	Oui	Universel	Habituellement à partir de 12 mois	9 heures par jour	Oui	Universel	3 ans - avec une stratégie axée sur les 5-6 ans	Jusqu'à 9 heures par jour
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest								
Albanie	Oui	Universel	Age 0	Demi-journée ou journée complète	Oui	Universel	3 ans	Demi-journée ou journée complète

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Europe et Asie centrale								
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest								
Autriche	Oui	Ciblé	Pas de disposition nationale, mais peut être disponible dès l'âge de 0 an.	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Universel	5 ans (la maternelle est accessible dès l'âge de 3 ans, mais cela varie selon les régions)	20 heures par semaine à partir de l'âge de 5 ans, bien que de nombreuses personnes travaillent à temps plein (en s'acquittant de frais supplémentaires).
Belgique	Oui	Ciblé	De 0 an en Flandre	6,5 heures par jour (3 heures le mercredi)	Oui	Universel	3 ans (mais les enfants sont souvent regroupés par âge de 2/3 ans puis 4/5 ans)	6,5 heures par jour (3 heures le mercredi)
Bosnie-Herzégovine	Oui	À la charge des bénéficiaires	6 mois	Demi-journée ou journée complète	Oui	À la charge des bénéficiaires	3 ans (financé jusqu'à l'âge de 5 ans)	Demi-journée ou journée complète
Croatie	Oui	À la charge des bénéficiaires	6 mois	Peut être une journée ou une demi-journée	Oui	À la charge des bénéficiaires	3 ans	Minimum de 150 à 250 heures d'enseignement préscolaire (année précédant l'école primaire), sinon journée complète ou demi-journée.
Danemark	Oui	Ciblé	6 mois	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Ciblé	3 ans	Journée entière
Estonie	Oui	Ciblé	18 mois	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Universel	3 ans	Journée entière
Finlande	Oui	Universel	Age 0	Disponible à temps plein ou partiel (limité à 20 heures, sauf si les deux parents travaillent ou étudient).	Oui	Universel	3 ans	Disponible à temps plein et à temps partiel (limité à 20 heures, sauf si les deux parents travaillent/étudiant).
France	Oui	Ciblé	Age 0	Journée entière	Oui	Universel	3 ans	24 heures par semaine
Allemagne	Oui	Universel	Âge d'1 an	5 à 7 heures par jour	Oui	Universel	3 ans	5 à 7 heures par jour

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Europe et Asie centrale								
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest								
Grèce	Oui	Universel	Age 0	Journée entière	Oui	Universel	3 ans (obligatoire à partir de 4 et 5 ans)	Journée entière
Islande	Oui	Universel	Généralement vers 18 mois (l'âge n'est pas spécifié par la loi et varie selon la municipalité)	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Universel	Age de 3 ans (en pratique)	Temps plein
Irlande	Non	-	-	-	Oui	Universel	3 ans	En général, 3 heures par jour s'il s'agit d'un programme d'EPPE.
Italie	Oui	Ciblé	Age 0	Journée entière	Oui	Universel	De 3 à 6 ans	Journée entière
Lettonie	Oui	Universel	18 mois	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Universel	3 ans	Journée complète (peut inclure une prestation de nuit)
Lituanie	Oui	Universel	Age 0	20 heures prise en charge par semaine, généralement 30 heures en pratique	Oui	Universel	3 ans	20 heures prise en charge par semaine (généralement 30 heures en pratique)
Luxembourg	Oui	Ciblé	Âge 0 (réglementé) ; âge d'1 an (enseignement des langues)	Aucune indication du nombre d'heures par semaine. 10 à 20 heures d'enseignement linguistique gratuit à partir d'un an ; une couverture nocturne peut être disponible.	Oui	Universel	3 ans	Journée scolaire complète (peut ne pas inclure l'heure du déjeuner) ; couverture nocturne possible si l'établissement souhaite l'offrir (jusqu'à 2 nuits par semaine).
Malte	Oui	Universel	3 mois	Les garderies publiques fonctionnent entre 7h30 et 16h30.	Oui	Ciblé	3 ans	Jardin d'enfants public 08:30 à 14:30hrs
Monténégro	Oui	Universel	Age 0	Demi-journée ou journée complète	Oui	Universel	3 ans	Demi-journée ou journée complète
Pays-Bas	Oui	Ciblé	Age 0	Aucune indication du nombre d'heures par semaine	Oui	Ciblé	3 ans, droit à une place gratuite à partir de 4 ans	Aucune indication du nombre d'heures par semaine

Pays	SYSTÈME DE SERVICES DE SOINS AUX ENFANTS (ENFANTS ÂGÉS DE 0 À 2 ANS)				SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE (ENFANTS ÂGÉS DE 3 ANS OU PLUS)			
	Mise en place d'un système national de services de soins aux enfants	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties	Présence d'un système national d'éducation préscolaire	Type de régime de financement des services de soins aux enfants	Âge requis pour l'éligibilité	Heures de services garanties
Europe et Asie centrale								
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest								
Macédoine du Nord	Oui	Universel	Age 0	Demi-journée ou journée complète	Oui	Universel	3 ans	Demi-journée ou journée complète
Norvège	Oui	Universel	Âge d'1 an	Disponible habituellement pour 41 heures par semaine	Oui	Universel	3 ans	Jusqu'à 41 heures par semaine
Portugal	Oui	Ciblé	Age 0	Journée complète ou temps partiel	Oui	Universel	Âge de 3 ans (généralement payant) Âge de 4 ans gratuit et universel	Au moins 25 heures par semaine (âge de 4 ans)
Serbie	Oui	Ciblé	6 mois	Peut être une demi-journée ou une journée complète	Oui	Ciblé	De 2 à 5,5 ans (jardin d'enfants) puis préscolaire obligatoire (5,5 à 7 ans)	L'école maternelle est de 4 heures par jour (gratuit), la journée entière moyennant des frais supplémentaires.
Slovénie	Oui	Universel	11 mois	Demi-journée ou journée complète	Oui	Ciblé	3 ans	Demi-journée ou journée complète
Espagne	Oui	À la charge des bénéficiaires	3 mois	Selon les besoins	Oui	Universel	3 ans	25 heures par semaine
Suède	Oui	Universel	Âge d'1 an	Temps plein pour les parents salariés (sinon temps partiel)	Oui	Ciblé	3-5 ans (l'école maternelle commence à l'âge de 6 ans)	Journée complète pour les parents salariés
Suisse	Oui	À la charge des bénéficiaires	Age 0	Les horaires sont flexibles	Oui	À la charge des bénéficiaires	3 ans	Flexible
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	Oui	Ciblé	Age 0	Journée entière	Oui	Ciblé	3 ans	La partie financée varie en fonction de la nation et de l'éligibilité ; la journée complète est disponible pour ceux qui acceptent d'en prendre en charge les frais.

Remarque : 178 pays et territoires. -- Pas de service national de soins aux enfants ni de système d'enseignement préscolaire.

Source : Compilées par les auteurs à la suite d'une revue des législations nationales.

Notes méthodologiques

Disponibilité d'un système national de services de soins aux enfants ou d'un système national d'éducation préscolaire

Le terme « Oui » indique que le gouvernement non seulement impose un droit statutaire à des programmes de développement éducatif de la petite enfance - DEPE (services de soins aux enfants) ou à l'éducation préscolaire, mais également finance ou subventionne le service. Le terme « Non » indique qu'il n'existe aucune disposition légale gouvernementale ou une disposition minimale pour ces services.

Type de régime de financement de services de soins aux enfants et d'éducation préscolaire

Cet indicateur définit le type de régime public de financement des services de soins aux enfants ou d'éducation préscolaire. Les régimes de financement sont classés ainsi qu'il suit :

- ▶ Universel et gratuit = la totalité ou la quasi-totalité du coût des services est prise en charge par l'État ou par le biais du système général d'impôts ;
- ▶ Ciblé ou sous condition de ressources = le coût des services est partagé entre les parents et l'État sous condition de ressources et sans causer de difficultés financières aux parents ;
- ▶ Prise en charge par les bénéficiaires = la totalité ou la quasi-totalité du coût des services est prise en charge par les bénéficiaires, les subventions publiques étant inexistantes ou très limitées et entraînant des difficultés financières pour ces derniers.

Âge requis pour bénéficier des services

L'âge requis pour bénéficier de ces services est l'âge légal auquel l'enfant a droit à une place dans une crèche ou dans un établissement d'enseignement préscolaire.

Âge requis pour l'éligibilité

L'âge requis pour l'éligibilité fait référence à l'âge auquel l'enfant est assuré d'avoir une place dans une crèche ou une école maternelle et pas nécessairement l'âge auquel le service est obligatoire ou entièrement financé

Heures garanties des services

Les heures garanties correspondent au nombre d'heures de service prévues par la loi auxquelles chaque famille peut prétendre pour chaque enfant. Un enfant peut utiliser moins d'heures que celles garanties par le système national de soins aux enfants/d'éducation préscolaire.

Sources

Toutes les informations figurant dans le tableau sont basées sur une revue de données effectuée de la mi-2020 à la mi-2021. Les sites Internet gouvernementaux officiels ont été les principales sources d'information utilisées pour collecter les données, en utilisant les versions publiées et consolidées les plus récentes des lois.

► Tableau A.8. Services de soins de longue durée pour personnes âgées

Pays	Disponibilité d'un système de services de soins de longue durée	Obligations légales pour les membres de la famille de prendre en charge les proches âgés	Prestation de services de soins personnels à domicile pour les personnes âgées	Fourniture statutaire de services de centres de jour communautaires	Prestation de services de soins en établissement pour les personnes âgées	Source de financement des services de soins de longue durée	Appui gouvernemental aux services de soins de longue durée
Afrique							
Afrique du Nord							
Algérie	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Oui	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Égypte	Non	Oui	-	-	-	-	-
Libye	Non	Oui	-	-	-	-	-
Maroc	Non	Oui	-	-	-	-	-
Soudan	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Tunisie	Non	Oui	-	-	-	-	-
Afrique sub-saharienne							
Angola	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Bénin	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Botswana	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Burkina Faso	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Burundi	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Cap-Vert	Non	Oui	-	-	-	-	-
Cameroun	Non	Oui	-	-	-	-	-
République centrafricaine	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Tchad	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Comores	Non	Oui	-	-	-	-	-
Congo	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Côte d'Ivoire	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
République démocratique du Congo	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-

Pays	Disponibilité d'un système de services de soins de longue durée	Obligations légales pour les membres de la famille de prendre en charge les proches âgés	Prestation de services de soins personnels à domicile pour les personnes âgées	Fourniture statutaire de services de centres de jour communautaires	Prestation de services de soins en établissement pour les personnes âgées	Source de financement des services de soins de longue durée	Appui gouvernemental aux services de soins de longue durée
Afrique							
Afrique sub-saharienne							
Djibouti	Non	Oui	-	-	-	-	-
Guinée équatoriale	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Érythrée	Non	Oui	-	-	-	-	-
Eswatini	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Éthiopie	Sporadique (peu disponible)	Pas trouvées dans la loi	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Gabon	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Gambie	Non	Oui	-	-	-	-	-
Ghana	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Guinée	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Guinée-Bissau	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Kenya	Non (mais réglementation de l'offre privée)	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Lesotho	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Liberia	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Madagascar	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Malawi	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Mali	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Mauritanie	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Maurice	Sporadique (peu disponible)	Pas trouvées dans la loi	Non	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Mozambique	Non	Oui	-	-	-	-	-
Namibie	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Niger	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Nigeria	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Rwanda	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Sao Tomé et Príncipe	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-

Pays	Disponibilité d'un système de services de soins de longue durée	Obligations légales pour les membres de la famille de prendre en charge les proches âgés	Prestation de services de soins personnels à domicile pour les personnes âgées	Fourniture statutaire de services de centres de jour communautaires	Prestation de services de soins en établissement pour les personnes âgées	Source de financement des services de soins de longue durée	Appui gouvernemental aux services de soins de longue durée
Afrique							
Afrique sub-saharienne							
Sénégal	Non (bien qu'il y ait fourniture de soins de santé)	Oui	-	-	-	-	-
Sierra Leone	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Somalie	Non	Oui	-	-	-	-	-
Afrique du Sud	Oui	Pas trouvées dans la loi	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Sud-Soudan	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Togo	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Ouganda	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
République-Unie de Tanzanie	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Zambie	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Zimbabwe	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Amériques							
Amérique latine et Caraïbes							
Argentine	Sporadique (pas de système national et pas disponible dans toutes les régions)	Pas trouvées dans la loi	Non	Non	Oui	Assurance sociale	Universel et gratuit
Bahamas	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Barbade	Oui	Pas trouvées dans la loi	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Belize	Sporadique (peu disponible)	Pas trouvées dans la loi	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Bolivie (État plurinational de)	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Brésil	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Oui	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Chili	Non (disponible dans certaines régions mais pas d'offre nationale)	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Colombie	Non	Oui	-	-	-	-	-

Pays	Disponibilité d'un système de services de soins de longue durée	Obligations légales pour les membres de la famille de prendre en charge les proches âgés	Prestation de services de soins personnels à domicile pour les personnes âgées	Fourniture statutaire de services de centres de jour communautaires	Prestation de services de soins en établissement pour les personnes âgées	Source de financement des services de soins de longue durée	Appui gouvernemental aux services de soins de longue durée
Amériques							
Amérique latine et Caraïbes							
Costa Rica	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Non	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Dépenses personnelles
Cuba	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
République dominicaine	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Équateur	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
El Salvador	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Guatemala	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Guyane	Oui	Pas trouvées dans la loi	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Haïti	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Honduras	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Jamaïque	Oui	Pas trouvées dans la loi	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Mexique	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Nicaragua	Non	Oui	-	-	-	-	-
Panama	Non	Oui	-	-	-	-	-
Paraguay	Non	Oui	-	-	-	-	-
Pérou	Sporadique (peu disponible)	Oui	Non	Non	Oui	Assurance sociale	Ciblé ou sous condition de ressources
Sainte-Lucie	Sporadique (peu disponible)	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Suriname	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Trinité-et-Tobago	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Fonds pétrolier	Ciblé ou sous condition de ressources
Uruguay	Sporadique (peu disponible)	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	À la charge des bénéficiaires
Venezuela (République bolivarienne du)	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-

Pays	Disponibilité d'un système de soins de longue durée	Obligations légales pour les membres de la famille de prendre en charge les proches âgés	Prestation de services de soins personnels à domicile pour les personnes âgées	Fourniture statutaire de services de centres de jour communautaires	Prestation de services de soins en établissement pour les personnes âgées	Source de financement des services de soins de longue durée	Appui gouvernemental aux services de soins de longue durée
Amériques							
Amérique du Nord							
Canada	Oui (mais varie selon les régions)	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Universel et gratuit
États-Unis d'Amérique	Oui (varie selon l'état)	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
États arabes							
Bahreïn	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Irak	Non	Oui	-	-	-	-	-
Jordanie	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Koweït	Non	Oui	-	-	-	-	-
Liban	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Territoire palestinien occupé	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Oui	Non	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Oman	Non	Oui	-	-	-	-	-
Qatar	Non	Oui	-	-	-	-	-
Arabie Saoudite	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Oui	Non	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
République arabe syrienne	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Émirats arabes unis	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Yémen	Non	Oui	-	-	-	-	-
Asie et Pacifique							
Asie de l'Est							
Chine	Non	Oui	-	-	-	-	-
Japon	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Universel et gratuit
Mongolie	Sporadique (peu disponible)	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit

Pays	Disponibilité d'un système de services de soins de longue durée	Obligations légales pour les membres de la famille de prendre en charge les proches âgés	Prestation de services de soins personnels à domicile pour les personnes âgées	Fourniture statutaire de services de centres de jour communautaires	Prestation de services de soins en établissement pour les personnes âgées	Source de financement des services de soins de longue durée	Appui gouvernemental aux services de soins de longue durée
Asie et Pacifique							
Asie de l'Est							
République de Corée	Oui	Aucune information trouvée	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Universel et gratuit
Asie du Sud-Est et Pacifique							
Australie	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Brunei Darussalam	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Non	Fonds pétrolier	Universel et gratuit
Cambodge	Non	Oui	-	-	-	-	-
Fidji	Non (mais réglementation des très rares institutions (publiques))	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Polynésie française	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Guam	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Indonésie	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
République démocratique populaire lao	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Malaisie	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Pas trouvées dans la loi	Non	Oui	Oui	Système d'impôts	À la charge des bénéficiaires
Myanmar	Sporadique (peu disponible)	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Nouvelle-Zélande	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Papouasie-Nouvelle-Guinée	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Philippines	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Oui	Non	Non	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Samoa	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Singapour	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Îles Salomon	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Thaïlande	Sporadique (peu disponible)	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources

Pays	Disponibilité d'un système de services de soins de longue durée	Obligations légales pour les membres de la famille de prendre en charge les proches âgés	Prestation de services de soins personnels à domicile pour les personnes âgées	Fourniture statutaire de services de centres de jour communautaires	Prestation de services de soins en établissement pour les personnes âgées	Source de financement des services de soins de longue durée	Appui gouvernemental aux services de soins de longue durée
Asie et Pacifique							
Asie du Sud-Est et Pacifique							
Timor-Leste	Non (bien qu'il existe un système de soins de santé et une pension de base).	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Tonga	Non (mais soins de santé gratuits)	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Vanuatu	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Viet Nam	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Oui	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Asie du Sud							
Afghanistan	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Bangladesh	Non	Oui	-	-	-	-	-
Inde	Non	Oui	-	-	-	-	-
Iran (République islamique d')	Non (bien qu'il y ait fourniture de soins de santé)	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Maldives	Non (bien qu'il existe un système de soins de santé et une pension de base).	Oui	-	-	-	-	-
Népal	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Pakistan	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Sri Lanka	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Europe et Asie centrale							
Asie centrale et occidentale							
Arménie	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Azerbaïdjan	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit

Pays	Disponibilité d'un système de services de soins de longue durée	Obligations légales pour les membres de la famille de prendre en charge les proches âgés	Prestation de services de soins personnels à domicile pour les personnes âgées	Fourniture statutaire de services de centres de jour communautaires	Prestation de services de soins en établissement pour les personnes âgées	Source de financement des services de soins de longue durée	Appui gouvernemental aux services de soins de longue durée
Europe et Asie centrale							
Asie centrale et occidentale							
Chypre	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Géorgie	Sporadique (pas de système national et pas disponible dans toutes les régions)	Pas trouvées dans la loi	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Israël	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale	Ciblé ou sous condition de ressources
Kazakhstan	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Kirghizistan	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Oui	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Tadjikistan	Non	Pas trouvées dans la loi	-	-	-	-	-
Turquie	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Turkménistan	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Oui	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Ouzbékistan	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Oui	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Europe de l'Est							
Bélarus	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Universel et gratuit
Bulgarie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Tchécoslovaquie	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Hongrie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Pologne	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Oui	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources

Pays	Disponibilité d'un système de services de soins de longue durée	Obligations légales pour les membres de la famille de prendre en charge les proches âgés	Prestation de services de soins personnels à domicile pour les personnes âgées	Fourniture statutaire de services de centres de jour communautaires	Prestation de services de soins en établissement pour les personnes âgées	Source de financement des services de soins de longue durée	Appui gouvernemental aux services de soins de longue durée
Europe et Asie centrale							
Europe de l'Est							
République de Moldavie	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Roumanie	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Fédération de Russie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Slovaquie	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Ukraine	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest							
Albanie	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Autriche	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Belgique	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Assurance sociale	Universel et gratuit
Bosnie-Herzégovine	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Croatie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Dépenses personnelles
Danemark	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Estonie	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Dépenses personnelles
Finlande	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
France	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Allemagne	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Assurance sociale	Universel et gratuit
Grèce	Sporadique (la plupart des soins sont fournis par les familles)	Oui	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Islande	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit

Pays	Disponibilité d'un système de services de soins de longue durée	Obligations légales pour les membres de la famille de prendre en charge les proches âgés	Prestation de services de soins personnels à domicile pour les personnes âgées	Fourniture statutaire de services de centres de jour communautaires	Prestation de services de soins en établissement pour les personnes âgées	Source de financement des services de soins de longue durée	Appui gouvernemental aux services de soins de longue durée
Europe et Asie centrale							
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest							
Irlande	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Italie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Lettonie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Lituanie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Luxembourg	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Assurance sociale	Universel et gratuit
Malte	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Monténégro	Non (un seul établissement)	Oui	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Pays-Bas	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Assurance sociale	Universel et gratuit
Macédoine du Nord	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Norvège	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Portugal	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Serbie	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Slovénie	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Ciblé ou sous condition de ressources
Espagne	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Suède	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Non	Oui	Système d'impôts	Universel et gratuit
Suisse	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	Oui	Pas trouvées dans la loi	Oui	Oui	Oui	Assurance sociale et fiscalité mixtes	Ciblé ou sous condition de ressources

Remarque : 179 pays et territoires. -, s/o. = sans objet.

Source : Compilées par les auteurs à la suite d'une revue des législations nationales .

Notes méthodologiques

Mise en place d'un système de services publics de soins de longue durée pour les personnes âgées

Le terme « Oui » indique que le gouvernement non seulement prescrit un droit légal à des services publics de soins de longue durée, mais fournit également, directement, des services publics de soins de longue durée, des infrastructures, des financements ou des subventions. Le terme « Non » indique qu'en dépit de la présence de quelques institutions, il n'existe pas de système public de services de soins de longue durée.

Obligation légale pour les membres de la famille de prendre en charge les proches âgés

Le terme « Oui » indique que la loi stipule clairement que les membres de la famille ont l'obligation de prendre soin de leurs proches âgés. Le terme « Pas trouvées dans la loi » signifie que la loi n'indique pas de manière explicite que les membres de la famille ont l'obligation de prendre soin de leurs proches.

Prestation de services de soins personnels à domicile pour les personnes âgées

Les soins à domicile supposent des services fournis dans la résidence habituelle de la personne âgée ayant besoin de soins de longue durée. Le terme « Oui » indique que le système de services de soins de longue durée prévoit un droit à des services de soins personnels publics ou subventionnés à domicile. Le terme « Non » indique que le système de services de soins de longue durée ne fournit pas de services de soins personnels à domicile.

Prestation de services de proximité de jour obligatoires pour les personnes âgées

Les services de proximité de jour désignent toutes les formes de soins n'exigeant pas des personnes âgées qu'elles résident en permanence dans un établissement de soins. Ils sont souvent proposés dans des centres de jour et portent généralement sur des activités préventives et récréatives plutôt que sur une assistance à des personnes âgées dans les activités de la vie quotidienne. Le terme « Oui » indique que le système de services de soins de longue durée prévoit des services de soins de proximité.

Prestation de services de soins en établissement obligatoires pour les personnes âgées

Les soins en établissement font référence à des soins institutionnalisés dispensés dans des établissements d'aide à la vie autonome et des maisons de retraite. Le terme « Oui » indique que le système de services de soins de longue durée fournit des services de soins résidentiels. Le terme « non » indique que le système de services de soins de longue durée ne prévoit pas de services de soins résidentiels.

Source de financement des services de soins de longue durée

Comme le montrent les indicateurs précédents, les pays sont classés selon la source de financement :

- ▶ assurance sociale (régime contributif),
- ▶ recettes fiscales générales (« impôts ») ;
- ▶ une combinaison de ces systèmes (« mélange d'assurance sociale et d'impôts »).

Type de régime de financement des services de soins de longue durée

Cet indicateur définit le type de régime public de financement des services de soins de longue durée. Les régimes de financement sont classés ainsi qu'il suit :

- ▶ Universel et gratuit = la totalité ou la quasi-totalité du coût des services est prise en charge par l'assurance sociale, le système général d'impôts ou une combinaison de ces systèmes ;
- ▶ Ciblé ou sous condition de ressources = le coût des services est partagé entre les parents et l'État sous condition de ressources et sans causer de difficultés financières aux parents ;
- ▶ Prise en charge par les bénéficiaires = la totalité ou la quasi-totalité du coût des services est prise en charge par les bénéficiaires, les subventions publiques étant inexistantes ou très limitées et entraînant des difficultés financières pour les personnes âgées.

Sources

Toutes les informations figurant dans le tableau sont basées sur une revue de données effectuée de la mi-2020 à la mi-2021. Les sites Internet gouvernementaux officiels ont été les principales sources d'information utilisées pour collecter les données, en utilisant les versions publiées et consolidées les plus récentes des lois.

► Tableau A.9. Catégories de travailleurs de l'éducation - Classification CITP

Classification internationale des types de professions (CITP 08)	Classification internationale des types de professions (CITP 88)	Classification internationale type des industries (CITI, Rév 4)	Classification internationale type des industries (CITI, Rév 3)	Catégories
5311 Gardes d'enfants	5131 Gardes d'enfants	Pas 97	Pas 95	Travailleurs de l'EPE
2342 Educateurs de la petite enfance	2332 Instituteurs de classe maternelle 3320 Professions intermédiaires de l'enseignement préscolaire	Pas 97	Pas 95	Enseignants de l'enseignement préscolaire
2341 Instituteurs, enseignement primaire	2331 Instituteurs de l'enseignement primaire 3310 Professions intermédiaires de l'enseignement primaire	Pas 97	Pas 95	Enseignants de l'enseignement primaire
2330 Professeurs, enseignement secondaire	2320 Professeurs de l'enseignement secondaire	Pas 97	Pas 95	Enseignants de l'enseignement secondaire
5311 Gardes d'enfants	5131 Gardes d'enfants	97	95	Assistants maternels au sein du foyer

Source: Compilées par les auteurs.

► **Tableau A.10. Écarts en termes de politique de soins aux enfants**

Pays	Âge de démarrage de l'éducation universelle gratuite ou de l'enseignement primaire (mois)	Âge de démarrage des services universels d'éducation et de soins de la petite enfance (DEPE) ou de l'éducation primaire (années)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (mois)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (années)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (mois)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (années)
Afrique						
Afrique du Nord						
Algérie	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Égypte	72	6,0	3,0	0,3	69,0	5,8
Libye	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Maroc	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Soudan	72	6,0	1,8	0,2	70,2	5,8
Tunisie	72	6,0	1,0	0,1	71,0	5,9
Afrique sub-saharienne						
Angola	72	6,0	3,0	0,3	69,0	5,7
Bénin	36	3,0	3,3	0,3	32,7	2,7
Botswana	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Burkina Faso	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Burundi	84	7,0	2,9	0,2	81,1	6,8
Cabo Verde	48	4,0	2,1	0,2	45,9	3,8
Cameroun	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
République Centrafricaine	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Tchad	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Comores	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Congo	72	6,0	3,5	0,3	68,5	5,7
Côte d'Ivoire	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
République démocratique du Congo	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Djibouti	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7

Pays	Âge de démarrage de l'éducation universelle gratuite ou de l'enseignement primaire (mois)	Âge de démarrage des services universels d'éducation et de soins de la petite enfance (DEPE) ou de l'éducation primaire (années)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (mois)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (années)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (mois)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (années)
Afrique						
Afrique du Nord						
Guinée équatoriale	72	6,0	2,9	0,2	69,1	5,8
Érythrée	72	6,0	2,1	0,2	69,9	5,8
Eswatini	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Éthiopie	84	7,0	4,0	0,3	80,0	6,7
Gabon	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Gambie	84	7,0	6,3	0,5	77,7	6,5
Ghana	48	4,0	2,8	0,2	45,2	3,8
Guinée	84	7,0	3,2	0,3	80,8	6,7
Guinée-Bissau	72	6,0	2,1	0,2	69,9	5,8
Kenya	72	6,0	3,5	0,3	68,5	5,7
Lesotho	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Liberia	36	3,0	3,2	0,3	32,8	2,7
Madagascar	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Malawi	72	6,0	1,8	0,2	70,2	5,8
Mali	84	7,0	3,3	0,3	80,7	6,7
Mauritanie	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Maurice	36	3,0	3,4	0,3	32,6	2,7
Mozambique	72	6,0	2,1	0,2	69,9	5,8
Namibie	84	7,0	2,8	0,2	81,2	6,8
Niger	84	7,0	3,3	0,3	80,7	6,7
Nigeria	60	5,0	2,8	0,2	57,2	4,8
Rwanda	84	7,0	2,9	0,2	81,1	6,8
Sao Tomé et Príncipe	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Sénégal	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Sierra Leone	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Somalie	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7

Pays	Âge de démarrage de l'éducation universelle gratuite ou de l'enseignement primaire (mois)	Âge de démarrage des services universels d'éducation et de soins de la petite enfance (DEPE) ou de l'éducation primaire (années)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (mois)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (années)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (mois)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (années)
Afrique						
Afrique du Nord						
Afrique du Sud	84	7,0	4,3	0,4	79,7	6,6
Sud-Soudan	72	6,0	3,5	0,3	68,5	5,7
Togo	72	6,0	3,3	0,3	68,7	5,7
Ouganda	72	6,0	2,9	0,2	69,1	5,8
République Unie de Tanzanie	84	7,0	2,9	0,2	81,1	6,8
Zambie	84	7,0	3,2	0,3	80,8	6,7
Zimbabwe	36	3,0	3,2	0,3	32,8	2,7
Amérique						
Amérique latine et Caraïbes						
Argentine	48	4,0	3,1	0,3	44,9	3,7
Bahamas	36	3,0	2,8	0,2	33,2	2,8
Barbade	36	3,0	2,8	0,2	33,2	2,8
Belize	60	5,0	3,2	0,3	56,8	4,7
Bolivie (État plurinational de)	72	6,0	3,1	0,3	68,9	5,7
Brésil	3	0,3	4,1	0,3	0,0	0,0
Chili	72	6,0	7,1	0,6	64,9	5,4
Colombie	72	6,0	4,4	0,4	67,6	5,6
Costa Rica	72	6,0	3,9	0,3	68,1	5,7
Cuba	12	1,0	16,2	1,3	0,0	0,0
République Dominicaine	60	5,0	3,3	0,3	56,7	4,7
Équateur	72	6,0	3,1	0,3	68,9	5,7
El Salvador	84	7,0	3,8	0,3	80,2	6,7
Guatemala	48	4,0	2,8	0,2	45,2	3,8
Guyane	36	3,0	3,0	0,3	33,0	2,8
Haïti	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Honduras	48	4,0	2,8	0,2	45,2	3,8

Pays	Âge de démarrage de l'éducation universelle gratuite ou de l'enseignement primaire (mois)	Âge de démarrage des services universels d'éducation et de soins de la petite enfance (DEPE) ou de l'éducation primaire (années)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (mois)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (années)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (mois)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (années)
Amérique						
Amérique latine et Caraïbes						
Jamaïque	48	4,0	2,8	0,2	45,2	3,8
Mexique	0	0,0	2,9	0,2	0,0	0,0
Nicaragua	72	6,0	2,9	0,2	69,1	5,8
Panama	0	0,0	3,3	0,3	0,0	0,0
Paraguay	72	6,0	4,6	0,4	67,4	5,6
Pérou	72	6,0	3,6	0,3	68,4	5,7
Sainte-Lucie	60	5,0	3,0	0,3	57,0	4,8
Saint Vincent et les Grenadines	60	5,0	3,0	0,3	57,0	4,8
Suriname	72	6,0	4,0	0,3	68,0	5,7
Trinité-et-Tobago	36	3,0	3,2	0,3	32,8	2,7
Uruguay	36	3,0	3,7	0,3	32,3	2,7
Venezuela (République bolivarienne du)	72	6,0	6,5	0,5	65,5	5,5
Amérique du Nord						
Canada	72	6,0	19,8	1,7	52,2	4,3
Estados Unidos de América	72	6,0	0,0	0,0	72,0	6,0
États arabes						
Bahreïn	72	6,0	2,6	0,2	69,4	5,8
Irak	72	6,0	3,2	0,3	68,8	5,7
Jordanie	72	6,0	2,4	0,2	69,6	5,8
Koweït	48	4,0	6,2	0,5	41,8	3,5
Liban	36	3,0	1,6	0,1	34,4	2,9
Oman	72	6,0	1,6	0,1	70,4	5,9
Qatar	72	6,0	1,6	0,1	70,4	5,9
Arabie Saoudite	72	6,0	2,4	0,2	69,6	5,8
République arabe syrienne	72	6,0	4,8	0,4	67,2	5,6

Pays	Âge de démarrage de l'éducation universelle gratuite ou de l'enseignement primaire (mois)	Âge de démarrage des services universels d'éducation et de soins de la petite enfance (DEPE) ou de l'éducation primaire (années)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (mois)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (années)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (mois)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (années)
États arabes						
Émirats arabes unis	72	6,0	1,8	0,2	70,2	5,8
Yémen	72	6,0	2,3	0,2	69,7	5,8
Asie et le Pacifique						
Asie de l'Est						
Chine	36	3,0	3,2	0,3	32,8	2,7
Japon	36	3,0	27,2	2,3	8,8	0,7
République de Corée	72	6,0	27,3	2,3	44,7	3,7
Asie du Sud-Est et Pacifique						
Australie	60	5,0	16,5	1,4	43,5	3,6
Brunei Darussalam	60	5,0	3,5	0,3	56,5	4,7
Cambodge	72	6,0	3,0	0,3	69,0	5,8
Fidji	72	6,0	3,4	0,3	68,6	5,7
Indonésie	84	7,0	3,1	0,3	80,9	6,7
République démocratique populaire lao	72	6,0	3,6	0,3	68,4	5,7
Malaisie	72	6,0	2,1	0,2	69,9	5,8
Myanmar	60	5,0	3,7	0,3	56,3	4,7
Nouvelle-Zélande	36	3,0	6,0	0,5	30,0	2,5
Papouasie-Nouvelle-Guinée	72	6,0	0,0	0,0	72,0	6,0
Philippines	60	5,0	4,6	0,4	55,4	4,6
Samoa	60	5,0	1,5	0,1	58,5	4,9
Singapour	72	6,0	4,2	0,3	67,8	5,7
Îles Salomon	72	6,0	2,8	0,2	69,2	5,8
Thaïlande	36	3,0	3,0	0,3	33,0	2,8
Timor-Leste	72	6,0	2,9	0,2	69,1	5,8
Tonga	72	6,0	0,0	0,0	72,0	6,0
Vanuatu	48	4,0	2,8	0,2	45,2	3,8
Viet Nam	72	6,0	6,2	0,5	65,8	5,5

Pays	Âge de démarrage de l'éducation universelle gratuite ou de l'enseignement primaire (mois)	Âge de démarrage des services universels d'éducation et de soins de la petite enfance (DEPE) ou de l'éducation primaire (années)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (mois)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (années)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (mois)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (années)
Asie et le Pacifique						
Asie du Sud-Est et Pacifique						
Afghanistan	84	7,0	3,3	0,3	80,7	6,7
Bangladesh	60	5,0	3,7	0,3	56,3	4,7
Inde	72	6,0	6,0	0,5	66,0	5,5
Iran (République islamique d')	72	6,0	9,5	0,8	62,5	5,2
Maldives	72	6,0	2,2	0,2	69,8	5,8
Népal	60	5,0	3,7	0,3	56,3	4,7
Pakistan	60	5,0	2,8	0,2	57,2	4,8
Sri Lanka	60	5,0	2,8	0,2	57,2	4,8
Europe et Asie centrale						
Asie centrale et occidentale						
Arménie	72	6,0	28,6	2,4	43,4	3,6
Azerbaïdjan	60	5,0	40,2	3,3	19,8	1,7
Chypre	72	6,0	4,6	0,4	67,4	5,6
Géorgie	72	6,0	24,0	2,0	48,0	4,0
Israël	72	6,0	6,0	0,5	66,0	5,5
Kazakhstan	72	6,0	16,2	1,3	55,8	4,7
Kirghizistan	84	7,0	40,2	3,3	43,8	3,7
Tadjikistan	84	7,0	22,6	1,9	61,4	5,1
Turquie	72	6,0	3,9	0,3	68,1	5,7
Turkménistan	72	6,0	39,7	3,3	32,3	2,7
Ouzbékistan	84	7,0	28,2	2,3	55,8	4,7
Europe de l'Est						
Biélorussie	0	0,0	40,2	3,3	0,0	0,0
Bulgarie	36	3,0	37,9	3,2	0,0	0,0
Tchéquie	36	3,0	78,7	6,6	0,0	0,0
Hongrie	36	3,0	41,7	3,5	0,0	0,0

Pays	Âge de démarrage de l'éducation universelle gratuite ou de l'enseignement primaire (mois)	Âge de démarrage des services universels d'éducation et de soins de la petite enfance (DEPE) ou de l'éducation primaire (années)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (mois)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (années)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (mois)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (années)
Europe et Asie centrale						
Europe de l'Est						
Pologne	36	3,0	48,5	4,0	0,0	0,0
République de Moldavie	84	7,0	40,2	3,3	43,8	3,7
Roumanie	3	0,3	28,3	2,4	0,0	0,0
Fédération de Russie	2	0,2	22,6	1,9	0,0	0,0
Slovaquie	72	6,0	50,3	4,2	21,7	1,8
Ukraine	12	1,0	40,2	3,3	0,0	0,0
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest						
Albanie	0	0,0	12,1	1,0	0,0	0,0
Autriche	36	3,0	28,7	2,4	7,3	0,6
Belgique	36	3,0	35,9	3,0	0,1	0
Bosnie et Herzégovine	72	6,0	12,2	1,0	59,8	5,0
Croatie	84	7,0	15,0	1,3	69,0	5,8
Danemark	72	6,0	12,0	1,0	60,0	5,0
Estonie	36	3,0	19,3	1,6	16,7	1,4
Finlande	0	0,0	11,9	1,0	0,0	0,0
France	36	3,0	76,5	6,4	0,0	0,0
Allemagne	12	1,0	17,3	1,4	0,0	0,0
Grèce	0	0,0	21,8	1,8	0,0	0,0
Islande	18	1,5	22,6	1,9	0,0	0,0
Irlande	36	3,0	12,5	1,0	23,5	2,0
Italie	36	3,0	16,5	1,4	19,5	1,6
Lettonie	18	1,5	40,0	3,3	0,0	0,0
Lituanie	0	0,0	29,1	2,4	0,0	0,0
Luxembourg	36	3,0	16,9	1,4	19,1	1,6
Malte	3	0,3	4,2	0,3	0,0	0,0
Monténégro	0	0,0	15,2	1,3	0,0	0,0

Pays	Âge de démarrage de l'éducation universelle gratuite ou de l'enseignement primaire (mois)	Âge de démarrage des services universels d'éducation et de soins de la petite enfance (DEPE) ou de l'éducation primaire (années)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (mois)	Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (années)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (mois)	Ecart en termes de politique de soins aux enfants (années)
Europe et Asie centrale						
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest						
Pays-Bas	72	6,0	5,1	0,4	66,9	5,6
Macédoine du Nord	0	0,0	9,2	0,8	0,0	0,0
Norvège	12	1,0	17,8	1,5	0,0	0,0
Portugal	48	4,0	10,7	0,9	37,3	3,1
Serbie	84	7,0	16,8	1,4	67,2	5,6
Slovénie	11	0,9	13,0	1,1	0,0	0,0
Espagne	36	3,0	7,4	0,6	28,6	2,4
Suède	12	1,0	19,3	1,6	0,0	0,0
Suisse	84	7,0	3,7	0,3	80,3	6,7
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	60	5,0	12,5	1,0	47,5	4,0

Notes méthodologiques

Âge de démarrage des services d'EPPE universels et gratuits ou de l'enseignement primaire (mois ou années)

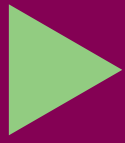
L'âge de démarrage de l'EPPE universel et gratuit (éducation et protection de la petite enfance) universel et gratuit correspond à l'âge légal auquel l'enfant est assuré d'avoir droit à une place dans un établissement d'éveil de la petite enfance (EPE) ou dans l'enseignement pré primaire (voir également le tableau A.7). L'âge officiel d'entrée dans l'enseignement primaire (Institut de statistique de l'UNESCO) est utilisé dans les cas où l'EPPE universel et gratuit n'est pas prévu par la loi. L'enseignement primaire est considéré comme universel et gratuit dans tous les pays. L'âge d'entrée dans l'EPPE ou l'enseignement primaire universel et gratuit ne représente pas l'offre ou la scolarisation réelle. Cette méthodologie ne tient pas compte des heures d'ouverture quotidiennes ou annuelles des services de garde d'enfants ou d'éducation (intensité du service). Voir également le tableau A.7.

Congés rémunérés liés aux soins aux enfants réservés aux ménages (mois ou années)

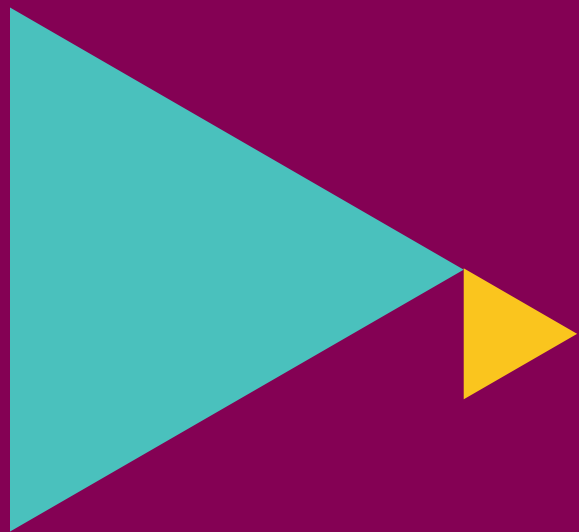
Le congé rémunéré lié aux soins aux enfants réservé aux ménages est la somme de la durée du congé payé de maternité, de paternité et parental (en mois), indépendamment de la source de financement et du montant des prestations en espèces. Lorsqu'un système de primes ou des périodes de congé payé optionnelles plus longues sont prévus, la durée prolongée ou plus longue du congé payé est considérée. Les droits à congé sont supposés être postnatals et consécutifs.

Écart en termes de politiques de soins aux enfants (mois ou années)

L'écart en termes de politiques de soins aux enfants est la différence (en mois ou en années) entre l'âge du début de l'éducation primaire ou de la PEPE universelle et gratuite et la durée du congé rémunéré dont disposent les ménages.



Bibliographie



► Bibliographie

- Adema, William, Chris Clarke, et Valérie Frey. 2015. "Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States", OECD Social, Employment, and Migration Working Paper.
- Akgunduz, Yusuf Emre, et Janneke Plantenga. 2013. "Labour Market Effects of Parental Leave in Europe." *Cambridge Journal of Economics* 37 (4): 845–862.
- Anxo, Dominique, et Thomas Ericson. 2015. "Self-Employment and Parental Leave." *Small Business Economics* 45 (4): 751–770.
- ASEAN (Association of Southeast Asian Nations). 2013. *Maternity Protection for Female Workers: Laws and Practices in ASEAN*.
- Australia, Australian Human Rights Commission. 2014. *Supporting Working Parents: Pregnancy and Return to Work National Review Report 2014*.
- Australia, Royal Commission into Aged Care Quality and Safety. 2020. *Review of International Systems for Long-Term Care of Older People*.
- Bailey, Jemimah. 2015. "Understanding Contemporary Fatherhood: Masculine Care and the Patriarchal Deficit." *Families, Relationships and Societies* 4 (1): 3–17.
- Baizán, Pau. 2009. "Regional Child Care Availability and Fertility Decisions in Spain." *Demographic Research* 21: 803–842.
- Bango, Julio, et Patricia Cossani. 2021. *Towards the Constructive Comprehensive Care Systems in Latin America and the Caribbean: Elements for Implementation*. UN Women and ECLAC.
- Bierbaum, Mira, et Valérie Schmitt. 2022. "Investing More in Universal Social Protection: Filling the Financing Gap through Domestic Resource Mobilization and International Support and Coordination", ILO Working Paper n° 44.
- Britto, Pia Rebello, Hirokazu Yoshikawa, et Kimberly Boller. 2011. "Quality of Early Childhood Development Programs in Global Contexts: Rationale for Investment, Conceptual Framework and Implications for Equity and commentaries." *Social Policy Report* 25 (2): 1–31.
- Bütikofer, Aline, Julie Riise, et Meghan M. Skira. 2021. "The Impact of Paid Maternity Leave on Maternal Health." *American Economic Journal: Economic Policy* 13 (1): 67–105.
- Cafagna, Gianluca, Natalia Aranco, Ibarrarán Pablo, María Laura, Nadin Medellín, et Marco Stampini. 2019. *Age with Care Long-term Care in Latin America and the Caribbean*. IDB.
- Carroll, Aengus, et Lucas Ramon Mendos. 2017. *State Sponsored Homophobia: A World Survey of Sexual Orientation Laws, Criminalization, Protection and Recognition*. International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association.
- Comité CEDAW (Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes). 2008. *Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes*.
- Chai, Yan, Arijit Nandi, et Jody Heymann. 2018. "Does Extending the Duration of Legislated Paid Maternity Leave Improve Breastfeeding Practices? Evidence from 38 Low-Income and Middle-Income Countries." *BMJ Global Health* 3 (5): e001032.
- Chatterji, Pinka, et Sara Markowitz. 2005. "Does the Length of Maternity Leave Affect Maternal Health?" *Southern Economic Journal* 72 (1): 16–41.
- . 2008. "Family Leave after Childbirth and the Health of New Mothers", National Bureau of Economic Research Working Paper n° 14156.
- Constable, Nicole. 2020. "Tales of Two Cities: Legislating Pregnancy and Marriage among Foreign Domestic Workers in Singapore and Hong Kong." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46 (16): 3491–3507.
- Dagher, Rada, Patricia McGovern, et Bryan Dowd. 2013. "Maternity Leave Duration and Postpartum Mental and Physical Health: Implications for Leave Policies." *Journal of Health Politics, Policy, and Law* 39 (2): 369–416.
- Dahl, Gordon B., Katrine V. Løken, et Magne Mogstad. 2014. "Peer Effects in Program Participation." *American Economic Review* 104 (7): 2049–2074.
- Daly, Mary, Margarita Leon, Birgit Pfau-Effinger, Costanzo Ranci, et Tine Rostgaard. 2021. "COVID-19 and Policies for Care Homes in European Welfare States: Too Little, Too Late?" *Journal of European Social Policy*.
- De Henau, Jerome. 2022. "Costs and Benefits of Investing in Transformative Care Policy Packages: A Macrosimulation Study in 82 Countries", ILO Working Paper Series.
- Del Boca, Daniela. 2002. "The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy." *Journal of Population Economics* 15: 549–573.
- Devercelli, Amanda E., et Frances Beaton-Day. 2020. *Better Jobs and Brighter Futures: Investing in Childcare to Build Human Capital*. World Bank.

- Diageo. 2021. "Press Release on Diageo India Announces Equal Parental Leave for All Employees: Introduces a 26-Week Paternity Leave", 2 Août 2021.
- Drange, Nina, et Tarjei Havnes. 2019. "Early Childcare and Cognitive Development: Evidence from an Assignment Lottery." *Journal of Labor Economics* 37 (2): 581–620.
- Durán-Valverde, Fabio, Jorge Flores Aguilar, José Francisco Ortiz Vindas, et Daniel Muñoz Corea. 2013. "Innovations in Extending Social Insurance Coverage to Independent Workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Philippines, France and Uruguay", ILO Extension of Social Security Working Paper n° 42.
- Durán-Valverde, Fabio, José F. Pacheco-Jiménez, Taneem Muzaffar, et Hazel Elizondo-Barboza. 2020. "Financing Gaps in Social Protection: Global Estimates and Strategies for Developing Countries in Light of the COVID-19 Crisis and Beyond", ILO Working Paper n° 14.
- Eswaran, Vijay. 2019. "The Business Case for Diversity in the Workplace Is Now Overwhelming". *World Economic Forum blog*, 29 Avril.
- Eurofound. 2015. *Promoting Uptake of Parental and Paternity Leave among Fathers in the European Union*.
- European Commission. 2020. *Leave Policies and Practice for Non-Traditional Families*.
- Farrell, Diana, et Fiona Greig. 2017. *The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?* JP Morgan Chase & Co. Institute.
- Gerlinger, Thomas. 2018. *ESPN Thematic Report on Challenges in Long-Term Care – Germany*. European Commission.
- Hackney, Kaylee J., Shanna R. Daniels, Samantha C. Paustian-Underdahl, Pamela L. Perrewé, Ashley Mandeville, et Asia A. Eaton. 2021. "Examining the Effects of Perceived Pregnancy Discrimination on Mother and Baby Health." *Journal of Applied Psychology* 106 (5): 774–783.
- Hein, Catherin, et Naomi Cassirer. 2010. *Workplace Solutions for Childcare*. ILO.
- Helfferich, Barbara, et Paula Franklin. 2019. *Rebalance: Trade Unions' Strategies and Good Practices to Promote Work-Life Balance*. ETUC.
- Horwood, C., A. Surie, L. Haskins, S. Luthuli, R. Hinton, A. Chowdhury, et N. Rollins. 2020. "Attitudes and Perceptions about Breastfeeding among Female and Male Informal Workers in India and South Africa." *BMC Public Health* 20: 875.
- Howes, Carollee, Margaret Burchinal, Robert Pianta, Donna Bryant, Diane Early, Richard Clifford, et Oscar Barbarin. 2008. "Ready to Learn? Children's Pre-Academic Achievement in Pre-Kindergarten Programs." *Early Childhood Research Quarterly* 23 (3): 429–430.
- Hussein, Shereen, et Mohamed Ismail. 2017. "Ageing and Elderly Care in the Arab Region: Policy Challenges and Opportunities." *Ageing International* 42 (3) : 274–289.
- CII (Conseil international des infirmières). 2021. *Pénurie et rétention des infirmières*
- IFC (Société financière internationale). 2017. *Relever le défi de la garde d'enfants : arguments économiques en faveur d'aides de l'employeur pour la garde d'enfants*.
- OIT. 2005. *Enquête de l'OIT sur la sécurité sociale : Première enquête, 2005 - Manuel*.
- . 2009. *Résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*.
- . 2012a. *Kit de ressources sur la protection de la maternité : réaliser les aspirations de tous*.
- . 2012b. *Donner Un Visage Humain à La Mondialisation : Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, CIT.101/III/1B*.
- . 2013. *Économie informelle et travail décent : guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité*.
- . 2014a. *Maternité et paternité au travail. Loi et pratique à travers le monde*.
- . 2014b. *Rapport mondial sur la protection sociale 2014-15. Bâtir la reprise économique, le développement inclusif et la justice sociale*.
- . 2014c. *Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation. de la petite enfance, MEECE/2013/10*.
- . 2016a. "Prestations de maternité en espèces pour les travailleurs de l'économie informelle", OIT, *Protection sociale pour tous - Dossier thématique*.
- . 2016b. *Les femmes au travail : Tendances 2016*.
- . 2017. *Améliorer les conditions d'emploi et de travail dans les services de santé*, TMIEWHS/2017.
- . 2018a. *Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*.
- . 2018b. *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, CIT.107/V/1.
- . 2018c. *Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique : Troisième édition*.
- . 2018d. *Soins aux enfants : Un manuel de formation pour les organisations de travailleurs et de travailleuses domestiques*.
- . 2018e. *L'initiative sur les femmes au travail : un nouvel élan pour l'égalité*, CIT.107/DG/1B.
- . 2019a. *Un siècle de protection de la maternité : Transformer les politiques de congés et de soins pour, note de synthèse de l'OIT*.
- . 2019b. *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes : un meilleur avenir du travail pour tous*.
- . 2019c. *Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés*.

- . 2019d. *Les femmes dans les affaires et la gestion : l'analyse de rentabilisation du changement*.
- . 2020a. *Autonomiser les femmes au travail Politiques et pratiques des entreprises en faveur de l'égalité des genres*.
- . 2020b. *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail concernant les mesures de sécurité sociale prises au niveau national en réponse à la pandémie de COVID-19*, CEACR/XCI/2020/14.
- . 2021a. *Anticipate, Prepare and Respond to Crises: Invest Now in Resilient OSH Systems*.
- . 2020c. *La contribution du dialogue social à l'égalité des sexes*.
- . 2020d. « *La réponse au COVID-19 : Réaliser l'égalité des sexes pour un meilleur avenir des femmes au travail* » Note de synthèse de l'OIT.
- . 2020e. *Extension de la couverture de la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle. Enseignements tirés de l'expérience internationale*.
- . 2020f. *Rapport mondial sur les salaires 2020-21 : Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*.
- . 2020g. *Autonomiser les femmes au travail : Politiques et pratiques des organisations syndicales en faveur de l'égalité des genres*.
- . 2020h. *Programme et budget pour l'exercice biennal 2020-21*.
- . 2021c. *Étude sur le partage des responsabilités familiales dans l'économie informelle au Sénégal*.
- . 2021a. *Anticiper, se préparer et répondre aux crises : investir maintenant dans des systèmes de SST résilients*.
- . 2021b. « *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.
- . 2021c. *Étude sur le partage des responsabilités familiales dans l'économie informelle au Sénégal*.
- . 2021d. *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques. Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011*.
- . 2021e. *Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale)*, CIT.109/Résolution III.
- . 2021f. *Perspectives sociales et de l'emploi dans le monde : Le rôle des plateformes numériques de travail dans la transformation du monde du travail*.
- . 2021g. *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-22 : La protection sociale à la croisée des chemins – bâtir un avenir meilleur*.
- . 2021h. *Bâtir l'avenir de la protection sociale pour un monde du travail centré sur l'humain.*, CIT.109/IV.
- . 2021i. « *Normes de l'OIT et COVID-19 (Coronavirus)* », Version 3.0, 13 avril.
- . 2021j. *Rapport sur l'application des normes internationales du travail, 2021 : Addendum au Rapport de 2020 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)*, CIT.109/III/Add. (A).
- . 2021k. *LFS Modular Time Use Measurement Project: Closing the Gender Data Gap on Unpaid Domestic and Care Work*”, note de synthèse de l'OIT, septembre.
- . 2021l. *Résolution concernant les inégalités et le monde du travail*, CIT.109/Résolution XVI.
- . 2021m. *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*.
- . 2021n. *Ordre du jour des futures sessions de la Conférence internationale du Travail*, GB.343/INS/2(Rév. 1).
- . s.d. « *CITP : Classification internationale type des professions* », disponible à l'adresse : <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco>.
- . A venir. *Extension de la protection sociale aux travailleurs migrants, aux réfugiés et à leurs familles : Un guide pour les décideurs politiques et les praticiens*.
- OIT et Gallup. 2017. *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail : Ce qu'en pensent les femmes et les hommes*.
- OIT et OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2019. *De nouvelles opportunités d'emploi dans une société vieillissante*.
- . 2020. *Garantir une meilleure protection sociale aux travailleurs indépendants*.
- . 2021. *Les femmes au travail dans les pays du G20 : Action politique depuis 2020*.
- OIT et OMS (Organisation mondiale de la santé). 2021. « *Prévenir et atténuer les effets du COVID-19 au travail* », note de synthèse de l'OIT et de l'OMS.
- OIT et WIEGO (Femmes dans l'emploi informel : mondialisation et organisation). 2019. « *Élargir les services de soins aux enfants aux travailleurs de l'économie informelle : Enseignements politiques tirés de l'expérience des pays* », Note de synthèse n° 3 de l'OIT et de WIEGO.
- . 2020. « *Instruments juridiques en matière de droits de l'homme et du travail pour la promotion de services de soins aux enfants pour tous les travailleurs et travailleuses* ». Note de synthèse 2. Production conjointe de l'OIT et de WIEGO.
- Institute for the Study of International Development. 2017. *Can Subsidized Early Child Care Promote Women's Employment? – Evidence from Kenya*.

Ismail, Mohamed, et Shereen Hussein. 2017. "Population Aging and Long-term Care Policies in the Gulf Region: A Case Study of Oman." *Journal of Aging and Social Policy* 31 (4): 338–357

ISSP Research Group (International Social Survey Programme Research Group). 2016. "International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV – ISSP 2012", GESIS Data Archive. Disponible à l'adresse suivante : <https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?no=5900&db=e&doi=10.4232/1.12661>.

ITUC (International Trade Union Confederation). 2021. *Women in Global Leadership Programme: Guide to Course Modules*.

Johnston, Jarold T., et Amber LeRoy. 2018. "Engaging and Supporting Fathers with Breastfeeding Partners." *Clinical Lactation* 9 (1): 18–22.

Jordan, E., A.P. Thomas, J.W. Kitching, et R.A. Blackburn. 2014. *Employment Regulation – Part B: Employer Perceptions of Maternity and Paternity Leave and Flexible Working Arrangements*. United Kingdom, Department of Business, Innovation and Skills.

Kato-Wallace, Jane, Gary Barker, Marci Eads, et Ruti Levto. 2014. "Global Pathways to Men's Caregiving: Mixed Methods Findings from the International Men and Gender Equality Survey and the Men Who Care Study." *Global Public Health* 9 (6): 706–722.

Kaufman, Gayle. 2020. *Fixing Parental Leave: The Six-Month Solution*. New York: New York University Press.

Kloosterman, Jeanette, et Chloe Safier. 2014. *Transformative Leadership for Women's Rights: An Oxfam Guide*. Oxfam International.

Koslowski, Alison. 2018. "When Workplace Cultures Support Paternity Leave, All Employees Benefit." *Harvard Business Review*, 14 June.

Koslowski, Alison, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufman, et Peter Moss (eds). 2021. *17th International Review of Leave Policies and Related Research*. International Network on Leave Policies and Research.

Latura, Audrey. 2020. "The Demand for Employer-Provided Childcare Benefits and Women's Professional Advancement".

Lau, Chris. 2017. "Helper Forced to Take Pregnancy Test Wins Sexual Discrimination Case against Hong Kong Employer." *South China Morning Post*, 19 Janvier.

LeMay, Paul. 2015. *Live and Retire in Panama: Your Complete Reference Guide for Making the Decision and Making the Move*.

Levtov, Ruti, Nikki van der Gaag, M. Greene, M. Kaufman, et Gary Barker. 2015. *State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication*. Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and MenEngage Alliance.

Lewis, Suzan, Bianca Stumbitz, Lilian Miles, et Julia Rouse. 2014. *Maternity Protection in SMEs: An International Review*. OIT.

Lloyd-Sherlock, Peter. 2019. "Long-term Care for Older People in South Africa: The Enduring Legacies of Apartheid and HIV/AIDS." *Journal of Social Policy* 48 (1): 147–167.

Lorenz-Dant, Klara, et Adelina Comas-Herrera. 2021. "The Impacts of COVID-19 on Unpaid Carers of Adults with Long-Term Care Needs and Measures to Address these Impacts: A Rapid Review of Evidence up to November 2020." *Journal of Long-Term Care* (2021): 124–153.

Luci-Greulich, Angela, et Olivier Thévenon. 2013. "The Impact of Family Policies on Fertility Trends in Developed Countries." *European Journal of Population* 29 (4): 387–416.

Margarita, Alice. 2021. "Fathers, Childcare and COVID-19." *Feminist Legal Studies* 29 (1): 133–144.

Martínez, Juliana, et Veen Siddharth. 2021. "Care After COVID-19: Time for a U-Turn?", UN Women Feminist Ideas for a Post-COVID-19 World Series n° 4.

McKinsey & Company. 2020. *Diversity Wins: How Diversity & Inclusion Matter*.

———. 2021. "A Fresh Look at Paternity Leave: Why the Benefits Extend Beyond the Personal". *McKinsey Our Insights blog*, 5 Mars.

Mendoza, Dovelyn Rannveig. 2018. *Triple Discrimination: Woman, Pregnant, and Migrant*.

Miller, Claire. 2021. "The World 'Has Found a Way to Do This': The U.S. Lags on Paid Leave." *The New York Times*, 25 Octobre.

Morris, Liz, Cynthia Thomas Calvert, et Jessica Lee. 2019. "How Companies Can Support Breastfeeding Employees." *Harvard Business Review*, 30 April.

Nagaraj, Anuradha. 2018. "Pregnant Migrant Workers in Asia Face Discrimination, Deportation: Report." *Reuters*, 26 March.

Nandi, Arijit, Mohammad Hajizadeh, Sam Harper, Alissa Koski, Erin C. Strumpf, et Jody Heymann. 2016. "Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study." *PLoS Medicine* 13 (3): e1001985.

Novello, Amanda. 2021. *Building Narratives for a Caring Green Economy*. Feminist Green New Deal Coalition.

O'Mahoney, Paul. 2015. "Reciprocal Maintenance Obligations to Ascendants in Ireland: The Contemporary European and Historical National Context Examined." *Irish Community Development Law Journal* 4 (1): 36–55.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2016. « *Le congé parental : Où sont les pères ?* », Note de synthèse de l'OCDE.

———. 2019. *Panorama de la santé 2019 : les indicateurs de l'OCDE*

———. 2020a. *Early Childhood Education: Equity, Quality and Transitions*.

———. 2020b. "Spending on Long-Term Care", OECD Focus on Brief.

- . n.d.-a. "Long-Term Care Resources and Utilisation: Long-Term Care Recipients," OECD.Stat database. Disponible à l'adresse suivante : <https://stats.oecd.org/>. Consulté le 3 septembre 2021.
- . n.d.-b. "Chart PF2.2.A: Users of Paid Paternity Leave – Recipients/users of publicly administered paternity leave benefits or publicly administered paid paternity leave per 100 live births, 2016", OECD Family Database. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>. Accessed 3 September 2021.
- . 2020a. *Éducation de la petite enfance : Équité, qualité et transitions*.
- . 2020b. « Dépenses de soins de longue durée », Note de synthèse de l'OCDE.
- . n.d.-a. « Ressources et utilisation des soins de longue durée : Bénéficiaires de soins de longue durée », Base de données statistiques de l'OCDE. Disponible à l'adresse suivante : <https://stats.oecd.org/>. Consulté le 3 septembre 2021.
- . n.d.-b. « Graphique PF2.2.A: Utilisateurs de congés de paternité rémunérés - Bénéficiaires/utilisateurs de prestations de congé de paternité administrées par l'État ou de congés de paternité rémunérés administrés par l'État pour 100 naissances vivantes, 2016 », Base de données de l'OCDE sur la famille. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>. Consulté le 3 septembre 2021.
- . s.d.-c. « Graphique PF2.2.B: Utilisateurs du congé parental rémunéré - Bénéficiaires/utilisateurs des prestations de congé parental administrées par l'État ou du congé parental rémunéré administré par l'État, selon le genre, 2016 », Base de données de l'OCDE sur la famille. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>. Consulté le 3 septembre 2021.
- . s.d.-d. « Graphique PF3.2 : Inscription aux services de soins aux enfants et à l'école maternelle », Base de données de l'OCDE sur la famille. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>. Consulté le 3 septembre 2021.
- . n.d.-e. « Ressources et utilisation des soins de longue durée : Nombre de lits dans les établissements de soins de longue durée en résidence », base de données statistiques de l'OCDE. Disponible à l'adresse suivante : <https://stats.oecd.org>. Consulté le 3 septembre 2021.
- OCDE, OIT, et CAWTAR (Organisation de coopération et de développement économiques, Organisation internationale du travail, et Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche). 2020. *Changer les lois et briser les barrières pour l'autonomisation économique des femmes en Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie*. OCDE.
- Ortiz, Isabel, Anis Chowdhury, Fabo Durán-Valverde, Taneem Muzaffar, et Stefan Urban. 2019c. *Fiscal Space for Social Protection: A Handbook for Assessing Financial Options*. OIT.
- OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe). 2020. *Engagements de la dimension humaine de l'OSCE et réponses des États à la pandémie de Covid-19*.
- Paul, Anju Mary, and Pearlyn Neo. 2018. "Am I Allowed to Be Pregnant? Awareness of Pregnancy Protection Laws among Migrant Domestic Workers in Hong Kong." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (7): 1195–1213.
- Peru, Government of Peru. n.d. "Acceder a servicios para niñas y niños – Programa Cuna Mas", disponible à l'adresse suivante : <https://www.gob.pe/580-acceder-a-servicios-para-ninas-y-ninos-programa-cuna-mas>.
- Rahadian, Angga Sisca, Puguh Prasetyoputro, Marya Yenita Sitohang, et Tria Anggita Hafasari. 2020. "Paternity Leave: A Potential Policy for Improving Child Health." *Advances in Health Sciences Research* 22: 165–173.
- Redondo, Nélide, et Peter Lloyd-Sherlock. 2009. "Institutional Care for Older People in Developing Countries: Repressing Rights or Promoting Autonomy? – The Case of Buenos Aires, Argentina," University of East Anglia DEV Working Paper n° 13.
- Rege, Mari, et Ingeborg F. Solli. 2013. "The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings." *Demography* 50 (6): 2255–2277.
- Rehel, Erin M. 2014. "When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender, and Parenting." *Gender & Society* 28 (1): 110–132.
- Rudman, Laurie A., et Kris Mescher. 2013. "Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma?" *Journal of Social Issues* 69 (2): 322–340.
- Ruhm, Christopher J. 1998. "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe." *The Quarterly Journal of Economics* 113 (1): 285–317.
- Sevilla, Almudena. 2020. "Gender Economics: An Assessment." *Oxford Review of Economic Policy* 36 (4): 725–742.
- Shortall, Jessica. 2019. "Why Many Businesses Are Becoming More Vocal in Support of LGBTQ Rights." *Harvard Business Review*, 7 March.
- Sihota, Harvinder, John Oliffe, Mary T. Kelly, et Fairleth McCuaig. 2019. "Fathers' Experiences and Perspectives of Breastfeeding: A Scoping Review." *American Journal of Men's Health* 13 (3): 1557988319851616.
- Singh, Ajay Pratap, Vasantha HS Kumar, et Sanjeet Panda. 2021. "Supporting Breastfeeding in 2021 and Beyond—Lessons from the Pandemic." *Pediatric Reports* 13 (2): 289–301.
- Smith, Genevieve. n.d. "The Business Case for Gender Diversity." ICRW.
- Thevenon, Olivier, et Anne Solaz. 2013. "Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries", OECD Social, Employment and Migration Working Paper n° 141.
- Thomas, Constance, et Catherine Weber. 2019. *Information Paper on Protection against Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sexual Characteristics (SOGIESC) Discrimination*. OIT.

Ugarte, Ana Landa, et Marta Terán. 2014. *Conciliación con corresponsabilidad social en El Salvador. Reflexiones y aportes para la construcción de una agenda nacional de cuidados*. PNUD et OIT.

ONU Femmes. 2019. *Systèmes de protection sociale, accès aux services publics et infrastructures durables pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles : 2019 Commission de la condition de la femme - Conclusions concertées*.

ONU Femmes et CEPALC (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes). 2020. « Soins en Amérique latine et dans les Caraïbes en période de covid-19. Vers des systèmes complets pour renforcer la réponse et le relèvement », Réponses d'ONU Femmes et de la CEPALC COVID-19.

UNDP (Programme des Nations Unies pour le développement). s.d. « Outil global de suivi sur les questions de genre et la COVID-19 », disponible à l'adresse suivante : <https://data.undp.org/gendertracker>.

UNESCO, OCDE et Eurostat (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture, Organisation de coopération et de développement économiques et Office européen des statistiques). 2015. Manuel opérationnel de la CITE 2011 : « Directives pour la classification des programmes éducatifs nationaux et des certifications correspondantes ». OCDE.

UNFPA (Fonds des Nations Unies pour la population). 2017. *Le vieillissement dans la région arabe : Tendances statistiques et perspectives stratégiques*.

UNICEF, OIT et WIEGO (Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Organisation internationale du travail et Femmes dans l'emploi informel : Mondialisation et organisation). 2021. *Politiques favorables à la famille pour les travailleurs de l'économie informelle : Protéger et garantir des systèmes de protection sociale et de soins pour tous les enfants et toutes les familles dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et au-delà*.

Nations Unies. 2021. *Notre programme commun : Rapport du Secrétaire général*.

Assemblée générale des Nations Unies, Conseil des droits de l'homme. 2020. *Les droits fondamentaux des femmes dans un monde du travail en mutation : Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51*.

United States, Department of Labor. 2016. "Paternity Leave: Why Parental Leave for Fathers Is So Important for Working Families", note de synthèse stratégique du département américain du Travail.

Victoria, Cesar G., Rajiv Bahl, Aluísio J. D. Barros, Giovanni V. A. França, Susan Horton, Julia Krusevec, Simon Murch, Mari Jeeva Sankar, Neff Walker, et Nigel C. Rollins. 2016. "Breastfeeding in the 21st Century: Epidemiology, Mechanisms, and Lifelong Effect." *The Lancet* 387 (10017): 475–490.

———. 2020. "Press Release on Increasing Understanding of the Impact of COVID-19 for Pregnant Women and Their Babies", 12 Mars 2020.

OMS (Organisation mondiale de la santé). 2015. *Rapport mondial sur le vieillissement et la santé*.

———. 2016a. *Recommandations de l'OMS concernant les soins prénatals pour que la grossesse soit une expérience positive*.

———. 2016b. *S'engager pour la santé et la croissance : Investir dans le personnel de santé. Rapport de la Commission de haut niveau sur l'Emploi en Santé et la Croissance économique*.

———. 2017. *Vers des systèmes de soins de longue durée en Afrique sub-saharienne*.

———. 2018. *Alimentation du nourrisson et du jeune enfant, WHA71.9*.

———. 2020a. « *Allaitement maternel et COVID-19* », Note scientifique de l'OMS.

———. 2020b. « Communiqué de presse sur l'amélioration de la compréhension de l'impact du COVID-19 pour les femmes enceintes et leurs bébés », 12 mars 2020.

———. 2021. « Maladie à coronavirus (COVID-19) : Grossesse et accouchement - Les femmes enceintes sont-elles plus exposées au risque de COVID-19 ? », disponible à l'adresse suivante : <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-pregnancy-and-childbirth>.

———. s.d. « Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant et de l'adolescent, et vieillissement », disponible à l'adresse suivante : <https://www.who.int/teams/maternal-newborn-child-adolescent-health-and-ageing/covid-19>.

Wilson, Ben. 2017. "Welcome Progress on Access to Justice". *Equality and Human Rights Commission blog*, 26 July.

Banque mondiale. 2013. *Gambie : Développement de la petite enfance*.



Le rapport de l'OIT présente un panorama mondial des lois et pratiques nationales relatives aux politiques de soin, notamment à celles relatives à la protection du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental et d'autres congés liés aux soins, ainsi qu'aux services de soins aux enfants et de soins de longue durée. Le rapport présente les résultats d'une enquête juridique de l'OIT menée dans 185 pays et passe en revue les progrès réalisés à travers le monde au cours de la dernière décennie, tout en évaluant les lacunes juridiques persistantes et significatives qui se traduisent par une protection et un appui insuffisants pour des millions de travailleurs du monde entier ayant des responsabilités familiales. Ainsi, le rapport s'appuie, à titre de référence, sur les exigences et les principes énoncés dans des normes internationales pertinentes relatives au travail - en particulier les conventions et recommandations de l'OIT afférentes à la protection de la maternité et aux travailleurs assumant des responsabilités familiales. Le rapport s'intéresse aux travailleurs les plus fréquemment exclus, notamment les travailleurs indépendants, ceux de l'économie informelle, les migrants, les parents adoptifs et les parents LGBTIQI+. Il se termine par un appel à l'action en faveur d'investissements dans un ensemble transformateur de politiques de soins qui est un objectif primordial de l'agenda international plus général pour l'investissement dans l'économie des soins - une voie révolutionnaire pour construire un monde du travail meilleur et plus égalitaire du point de vue du genre.

ilo.org

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

