



Quatrième question à l'ordre du jour: Révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952

Rapport de la Commission de la protection de la maternité

1. La Commission de la protection de la maternité était composée à l'origine de 196 membres (95 membres gouvernementaux, 41 membres employeurs et 60 membres travailleurs). Pour assurer l'égalité des voix au cours des votes, chaque membre gouvernemental ayant le droit de vote disposait de 2 379 voix, chaque membre employeur de 5 978 voix et chaque membre travailleur de 3 822 voix. La composition de la commission a été modifiée dix fois au cours de la session, et le nombre de voix attribuées à chaque membre a été modifié en conséquence¹.

¹ Les modifications suivantes ont été apportées:

- a) 1^{er} juin: 198 membres (98 membres gouvernementaux avec 2 379 voix chacun, 39 membres employeurs avec 5 978 voix chacun et 61 membres travailleurs avec 3 822 voix chacun);
- b) 2 juin (matin): 192 membres (99 membres gouvernementaux avec 2 072 voix chacun, 37 membres employeurs avec 5 544 voix chacun et 56 membres travailleurs avec 3 663 voix chacun);
- c) 2 juin (après-midi): 191 membres (99 membres gouvernementaux avec 185 voix chacun, 37 membres employeurs avec 495 voix chacun et 55 membres travailleurs avec 333 voix chacun);
- d) 3 juin: 185 membres (104 membres gouvernementaux avec 799 voix chacun, 34 membres employeurs avec 2 444 voix chacun et 47 membres travailleurs avec 1 768 voix chacun);
- e) 5 juin: 180 membres (105 membres gouvernementaux avec 1 394 voix chacun, 34 membres employeurs avec 4 305 voix chacun et 41 membres travailleurs avec 3 570 voix chacun);
- f) 6 juin: 172 membres (108 membres gouvernementaux avec 341 voix chacun, 31 membres employeurs avec 1 188 voix chacun et 33 membres travailleurs avec 1 116 voix chacun);
- g) 7 juin: 167 membres (107 membres gouvernementaux avec 30 voix chacun, 30 membres employeurs avec 107 voix chacun et 30 membres travailleurs avec 107 voix chacun);

2. La commission a constitué son bureau comme suit:

Présidente: M^{me} A. Andersen (membre gouvernementale, Danemark), désignée à sa première séance.

Vice-présidentes: M^{me} A. Knowles (membre employeur, Nouvelle-Zélande) et M^{me} U. Engelen-Kefer (membre travailleur, Allemagne), désignées à sa première séance.

Rapporteur : M^{me} L. Samuel (membre gouvernemental, Chypre), désignée à sa huitième séance.

3. A ses huitième et neuvième séances, la commission a constitué un comité de rédaction composé comme suit: M^{me} C. Fall (membre gouvernementale, Sénégal), M. M. Teleki (membre employeur, Suisse), M^{me} A. Knowles (membre employeur, Nouvelle-Zélande), M^{me} J. Beresford (membre travailleur, Nouvelle-Zélande), M^{me} Monrique (membre travailleur) et le Rapporteur de la commission M^{me} L. Samuel (membre gouvernementale, Chypre).

4. La commission a tenu 21 séances. Elle était saisie des rapports IV (1), IV (2A) et IV (2B), établis par le Bureau, sur la quatrième question à l'ordre du jour de la Conférence: Révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952 (deuxième discussion).

Introduction

5. La représentante du Secrétaire général a présenté les rapports IV (1), IV (2A) et IV (2B) qui ont été préparés par le Bureau pour servir de base à la deuxième discussion de la Commission sur la protection de la maternité. La première discussion, qui a eu lieu en juin 1999, a abouti à l'adoption de conclusions. Sur la base de celles-ci, et conformément à l'article 39 du Règlement, le Bureau international du Travail a préparé le rapport IV (1) contenant un projet de convention et un projet de recommandation sur la protection de la maternité et l'a transmis aux gouvernements des Etats Membres et, par leur intermédiaire, aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs. Quatre-vingt-quatre Etats Membres ont fait parvenir leurs observations dans les délais pour être incorporées dans le rapport IV (2A). Bon nombre de celles-ci comprennent des réponses émanant d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Seize autres réponses ont été reçues trop tard pour être incluses dans le rapport. Les textes du projet de convention et du projet de recommandation ont été publiés dans un volume séparé, le rapport IV (2B).

6. La représentante du Secrétaire général a ensuite rappelé le contexte dans lequel se déroulent les discussions. La protection de la maternité est une question cruciale qui a été

h) 8 juin: 155 membres (107 membres gouvernementaux avec 140 voix chacun, 20 membres employeurs avec 749 voix chacun et 28 membres travailleurs avec 535 voix chacun);

i) 9 juin: 152 membres (107 membres gouvernementaux avec 494 voix chacun, 19 membres employeurs avec 2 782 voix chacun et 26 membres travailleurs avec 2 033 voix chacun);

j) 12 juin: 144 membres (107 membres gouvernementaux avec 312 voix chacun, 13 membres employeurs avec 2 568 voix chacun et 24 membres travailleurs avec 1 391 voix chacun).

parmi les premières à faire l'objet de normes internationales du travail. Depuis l'adoption de la convention n° 103 en 1952, la structure de l'emploi féminin a beaucoup évolué partout dans le monde. Le taux d'activité des femmes a considérablement augmenté, et aujourd'hui beaucoup travaillent pendant toute la période où elles sont en âge de procréer. La contribution des femmes au revenu familial n'a jamais été aussi élevée, d'où l'importance accrue de protéger la maternité des travailleuses. Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, le BIT a déployé d'importants efforts pour évaluer la pertinence et l'efficacité des normes internationales du travail afin de veiller à ce qu'elles soient en phase avec le monde d'aujourd'hui. C'est notamment en raison du faible nombre de ratifications de la convention n° 103 et de l'identification de certains obstacles techniques l'expliquant que le Conseil d'administration a décidé, en mars 1997, de réviser les instruments de 1952.

7. S'il ressort clairement des réponses que la nécessité de protéger la maternité est une conviction partagée, il n'en demeure pas moins que les divergences quant à la stratégie à adopter pour répondre aux besoins des femmes sont considérables. Certaines réponses soulignent qu'il faut promouvoir au maximum la ratification car, une fois qu'ils ont ratifié, les gouvernements sont obligés de mettre leur législation en conformité avec la convention, ce qui débouche sur une véritable amélioration de la protection. D'autres soulignent que le souci de susciter beaucoup de ratifications ne saurait justifier un abaissement du niveau de protection. Les opinions divergent aussi sur la question de savoir si les nouveaux instruments doivent viser uniquement la protection de la maternité ou traiter de façon plus large des droits et responsabilités des parents. D'autres expriment le souhait de parvenir à des instruments ratifiables qui offrent une protection substantielle, qui soient suffisamment tournés vers l'avenir et qui ouvrent la voie à d'autres améliorations à l'échelon national, en fonction des conditions socio-économiques de chaque Etat Membre. Des inquiétudes se sont manifestées au sujet de l'équilibre à trouver entre la promotion de la protection de la maternité et le coût de cette protection, y compris les effets sur les possibilités d'emploi des femmes. La crainte a été exprimée que le projet de convention ne marque un recul, un abaissement de la protection des travailleuses et un affaiblissement des mesures en faveur de l'égalité de chances et de traitement au travail. Constatant une volonté sincère et partagée de parvenir à un résultat positif, la représentante du Secrétaire général s'est déclarée convaincue que telle n'a pu être l'intention des mandants. Toutefois, des divergences de taille demeurent quant à ce qui constitue un résultat positif et à la façon d'atteindre cet objectif commun. Le Bureau espère voir un texte aussi fort que nécessaire pour protéger la mère et l'enfant.
8. La représentante du Secrétaire général a ensuite mis en relief certaines des principales différences entre le projet de convention et la convention n° 103, puis a passé en revue les observations reçues concernant des dispositions spécifiques et expliqué les raisons pour lesquelles le Bureau a proposé quelques changements. S'agissant du champ d'application de la convention, le projet reflète le principe d'une portée étendue. Beaucoup de réponses sont favorables à l'exclusion de catégories limitées de travailleurs ou d'entreprises, quelques gouvernements et organisations de travailleurs y sont fermement opposés, et d'autres encore proposent des possibilités plus larges d'exclusions.
9. S'agissant de la prescription d'une période de congé obligatoire, la représentante du Secrétaire général a fait remarquer que ceux qui y sont favorables s'appuient en général sur des arguments liés à la santé, certains faisant valoir en outre que la convention doit préciser la période minimale de congé obligatoire. Ceux qui y sont opposés soulignent qu'une telle disposition est un obstacle potentiel à la ratification dans un certain nombre de pays, qui pourraient considérer que le congé obligatoire est discriminatoire, puisqu'il empêche la femme de choisir librement de prendre ou non un congé. Une faible majorité de gouvernements souhaitent que cette disposition figure dans la convention, et un petit

nombre d'entre eux demandent même que la durée et la répartition de ce congé y soient spécifiées. Les organisations d'employeurs sont presque toutes opposées à cette disposition, tandis que de nombreuses organisations de travailleurs demandent instamment que la convention prévoie six semaines au moins de congé obligatoire. La disposition relative au congé à accorder en cas de maladie, complications ou risques de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement a donné lieu à un débat approfondi lors de la première discussion. Reconnaissant que les types de congé prévus dans ces cas varient selon la législation et la pratique nationales, le projet indique que la nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées par l'autorité compétente.

- 10.** Le Bureau a apporté d'importants changements à l'article 5 relatif aux prestations, à la lumière des observations reçues. Deux nouveaux paragraphes relatifs au niveau des prestations ont été rédigés. Le premier vise les systèmes dans lesquels les prestations en espèces se fondent sur les gains antérieurs et sont exprimées en pourcentage de ces gains ou de la partie prise en compte pour le calcul des prestations. Le texte retient le taux de deux tiers, qui figurait auparavant dans l'alinéa a). Le deuxième vise les systèmes qui appliquent d'autres méthodes pour déterminer le niveau des prestations en espèces. L'intention du nouveau paragraphe 4 est de garantir une protection équivalente, quelque soit le système. L'article 6 prévoit des normes minima différentes pour les pays en développement et pour les pays développés. Alors que la Constitution de l'OIT prévoit, à l'article 19.3, que les normes doivent tenir compte des différences de conditions et de niveaux de développement entre les Membres, beaucoup de réponses traduisent des réticences quant à l'établissement de normes différenciées. Un autre point important concerne le financement des prestations. Un grand nombre d'organisations d'employeurs sont convaincues que la nouvelle convention devrait contenir une disposition indiquant que ces employeurs ne doivent pas être tenus personnellement responsables du coût des prestations dues aux femmes qu'ils emploient, car cela ferait peser sur eux une charge trop lourde, notamment sur les petites entreprises, ce qui pourrait être une source de discrimination.
- 11.** Le projet de convention prévoit une période de protection contre le licenciement beaucoup plus longue que la convention n° 103, mais cette protection n'est plus absolue. Si le principe de la protection contre le licenciement pour des motifs liés à la grossesse et à l'accouchement est largement reconnu, en revanche les avis divergent quant à la période de protection et à la question de la charge de la preuve. Le projet de convention contient une disposition prévoyant que la maternité ne doit pas constituer une source de discrimination, ce qui est une nouveauté par rapport à la convention n° 103. Certains estiment qu'il ne devrait pas y avoir de protection spéciale contre le licenciement une fois que la femme a repris le travail, car cela serait discriminatoire vis-à-vis des autres travailleurs, tandis que quelques-uns proposent d'étendre la protection contre le licenciement à la période d'allaitement. De nombreux gouvernements appuient le texte actuel sur la charge de la preuve, mais quelques-uns estiment qu'il ne permet pas, faute de souplesse, de tenir compte des différents systèmes nationaux, ou encore la charge de la preuve n'a pas forcément à incomber exclusivement soit à l'employeur, soit au travailleur. La représentante du Secrétaire général a souligné que le projet de convention contient une disposition sur la non-discrimination pour cause de maternité qui n'a pas son équivalent dans la convention n° 103. Elle a ajouté que cette disposition a été renforcée pour qu'il soit bien clair que la discrimination dans l'emploi inclut la discrimination dans l'accès à l'emploi.
- 12.** A la suite d'un débat approfondi au cours de la première discussion, le droit aux pauses d'allaitement avait été transféré dans les conclusions proposées en vue d'une convention. La question demeure de savoir s'il faut inscrire cette disposition dans la convention ou dans la recommandation. Les organisations de travailleurs et de nombreux gouvernements

préfèrent la maintenir dans la convention, vu l'importance de l'allaitement pour la santé de la mère et de l'enfant. Les organisations d'employeurs et plusieurs gouvernements font valoir que la question ne doit être traitée que dans la recommandation, craignant qu'il ne s'agisse d'un droit non limitatif à des pauses, non dénué d'implications financières, notamment pour les petites entreprises, et comportant le risque non négligeable de faire obstacle à une large ratification. Le Bureau a apporté quelques modifications à cette disposition, compte tenu des préoccupations, arguments et informations exposés dans les réponses, mais l'exigence que les pauses d'allaitement soient considérées comme temps de travail et rémunérées en conséquence a été retenue (nouveau paragraphe 2 de l'article 9). En conclusion, la représentante du Secrétaire général a souhaité la bienvenue aux organisations non gouvernementales qui ont manifesté un vif intérêt pour les questions dont est saisie la commission.

Discussion générale

13. La vice-présidente employeur, au nom des membres employeurs, a exprimé sa conviction que tous les membres de la commission partagent un objectif commun, celui d'élaborer un instrument qui offre une protection efficace de la maternité et soit largement accepté par les mandants. Il est important d'aboutir à un résultat équilibré pour que ne se répète pas le cas de la convention n° 103 qui n'a bénéficié que d'une acceptation limitée et d'un faible taux de ratification. L'oratrice a rappelé, ainsi qu'elle l'avait mentionné l'année dernière dans sa déclaration, que les membres employeurs ont soutenu le rapport de la commission en tant que rapport intérimaire, mais qu'ils étaient préoccupés par l'absence d'équilibre, à la fois entre les droits et responsabilités respectifs des travailleuses, des employeurs et des gouvernements, et entre l'approche fondée sur des principes et l'approche prescriptive. Elle a souligné que la protection de la mère et de l'enfant est une responsabilité partagée, mais que les droits aussi sont partagés. De la même façon qu'il n'y a pas de raison que la femme assume seule la charge des enfants, il n'y a pas de raison qu'elle seule ait des droits. Les employeurs sont en droit de ne pas avoir à supporter des frais, notamment financiers, trop lourds liés au congé de maternité, et les gouvernements ont le droit de fixer des politiques nationales conformes aux attentes économiques et sociales de la société.
14. L'oratrice a noté que, dans le rapport intitulé *Un travail décent*, qu'il a soumis à la Conférence de l'année dernière, le Directeur général reconnaît que, si l'OIT entend conserver sa pertinence et réévaluer l'utilité des normes internationales, il lui faut s'employer à promouvoir de nouvelles stratégies. La commission a l'occasion de lancer ce processus et de passer d'un instrument «taille unique» exagérément prescriptif, susceptible de n'être ratifié que par un très petit nombre de pays, à un instrument véritablement utile, reposant sur des principes reconnus par l'ensemble des parties, accessible et ratifiable, et qui sera le fondement d'une réelle protection de la maternité au bénéfice des femmes.
15. Les membres employeurs appuient cette nouvelle approche de l'action normative. Lors de la première discussion, ils ont proposé que l'instrument précise ce qui suit:

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à mener une politique nationale destinée à promouvoir – par des moyens conformes à la situation et à la pratique nationales – la protection de la maternité et le bénéfice du congé de maternité pour toutes les femmes employées.

puis:

En tant que moyen de protection indispensable de la santé de la femme et de son enfant, le droit de la femme à un congé de maternité, à une protection

contre le licenciement pour des motifs liés à la grossesse ou au congé de maternité et à des moyens lui permettant d'assurer sa subsistance et celle de son enfant constitue l'élément fondamental de cet instrument.

Il est essentiel que la commission aborde la question de la ratification, puisque c'est précisément le faible niveau de ratification de la convention n° 103 qui a conduit le Conseil d'administration à demander sa révision. L'oratrice a souligné que la ratification n'est pas une fin en soi mais un moyen important de garantir une réelle protection, puisqu'elle engage les pays à aligner leur législation sur la convention et à pleinement mettre en œuvre ses dispositions, et à établir des rapports en vertu de l'article 22 de la Constitution. Les membres employeurs ne ménageront aucun effort pour parvenir à un instrument qui ne soit pas trop prescriptif – un instrument qui fixe des normes minima, mais qui n'empêche pas les pays de faire mieux.

16. Il existe une très grande diversité d'entreprises dans les Etats Membres, depuis la micro-entreprise et l'entreprise familiale jusqu'à la grande entreprise. Il est important que la convention ne soit pas trop restrictive au risque de réduire les possibilités d'emploi des femmes du fait de coûts excessifs liés à la protection de la maternité – congé, remplacement des femmes en congé, formation des remplaçants. La vice-présidente employeur a tenu à préciser que les employeurs sont prêts à partager la responsabilité de la protection de la maternité, mais qu'il faut établir un juste équilibre entre les partenaires sociaux. Elle a conclu en indiquant que si la commission ne parvient pas à relever le défi lancé par le Directeur général, à savoir que la procédure normative de l'OIT reste pertinente, elle aura failli à sa mission vis-à-vis des femmes et vis-à-vis de l'OIT.
17. La vice-présidente travailleur a estimé que la première discussion, compte tenu de circonstances difficiles, a abouti au meilleur résultat possible et a affirmé que les membres travailleurs mettront tout en œuvre pour obtenir un aussi bon résultat durant la deuxième discussion. Soulignant que la protection de la maternité n'intéresse pas uniquement les femmes et les enfants, mais l'avenir de la société dans son ensemble, elle a fait remarquer que le processus de révision ne vise pas seulement à apporter des ajustements pour tenir compte de l'évolution socio-économique et accroître le nombre de ratifications. Le vrai débat concerne le contenu même de la protection. Le monde change, les frontières disparaissent et la concurrence s'intensifie, et les travailleurs sont prêts à coopérer de manière constructive à ce processus. En même temps, les travailleurs reconnaissent que les normes internationales du travail ne sauraient régler chaque détail. Cependant, un instrument susceptible d'être ratifié par tous les Etats Membres mais vide de contenu serait inacceptable, car il n'aurait aucun impact réel sur la législation et la pratique nationales. Il est donc nécessaire de trouver un équilibre entre le souci d'établir des principes généraux et celui de garantir une protection effective aux travailleuses. Certes, la protection de la maternité entraîne des coûts qui se répercutent sur la concurrence et la création d'emplois, mais ces coûts sont nécessaires pour préserver le droit des travailleuses d'avoir des enfants sans être victimes de discrimination. Il existe des raisons économiques et sociales de fond de mieux protéger la maternité. L'oratrice a cependant fait observer que le coût de la protection de la maternité est relativement faible par rapport aux autres prestations sociales comme les pensions, et qu'il est souvent plus limité dans le temps.
18. A propos des instruments proposés, la vice-présidente travailleur a déclaré que leur champ d'application est trop étroit et qu'en particulier il doit inclure plus clairement le secteur informel, qui joue un rôle crucial dans les pays en développement. Il doit aussi y avoir un congé postnatal obligatoire, comme prévu par la convention n° 103. Il est possible que le congé obligatoire soit moins important pour les travailleuses des pays développés que pour celles des pays en développement, où s'exerce souvent la pression du mari et de la famille pour que la femme retourne au travail aussitôt que possible pour des raisons économiques. L'oratrice a également proposé que l'on envisage la possibilité de maintenir l'interdiction

absolue de licenciement, sans laquelle de nombreuses femmes seront incapables de faire valoir leurs droits. Faire peser la charge de la preuve sur l'employeur est certes en soi une bonne mesure, mais risque de ne pas offrir une protection suffisante contre le licenciement dans de nombreux pays en développement. Les membres travailleurs sont très attachés aussi à la disposition relative à l'octroi pendant les heures de travail rémunérées de pauses d'allaitement, de même qu'à la protection contre les conditions de travail dangereuses pour la santé des travailleuses enceintes ou des mères qui allaitent et de leurs enfants.

19. Le membre gouvernemental du Canada a lu une déclaration au nom des membres gouvernementaux de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Australie, de la Belgique, du Canada, de Chypre, du Danemark, de l'Espagne, des Etats-Unis, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de l'Irlande, de l'Italie, du Japon, du Luxembourg, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, du Portugal, du Royaume-Uni, de la Suisse et de la Suède partageant le point de vue du Conseil d'administration, selon lequel la révision de la convention n° 103 et de la recommandation n° 95 doit produire des normes susceptibles d'être largement ratifiées et qui tiennent compte des progrès réalisés dans de nombreux pays. Il a souligné l'importance d'inclure dans la convention des dispositions relatives à la protection de la santé.
20. La membre gouvernementale de Chypre a déclaré partager ce point de vue, ajoutant que dans son pays la protection de la maternité est considérée comme une importante obligation de l'Etat et de la société. Elle considère que les instruments doivent garantir une solide protection sans pour autant contenir trop de prescriptions, tenir compte des intérêts des femmes sur le marché du travail et ne pas être en retrait par rapport à la protection réelle qu'offre la convention n° 103.
21. Le membre gouvernemental de la Chine a déclaré que, l'objectif de la révision en cours étant un large mouvement de ratifications, les nouveaux instruments ne doivent pas trop entrer dans les détails. Il doit être tenu compte des différences de législations et de pratiques nationales, par exemple en ce qui concerne la politique démographique. Il faut respecter deux principes importants: le droit à la maternité doit être protégé et chaque pays doit édicter ses propres lois pour assurer cette protection.
22. Le membre gouvernemental du Brésil a déclaré que son pays faisait partie du petit nombre de ceux qui ont ratifié la convention n° 103. Depuis cette ratification en 1965, beaucoup de choses ont changé et la Constitution accorde désormais une solide protection aux travailleuses. Les dispositions en vigueur prévoient l'assistance médicale, l'interdiction de toute discrimination fondée sur la maternité, deux demi-heures de pauses d'allaitement par jour et l'interdiction de faire faire des tests de grossesse pour des raisons liées à l'emploi.
23. La membre gouvernementale du Kenya a souligné l'importance de la protection de la maternité qui affecte directement ou indirectement tous les membres de la société, ainsi que l'économie, par le truchement de la fiscalité, du taux de mortalité infantile ou des coûts de santé. Toutefois, les instruments doivent être suffisamment souples pour tenir compte des différents niveaux du développement national.
24. La membre gouvernementale de la Barbade a insisté pour que la révision rende l'instrument plus facilement ratifiable et estimé qu'il devait se concentrer sur les questions essentielles, dont l'établissement d'un congé postnatal obligatoire de six semaines dans un but de protection de la santé. Dans son pays, nombre des prestations proposées existent déjà; toutefois, malgré son accord de principe sur les pauses d'allaitement, elle a souligné qu'une disposition à leur propos rendrait impossible, pour l'instant, la ratification de l'instrument proposé par son pays.

-
25. Le membre gouvernemental du Japon a relevé le rôle croissant des femmes dans la main-d'œuvre et l'inquiétude de nombreux pays confrontés à une chute du taux de natalité. La convention révisée devrait être à la fois pratique et ratifiable, éviter les dispositions de détail, telles que celles qui concernent les prestations, l'allaitement ou la charge de la preuve (en cas de licenciement), qui pourraient faire obstacle à la ratification par certains pays.
26. La membre gouvernementale de la Norvège a déclaré que la protection de la maternité au travail impliquait certains droits fondamentaux d'importance vitale. Toutefois, les textes proposés ne portent pas suffisamment d'attention à la santé des femmes enceintes ou qui allaitent, ainsi qu'aux dangers que peut présenter le milieu de travail. Pour cette raison, il est essentiel d'inclure l'article sur la protection de la santé dans la convention et non dans la recommandation seulement.
27. La membre gouvernementale de la Croatie a déclaré que la position de son gouvernement n'avait pas changé depuis la première discussion et la réponse de son gouvernement au premier projet de convention et de recommandation qui figure dans le rapport IV (2A). Bien que la protection de la maternité soit un élément essentiel du combat pour que toutes les femmes aient un travail décent, les textes proposés ne garantissent pas une réelle protection dans la mesure où ils autorisent de larges exceptions quant au champ d'application, ne définissent pas la période de congé obligatoire, ne prévoient pas de prestations autres que celles des régimes d'assurance sociale et ne garantissent qu'une faible protection de l'emploi. La teneur des textes proposés est concentrée sur le droit au congé de maternité plus que sur la protection de la maternité. Elle a relevé que la pratique normative de l'OIT est à l'ordre du jour depuis un certain temps et que, à cet égard, les résultats de la commission seraient significatifs. La Croatie étant aussi partie à la convention n° 102, son gouvernement ne considère pas la nouvelle convention, telle qu'elle est proposée, comme un instrument entrant dans la catégorie des conventions sur la sécurité sociale élaborées après l'adoption de la convention n° 102.
28. La membre gouvernementale de l'Éthiopie a estimé que les textes proposés constituaient une bonne base de discussion et a appelé à l'adoption d'une convention et d'une recommandation réalistes. Elle considère que la discussion devrait se concentrer sur la protection de la maternité et éviter les sujets sensibles, d'un point de vue culturel ou religieux, que sont le congé parental ou l'adoption. Sans doute faut-il porter attention à la santé de la mère et de l'enfant, mais elle s'est inquiétée du fait que l'existence de pauses d'allaitement pourrait, de fait, entraîner une limitation des perspectives d'emploi pour les femmes. La convention doit établir des normes minimales, les détails relevant des dispositions nationales, afin de garantir un large mouvement de ratification.
29. La membre gouvernementale de l'Australie s'est associée à la déclaration lue par le membre gouvernemental du Canada. Des progrès dans la révision de la convention ont été faits lors de la première discussion, mais un certain nombre de points restent décevants et les questions ou les sujets de préoccupation relevés par le Conseil d'administration ne sont pas toujours venus en débat. Le faible niveau de ratification de la convention tient à son caractère trop prescriptif. Un instrument souple, établissant des principes, est nécessaire bien que, a-t-elle souligné, «normes minimums» ne signifie pas «normes minimales». L'important dans la protection de la maternité, c'est son résultat, quant aux moyens d'y parvenir ils doivent être laissés au soin des États Membres, tout en comptant sur les mécanismes de contrôle de l'OIT pour en garantir le respect.
30. La membre gouvernementale du Chili a établi un lien entre la protection de la maternité et les droits fondamentaux de l'homme tels que la non-discrimination, l'égalité de chances et de traitement, l'égalité entre les sexes et le droit à la vie. Dans les pays en développement,

les femmes entrent de plus en plus sur le marché du travail et leur maintien dans l'emploi dépend, de façon décisive, de l'existence d'une protection convenable durant leur grossesse. En conséquence, la convention doit offrir une meilleure protection de l'emploi des femmes. La maternité est une responsabilité sociale qui touche non seulement les mères et les pères, mais toute la société: les autorités publiques ou les régimes de sécurité sociale doivent donc en assumer les coûts. Elle a ajouté que le préambule du projet de convention devrait faire mention des autres grands instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme.

- 31.** Le membre gouvernemental de la France a déclaré que le texte du Bureau constitue une excellente base de discussion. Il espère que celle-ci débouchera sur un progrès majeur de la protection de la maternité, tout spécialement en ce qui concerne la santé de la mère et de l'enfant, ainsi que la non-discrimination, mais aussi sur un instrument plus largement ratifié que la convention n° 103. Sur les sujets délicats, tels que la durée ou la répartition du congé ou encore la protection contre le licenciement, il importe de faire preuve d'esprit d'ouverture et de rechercher des compromis acceptables par tous. Une des conditions de la réussite de nos travaux est de ne pas faire de cette convention un test d'un changement de la politique normative de l'OIT sur lequel les discussions en cours au sein de l'Organisation sont loin d'avoir encore abouti.
- 32.** La membre gouvernementale de la Suède a regretté que la question du congé parental ait disparu des textes proposés. Elle a rappelé que, lors de la première discussion, son pays avait proposé d'inclure une partie facultative contenant les dispositions relatives au congé parental. Même si cela n'avait pas suscité une large adhésion, elle souhaitait poursuivre la discussion. L'inclusion de cette partie facultative ferait de la convention un instrument moderne, tourné vers l'avenir et montrant la voie à suivre. Se référant à l'article 3 de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, elle a souligné que le premier objectif de l'établissement d'un congé parental est de prendre en considération les intérêts de l'enfant. Il est important de permettre aux deux parents de prendre des congés puisqu'ils ont tous deux le devoir et la responsabilité d'élever leurs enfants. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ne contient aucune disposition sur le congé parental, à la différence de la recommandation n° 165 qui l'accompagne. De ce fait, l'incorporation de telles dispositions dans la convention n° 103 révisée ne ferait pas double emploi. Elle a souligné que la division de la convention en deux parties ne ferait obstacle à la ratification pour aucun Etat Membre.
- 33.** La membre gouvernementale des Pays-Bas a fait sienne la déclaration lue par le membre gouvernemental du Canada. Elle a en outre souligné que la révision de la convention n° 103 ne doit pas déboucher sur un moindre niveau de protection. La convention révisée doit refléter le progrès social et le développement, la voie du progrès étant d'élaborer une convention plus souple et contenant moins de prescriptions.
- 34.** La membre gouvernementale de Trinité-et-Tobago a souhaité une convention que tous les Etats Membres de l'OIT pourraient ratifier et appliquer. Il est également important de donner aux femmes des conditions de travail décentes. Son pays assure une protection de la maternité, mais la législation nationale ne prévoit pas de pauses d'allaitement et l'inscription de cette disposition dans la convention poserait un problème s'il fallait la ratifier rapidement. Elle est toutefois consciente de l'importance de cette question et souhaite que les délibérations de la commission aboutissent à un consensus.
- 35.** La membre gouvernementale de l'Egypte a déclaré que la législation de son pays prévoit la protection des enfants et celle des travailleuses pendant leur grossesse ou leur période d'allaitement. Elle a souhaité que les discussions débouchent sur une convention équilibrée, souple et universellement acceptable.

-
36. La membre gouvernementale du Pérou a noté que, dans son pays, les normes relatives aux travailleuses et à la protection de la maternité dataient du début du XX^e siècle et que, malgré cela, assurer une protection des femmes au travail sans dresser des obstacles réels ou apparents à leur emploi reste un grand défi. Elle a ajouté que le défi de protéger les femmes et la maternité est plus difficile à relever dans des pays tels que le Pérou, du fait de leurs taux de natalité élevés. De même, elle a souligné qu'il importe particulièrement de protéger et de favoriser l'allaitement maternel, dont la recherche a confirmé les avantages. En conséquence, les pays devraient envisager des programmes nationaux en faveur de l'allaitement maternel. Elle a demandé qu'il soit tenu compte du fait que les travaux de la commission ont pour objet de proposer des normes minima qui pourront être améliorées par les politiques des employeurs et la législation nationale.
37. Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a estimé que les textes proposés constituaient une bonne base de discussion, bien qu'ils puissent encore être améliorés afin que la convention soit forte, progressive et suffisamment souple pour permettre un nombre maximum de ratifications, surtout par les pays en développement. La législation de son pays prévoit une large protection de la maternité, comprenant des droits pour les mères qui allaitent. Son gouvernement est conscient de l'importance de l'allaitement et considère que les instruments de l'OIT devraient tenir compte des connaissances scientifiques pour favoriser le développement social et économique. L'OMS et l'UNICEF ont élaboré un Code international de commercialisation des substituts du lait maternel, qui a été adopté en 1981 et ratifié par tous les pays sauf un. Ce code, se fondant sur les résultats de la recherche, prône l'allaitement exclusif au sein pendant quatre à six mois. Les normes de l'OIT devraient s'inspirer de ce code. Quatre mois pour le congé de maternité nous semblent la durée minimale susceptible d'être bénéfique à la femme (moindre absentéisme pour cause de maladie du bébé), au bébé (mieux nourri et moins vulnérable aux maladies infectieuses), à l'entreprise et à l'employeur (climat social plus sain et productivité accrue) et à la société tout entière, tant il est vrai que la santé de l'adulte commence par celle des premières années de la vie.
38. Le membre gouvernemental de la Namibie a fait siens les principes de la protection contre le licenciement pour des motifs liés à la grossesse de la femme et du droit à un congé de maternité d'une durée convenable avec une rémunération équitable. Toutefois, il s'est déclaré incapable de soutenir l'extension de ces principes à des personnes autres que les femmes concernées.
39. La membre gouvernementale de l'Argentine a déclaré que la protection de la maternité n'est pas seulement une question de protection des mères qui travaillent, mais qu'il s'agit d'un bien social devant être défendu par les gouvernements et les communautés pour que progresse l'égalité dans l'humanité tout entière. Elle a aussi exprimé son soutien au congé parental qui devrait favoriser l'égalité devant l'accès à l'emploi et elle a souhaité que l'on discute des congés pour les parents adoptifs ou lors de naissances multiples. Des progrès ont déjà été faits en direction d'une convention qui offre une protection forte avec davantage de souplesse.
40. Le membre gouvernemental du Canada, exprimant son soutien à la révision proposée, a souligné qu'il est important d'éviter les prescriptions excessives qui feraient obstacle aux ratifications. La convention doit favoriser l'amélioration des conditions de travail des femmes tout en étant suffisamment souple pour s'adapter aux divers degrés de développement économique et social des pays.
41. Le membre gouvernemental du Liban a affirmé la nécessité d'un instrument souple qui tienne compte des différences de niveau de développement économique et social d'un pays à l'autre.

-
42. Le membre gouvernemental de la Jamahiriya arabe libyenne a aussi exprimé son soutien aux projets de convention et de recommandation, qui sont l'aboutissement des longues discussions de l'année dernière. Il a ajouté que la question des pauses d'allaitement et des locaux à cet usage est importante. La Jamahiriya arabe libyenne a élaboré une nouvelle loi sur le travail qui prévoit un congé de maternité prolongé lorsque la femme a plus d'un enfant. Cette loi prévoit le versement de prestations en espèces et des prestations médicales. Elle interdit la discrimination dans l'emploi pour cause de grossesse ainsi que le licenciement pendant le congé de maternité. De plus, les pauses d'allaitement sont comptées comme temps de travail.
43. La représentante de l'UNICEF a souligné les progrès des connaissances scientifiques sur les besoins des femmes et des enfants, relevant que l'allaitement maternel exclusif réduisait l'incidence et la gravité des maladies courantes du nouveau-né. Si l'on limitait partout dans le monde l'utilisation du lait artificiel et si l'on favorisait l'alimentation par le lait maternel, les estimations indiquent que l'on sauverait 1,5 million d'enfants chaque année, et que l'on réduirait les risques à terme d'ostéoporose et de cancers du sein ou des ovaires chez les mères. L'UNICEF soutient le droit des travailleuses à l'allaitement, qui est également un droit essentiel de l'enfant, celui d'être en aussi bonne santé que possible. Les instruments que produira la commission auront une influence sur toutes les mères qui travaillent dans le monde. Ils devront donc assurer le respect et la promotion des droits des enfants et des femmes, ainsi que reconnaître l'apport de ces dernières au bien-être des familles et au développement de la société. A cette fin, l'UNICEF suggère que la convention prévoit seize semaines de congé de maternité rémunéré, deux pauses d'allaitement d'une demi-heure, également rémunérées, pendant une durée d'un an, l'installation sur le lieu de travail de locaux propres et garantissant l'intimité où il sera possible d'allaiter au sein ou de tirer le lait maternel. La recommandation devrait prévoir un congé de maternité rémunéré d'au moins six mois après la naissance et une pause d'allaitement d'une demi-heure pour les mères d'enfants de un à deux ans.
44. La représentante de Zonta International, parlant au nom du NGO Working Group on Women's Employment and Economic Development, basé à Genève, a vigoureusement plaidé pour l'adoption d'une nouvelle convention. La protection de la maternité, en tant que fonction sociale, est une responsabilité de l'Etat et des directives internationales sont nécessaires dans une économie mondialisée pour garantir une protection égale aux travailleuses. Elle a affirmé l'importance de l'égalité devant la protection de la maternité alors qu'apparaissent de nouvelles formes de relations d'emploi et plaidé pour que la protection s'étende à toutes les femmes qui ont un travail rémunéré, sans considération de leur situation dans l'emploi, insistant sur le fait qu'aucune femme ni enfant ne doit être victime de quelque discrimination que ce soit. Tout en regrettant qu'il n'ait pas été proposé d'allonger la durée du congé de maternité, au-delà de son niveau actuel, elle s'est déclarée favorable à l'ajout d'une clause permettant son allongement au niveau national et qui serait la base de progrès réalistes. Elle a soutenu la notion de souplesse des dispositions relatives au congé obligatoire, suggérant qu'un organe tripartite constitué à l'échelon national pourrait consulter les organisations nationales de femmes et décider de la nécessité d'établir ou non une période de congé obligatoire. Elle s'est déclarée préoccupée par le fait que le texte du Bureau ne traite pas du financement des prestations de maternité, soulignant que le niveau proposé pour les prestations en espèces doit être considéré comme un minimum absolu. En principe, ces prestations ne doivent pas relever des prestations de chômage ou de maladie car leur perception à l'occasion d'une maternité risquerait d'en faire perdre le bénéfice ultérieur à la femme. Enfin, elle a souligné que la protection de la santé de la femme et de l'enfant, avant et après la naissance, est au cœur de la protection de la maternité et doit donc figurer dans la convention.

-
45. La représentante du Conseil international des infirmières a affirmé le droit de toutes les femmes et de tous les enfants à une protection convenable de la maternité qui comprenne la sécurité de l'emploi, le principe de non-discrimination, la santé et la sécurité au travail, le soutien aux parents qui élèvent de jeunes enfants et le droit pour les femmes de choisir leur prestataire de soins de santé primaire. Se référant aux dispositions de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, elle a considéré que le projet de convention doit accentuer les mesures de protection de la maternité. Elle a approuvé l'inclusion dans le texte du Bureau du droit des travailleuses à une rémunération lors des interruptions de travail destinées à l'allaitement. Les recherches ont démontré les avantages sanitaires et sociaux de l'allaitement maternel, souvent recommandé durant les six premiers mois de la vie. La commission devrait prendre ces informations en considération et chercher à établir un cadre juridique qui garantisse le droit à l'allaitement, sans perte de rémunération, au moins durant les six premiers mois, ainsi que l'installation de locaux sûrs et sains où les femmes pourront allaiter au sein ou tirer leur lait. Les femmes en congé de maternité doivent avoir une garantie de revenus équivalant au moins aux deux tiers de leur rémunération, voire à la totalité de celle-ci.
46. Les représentantes de la Maternity Protection Coalition ont déclaré que l'instrument sur la protection de la maternité serait un legs historique à l'autonomie des travailleuses. Elle ont relevé que, dans de nombreux pays d'Afrique, les taux de mortalité des enfants et des mères sont élevés et que les enfants souffrent de maladies qu'il est possible de prévenir. Les taux d'allaitement au sein exclusivement sont généralement bas, et un nombre inacceptable d'enfants meurent parce qu'ils ne sont pas nourris au sein. Les employeurs ont intérêt à favoriser la santé des enfants, car la productivité pâtit de l'absentéisme des mères tenues de s'occuper de leurs bébés malades. Les femmes doivent bénéficier d'un congé de maternité suffisant pour leur permettre de récupérer et d'allaiter au sein. De retour au travail, elles doivent pouvoir bénéficier de pauses d'allaitement rémunérées et de locaux qu'il n'est d'ailleurs guère coûteux d'installer. La convention doit donc prévoir au moins quatre mois de congé de maternité rémunéré après l'accouchement, deux pauses d'allaitement rémunérées d'une demi-heure par jour pendant un an après la naissance, et des locaux propres, proches du lieu de travail, pour y allaiter ou tirer le lait. La recommandation doit prévoir un congé de maternité postnatal d'au moins six mois.
47. La représentante du International Women Count Network s'est félicitée de l'occasion qui lui était offerte de présenter le point de vue des femmes, par ailleurs rarement écouté. Elle a observé que le travail non rémunéré des femmes, qui s'ajoute à leur travail rémunéré, est souvent ignoré. Pour réparer l'injustice ainsi faite aux mères qui travaillent, la protection de la maternité doit comprendre des pauses d'allaitement rémunérées. Ignorer l'apport des femmes par la grossesse et l'allaitement constitue une discrimination à leur encontre. Elle a prévenu la commission contre le risque que celle-ci ne contribue au déclin mondial de l'allaitement au sein, et l'a exhortée à contribuer au renversement de cette tendance. A cette fin, la convention doit prévoir de protéger toutes les femmes qui travaillent, y compris celles qui le font dans le secteur informel, celles qui ne sont pas mariées et les mères d'enfants adoptifs. Elle doit aussi prévoir, pendant au moins un an après la naissance, un minimum de deux pauses d'allaitement quotidiennes d'au moins une demi-heure, considérées et rémunérées comme du temps de travail, ainsi que l'installation, pour l'allaitement, de locaux confortables, propres et alimentés en eau potable. La convention doit en outre prévoir un congé obligatoire et rémunéré de six semaines après l'accouchement, six mois de congé de maternité rémunéré, et une prestation en espèces universelle sans considération du nombre d'enfants ou de l'ancienneté. Enfin, il faut renforcer la protection contre le licenciement et autres discriminations, ce qui comprend le droit pour les femmes enceintes ou qui allaitent de ne pas être astreintes à des travaux présentant un risque pour leur santé ou celle de leur enfant.

-
- 48.** La membre gouvernementale de la Papouasie-Nouvelle-Guinée a déclaré que son pays attendait un progrès d'ampleur et donné son soutien aux projets d'instrument sur la protection de la maternité. La nouvelle convention doit tenir compte de la situation économique et sociale des Etats Membres et affirmer les principes de non-discrimination dans l'emploi, de protection de la santé et du droit au congé de maternité; parmi ses dispositions doivent figurer les prestations en espèces et des prestations de santé. Il doit être souple, équilibré, largement ratifié et appliqué. Son gouvernement accorde une grande importance à la protection de la maternité et à la nécessité d'établir une nouvelle convention qui garantisse la dignité des travailleuses et s'adapte à la diversité des situations et des niveaux de développement des pays. Les mesures d'application, toutefois, doivent relever de la loi et de la négociation collective à l'échelon national.
- 49.** La membre gouvernementale du Costa Rica a constaté qu'un large consensus semble exister sur le caractère essentiel de la protection de la maternité pour le développement social. La tâche de la commission n'est pas de limiter la protection, convenable, qu'offre la convention n° 103 en ce qui concerne le congé obligatoire, les prestations en espèces et la protection de la santé. Elle n'est pas plus de limiter le nombre de femmes protégées par cette convention, alors que la main-d'œuvre féminine est en pleine croissance et qu'il apparaît clairement que la lutte contre la pauvreté, dans les pays où elle sévit largement, est directement associée à l'emploi des femmes. La commission ne doit pas non plus remettre en cause la protection spéciale contre le licenciement durant la grossesse ou la période d'allaitement. Il est important que la commission parvienne à un accord sur les éléments de la protection qui seraient novateurs en ce qui concerne les normes minimales, comme le congé parental. La souplesse doit prévaloir lorsque l'on va au-delà des normes minimales. Elle a enfin estimé que le faible nombre de ratifications de la convention n° 103 traduit le fait que les politiques publiques ne se sont que récemment saisies des questions d'égalité entre les sexes.
- 50.** La membre gouvernementale de la Jordanie a expliqué que la protection de la maternité est essentielle pour que les femmes puissent participer pleinement au monde du travail. Cette protection, pendant une période limitée, garantit à la femme un repos physique et psychique nécessaire à son retour au travail. L'allongement à seize semaines du congé de maternité pourrait toutefois avoir des effets négatifs quant à la situation des femmes sur le marché du travail et élever les coûts de production des entreprises. L'instrument qui sera adopté devra être assez souple pour tenir compte de la situation sociale et du niveau de développement de chaque pays.
- 51.** La membre gouvernementale de la République islamique d'Iran a relevé que, malgré la reconnaissance internationale et nationale des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes, les femmes n'ont souvent pas conscience de leurs droits, ce qui fait obstacle à l'effectivité de ces derniers. En conséquence, on insiste de plus en plus, aujourd'hui, sur le respect et l'application de la loi. La participation croissante des femmes au marché du travail et les discriminations dont elles sont encore victimes dans l'emploi prouvent combien il est souhaitable d'adopter aujourd'hui de nouveaux instruments. Il est important que la révision des normes sur la protection de la maternité aboutisse à un équilibre entre les besoins des travailleuses et les intérêts des employeurs, car l'alourdissement des obligations de ces derniers risque d'aggraver la discrimination à l'encontre des femmes. La protection de la maternité doit faciliter la conciliation entre emploi rémunéré et vie familiale.
- 52.** Le membre gouvernemental du Zimbabwe a fait part de la faveur de son gouvernement pour l'adoption d'une convention et d'une recommandation. S'agissant du congé obligatoire, il a affirmé que le droit des mères doit être respecté. L'expérience montre que les préférences de celles-ci varient quant à la répartition de ce congé, il appartient donc à

elles seules de décider de ce qui est dans leur intérêt. Le financement de la protection de la maternité est également préoccupant. Dans son pays, le Parlement débat actuellement d'une augmentation éventuelle des prestations en espèces associée à la création d'une caisse financée par cotisation, afin que les employeurs ne soient plus seuls à supporter le coût de ces prestations.

- 53.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a déclaré son gouvernement favorable à une révision significative de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, afin de contribuer tant à l'élimination des discriminations à l'encontre des femmes qu'à la promotion de leur santé et de celle de leurs enfants. L'instrument doit garantir des niveaux raisonnables de protection de la maternité, refléter la pratique internationale courante et fournir des directives pour les législations et les pratiques nationales. Les instruments doivent être d'application pratique tout en étant suffisamment prescriptifs, pour garantir une vraie protection. Pour atteindre les résultats escomptés, ils doivent en outre fournir des directives appropriées quant au champ d'application et au niveau de la protection de la maternité tout en tenant compte de leur nécessaire adaptation à la grande diversité des situations nationales. Il a toutefois mis en garde contre le risque de réduire la protection offerte dans le seul souci d'atteindre un nombre élevé de ratifications.
- 54.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud a fait part du soutien de son gouvernement à la révision de la convention n° 103. Elle a souhaité qu'il en résulte des instruments qui améliorent et renforcent la protection des mères qui travaillent tout en tenant compte de l'évolution des familles. Elle a énuméré plusieurs sujets de préoccupation, notamment s'agissant des droits parentaux, des enfants adoptés et des pauses d'allaitement. Elle a souhaité connaître la position d'autres pays en développement sur l'article 6.
- 55.** Le représentant de l'Organisation mondiale de la santé a souligné que la grossesse et la naissance sont au cœur du développement humain. L'attention qu'il faut porter à la santé et au bien-être de la femme enceinte et de son enfant doit donc être une préoccupation de la société tout entière. L'allaitement favorise la santé et le développement de l'enfant, c'est donc un élément essentiel de son droit à la santé. L'orateur a fait part des preuves rassemblées par l'OMS sur les implications pour la santé du congé de maternité et de la protection de la maternité, en complément de diverses informations déjà fournies à l'OIT en 1951 et 1997. S'agissant de la santé au cours de la grossesse, toute femme devrait pouvoir suivre quatre consultations prénatales et bénéficier de pauses de repos ou d'une durée du travail raccourcie. La mère et son enfant doivent être protégés des agents nocifs, qu'ils soient physiques (bruits, radiations, températures excessives), chimiques (comme le plomb ou les gaz anesthésiants) ou biologiques (virus, bactéries et parasites). Il est indispensable d'évaluer l'exposition du lieu de travail aux risques biologiques, chimiques et physiques. Les conditions de travail de la femme enceinte doivent être adaptées en sorte d'éliminer ou de réduire les risques. La charge de travail des femmes enceintes doit être réduite, il ne leur faut pas travailler la nuit durant la seconde moitié de la grossesse et elles doivent être complètement absentes du travail de la 34^e à la 36^e semaine de la grossesse si leur état de santé ou leur charge de travail physique le nécessite. Lors de l'accouchement, la santé de la femme et de l'enfant exige au minimum la présence d'une sage-femme qualifiée, afin que la naissance se déroule normalement, de prévenir, diagnostiquer et traiter d'éventuelles complications et de transférer la femme à l'hôpital si nécessaire. Une période de congé après la naissance est de toute première importance pour la santé de la mère et de l'enfant. Sa durée dépend de l'état de santé de la femme, avant, pendant et après la naissance, ainsi que de celui de l'enfant et de l'occurrence de complications éventuelles. L'allaitement est un facteur déterminant de la santé de l'enfant. L'OMS recommande que l'enfant en bas âge soit nourri au lait maternel, exclusivement depuis sa naissance et jusqu'à l'âge d'au moins quatre mois et si possible six mois, puis en association avec une

alimentation complémentaire jusqu'à l'âge de deux ans ou plus. En conséquence, les femmes ont besoin d'au moins 16 semaines de congé après l'accouchement. L'idéal est qu'il existe, sur le lieu de travail ou à proximité, des services de soins aux enfants, afin de poursuivre l'allaitement après la reprise du travail. Lorsque cela n'est pas possible, les mères doivent disposer de locaux propres, sûrs, préservant leur intimité et alimentés en eau saine, où elles peuvent allaiter ou tirer et entreposer leur lait. Afin de permettre aux femmes de poursuivre l'allaitement, les exigences minimales sont de deux pauses quotidiennes d'une demi-heure chacune, temps de trajet exclu, pendant la première année de l'enfant. En cas de complications durant la grossesse, une période de congé plus longue est nécessaire dans l'intérêt de la mère et de l'enfant. L'orateur a conclu qu'une convention et une recommandation contenant ces dispositions auraient des effets de première grandeur sur la santé des femmes et des enfants dans le monde entier.

Examen des textes proposés figurant dans le rapport IV (2B)

Projet de convention concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952

Titre

56. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala, du Panama, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela ont proposé un amendement visant à modifier le libellé du titre du projet de convention afin qu'il se lise ainsi: «Projet de convention concernant la protection de la maternité et de la petite enfance des enfants des femmes qui travaillent». La membre gouvernementale de l'Argentine a proposé que l'on reporte la discussion de cet amendement en attendant de connaître le contenu de la convention. La vice-présidente employeur a déclaré pouvoir accepter le report de la discussion, tout en exprimant l'opposition des membres employeurs à la modification du titre, puisque la commission a pour mandat de discuter de la protection de la maternité au travail. Elle a mis en garde contre une extension du titre de la convention en discussion, qui rendrait moins clair son objet, et elle a signalé qu'il existe une convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant. La vice-présidente travailleur a déclaré comprendre les raisons de l'amendement et a appuyé l'idée d'en discuter à un stade ultérieur. Par consensus, la commission a remis à plus tard la discussion de cet amendement.

Préambule

Paragraphes 1 et 2 du préambule

57. Les paragraphes 1 et 2 du préambule ont été adoptés sans changement.

Paragraphe 3 du préambule

58. La membre gouvernementale de la Croatie a proposé un amendement visant à insérer le mot «partiellement» après le mot «révisée», qui a reçu l'appui de la membre gouvernementale de l'Argentine. Elle a ensuite proposé de remettre la discussion, motion appuyée par le membre gouvernemental du Chili. La vice-présidente employeur, tout en ne s'opposant pas au report de la discussion, a estimé que le travail de la commission consistait à réviser l'instrument dans son ensemble. L'ajout du mot «partiellement» n'a

guère de sens. La vice-présidente travailleur a appuyé l'idée de remettre la discussion de l'amendement à un stade ultérieur. La discussion a donc été reportée.

59. La vice-présidente travailleur a proposé un amendement visant à insérer, après les termes «maternité, 1952», les termes «afin de promouvoir plus avant l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, et» dont le but est de faire référence explicitement à ces considérations importantes dans le préambule. Les membres gouvernementaux du Brésil, du Chili, de Chypre, du Costa Rica, de la Croatie, de Cuba, de l'Égypte, de l'Espagne, de la France, du Ghana, du Portugal, de Trinité-et-Tobago et du Royaume-Uni ont soutenu cet amendement.

60. La vice-présidente employeur a suggéré de fusionner cet amendement des membres travailleurs avec l'amendement proposé par les membres employeurs visant à insérer un nouveau paragraphe ainsi libellé:

Soulignant que la protection de la maternité est une question qui touche la société dans son ensemble, et reconnaissant que la protection de la maternité doit être adaptée aux besoins et à la situation des entreprises, ainsi qu'à l'objectif de promouvoir et d'améliorer les perspectives d'emploi des femmes;

La fusion des deux amendements garantirait que toutes les questions importantes figurent dans le préambule: le fait que la protection de la maternité au travail touche la société dans son ensemble, les besoins et la situation des entreprises, ainsi que la nécessité de promouvoir et d'améliorer la protection de l'emploi et l'égalité pour les femmes, de même que la santé et la sécurité des femmes et des enfants.

61. La vice-présidente travailleur a déclaré ne pouvoir accepter la fusion des deux amendements. Elle a déclaré que dans certaines situations les besoins de l'entreprise, d'une part, et l'objectif de promouvoir et d'améliorer les perspectives d'emploi ou la santé des femmes, d'autre part, ne pouvaient se concilier. La priorité doit être donnée à la protection de la mère et de l'enfant, et cela doit apparaître dans le projet de la convention. En outre, le texte faisant déjà référence aux questions économiques, il est nécessaire de l'équilibrer en mentionnant la question sociale de l'égalité et celle de la protection de la santé de la mère et de l'enfant.

62. La vice-présidente employeur a expliqué que la référence faite, dans le paragraphe 3 du préambule, à «la diversité du développement économique et social des Membres» concerne les Etats Membres et ne se réfère pas nécessairement à la situation des entreprises. Elle a proposé un sous-amendement visant à remplacer le mot «adaptée» par le mot «équilibrée». La vice-présidente travailleur a suggéré d'ajouter les mots «ainsi que le développement des entreprises» après le mot «Membre». La vice-présidente employeur a déclaré ne pouvoir accepter cette proposition, réitérant la nécessité d'un équilibre entre les besoins et la situation des entreprises, d'une part, et la garantie des perspectives d'emploi et de l'égalité pour les femmes, d'autre part. La membre gouvernementale du Royaume-Uni a suggéré que l'expression «développement économique et social des Membres» incluait déjà le développement économique et social des entreprises, interprétation partagée par la membre gouvernementale de Chypre.

63. Après que d'autres membres gouvernementaux eurent exprimé leur soutien à l'amendement des membres travailleurs, la vice-présidente employeur a proposé un sous-amendement visant à ajouter «les divers besoins et situations des entreprises» après les mots «reconnaître la diversité du développement économique et social des Membres». Le but de ce sous-amendement est de reconnaître la différence entre, d'une part, les besoins et la situation des entreprises et, d'autre part, le développement économique et social d'un pays pris dans son ensemble. Ce sous-amendement établirait un équilibre entre le

développement économique et social, l'égalité pour les femmes au sein de la main-d'œuvre, ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, et les divers besoins et situations des entreprises. La vice-présidente travailleur a souligné que la discussion portait sur le besoin, pour les femmes, de voir la maternité protégée, et non sur les besoins des entreprises. Le préambule doit définir le cadre de la convention, qui concerne la protection de la maternité pour les femmes. La reconnaissance dans le paragraphe 3 du préambule de la diversité du développement économique et social des Membres tient déjà compte des besoins et de la situation des entreprises.

- 64.** Dans un souci de compromis et de souplesse, la membre gouvernementale du Royaume-Uni a fait référence à la proposition antérieure d'insérer après «développement économique et social des Membres» l'expression «ainsi que le développement des entreprises». La membre gouvernementale de l'Argentine s'est opposée à ce sous-amendement au motif que la protection de la maternité est une question sociale qui ne peut dépendre des besoins et de la situation des entreprises. Par ailleurs, les membres gouvernementaux du Canada, de Chypre et de la Nouvelle-Zélande ont soutenu le sous-amendement. La vice-présidente employeur a fait remarquer que sa préoccupation ne portait pas sur les besoins du développement des entreprises en général, mais sur les différences entre les entreprises, quant à leur situation ou leurs besoins particuliers.
- 65.** La membre gouvernementale du Chili a exprimé le point de vue que l'ajout d'une référence aux «besoins et situations des entreprises» affecterait la teneur du projet de convention. Le but de la révision est de s'adapter aux différences entre les systèmes nationaux de protection de la maternité et non d'accepter qu'il existe des niveaux de protection différents en fonction de la diversité des entreprises. La protection de la maternité est une responsabilité sociale qui engage des valeurs fondamentales. Les coûts ne doivent pas être supportés par les employeurs mais par les gouvernements; il est donc sans objet de faire référence au développement des entreprises. Le membre gouvernemental du Mexique a ajouté que la convention en projet sera un instrument international de protection de la maternité et n'a pas à être centrée sur les besoins des entreprises. Les femmes ne sont pas employées seulement dans les entreprises privées mais aussi dans le secteur public, et les travailleuses indépendantes cotisent souvent volontairement à des caisses qui servent des prestations de maternité. Il faut considérer les besoins de toutes les catégories de travailleuses, y compris indépendantes. La membre gouvernementale de l'Égypte a considéré que la référence aux entreprises créerait un déséquilibre. La vice-présidente travailleur a refusé l'insertion d'un libellé qui induirait une double norme.
- 66.** La vice-présidente employeur a pris note de l'observation des membres gouvernementaux selon laquelle il n'appartient pas aux employeurs de supporter le coût de la protection de la maternité, alors qu'il est évident que les employeurs supportent bien certains coûts. Elle a ensuite proposé un sous-amendement visant à ajouter au paragraphe 3 du préambule les mots «et des entreprises» après le mot «Membres». La vice-présidente travailleur a proposé un sous-amendement de compromis visant à ajouter l'expression «ainsi que la diversité des entreprises» après «Membres». La vice-présidente employeur s'est déclarée d'accord. La membre gouvernementale de la Croatie a demandé si le mot «diversité» faisait référence à la diversité entre les Etats Membres ou à une diversité à l'intérieur d'un Etat Membre. La membre gouvernementale du Pérou a suggéré de remplacer «entreprises» par «employeurs», mot dont la portée est plus exhaustive. Le membre gouvernemental de la Namibie a suggéré qu'il n'y avait guère de différence entre diversité dans l'économie et diversité des entreprises. La vice-présidente employeur a expliqué qu'il s'agit de faire référence à la diversité des tailles, des secteurs d'activité et des types d'entreprises (comme les micro-entreprises), non seulement au sein du secteur privé, mais également dans les entreprises publiques, caritatives ou de toute autre sorte. L'amendement, tel que sous-amendé par la vice-présidente travailleur, a été adopté par la commission.

Paragraphe 4 du préambule

- 67.** La vice-présidente travailleur a présenté un amendement visant à remplacer le texte du paragraphe 4 du préambule par le libellé suivant:

Prenant note des dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), de la Déclaration de Beijing et du Programme d'action de Beijing (1995), de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses (1975) de la Conférence internationale du Travail et des conventions et recommandations internationales du travail visant à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs et aux travailleuses, en particulier la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

- 68.** La vice-présidente employeur a souhaité un éclaircissement sur le statut juridique des dispositions figurant dans le préambule du projet de convention qui font référence à des instruments internationaux n'émanant pas de l'OIT et sur la façon dont ils pouvaient être utilisés à des fins d'interprétation ou par les organes de contrôle. La représentante du Conseiller juridique a déclaré que le préambule n'appartenait pas au dispositif de la convention et, par conséquent, ne pouvait produire d'obligations juridiques contraignantes. Le préambule présente le contexte et les circonstances dans lesquels la convention a été adoptée et fait partie du contexte général. Aux fins d'interprétation, on ne peut considérer que le dispositif lui-même et son sens littéral. C'est seulement lorsque le texte n'est pas clair ou dépourvu d'ambiguïté que l'on fait appel, en deuxième instance, aux éléments du travail préparatoire qui se rapportent aux intentions des auteurs du texte en cause. Il n'est fait référence au préambule qu'en dernière analyse, conformément à la Convention de Vienne sur le droit des traités. Même alors, la référence à des instruments n'émanant pas de l'OIT n'aura probablement aucune conséquence sur l'interprétation des termes du dispositif. Compte tenu de ces éclaircissements, les membres employeurs ont soutenu l'amendement des membres travailleurs. Considérant que cet amendement des membres travailleurs reprenait les principes et le fond de l'amendement similaire dont elle est cosignataire, la membre gouvernementale du Chili a retiré son amendement, mais en signalant que celui des membres travailleurs ne faisait pas référence à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a apporté son soutien à l'amendement des membres travailleurs et suggéré d'y ajouter la référence à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Cette proposition a été acceptée par les vice-présidentes employeur et travailleur et adoptée par la commission.

- 69.** Au vu de la discussion précédente, un amendement présenté par les membres gouvernementaux du Botswana, du Ghana, du Lesotho, du Malawi, de la Namibie, de la Zambie et du Zimbabwe, visant à remplacer les mots «de nombreuses» par les mots «d'autres», a été retiré.

- 70.** Le paragraphe 4 du préambule a été adopté tel qu'amendé.

*Nouveau paragraphe proposé
après le paragraphe 4 du préambule*

- 71.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, de Cuba, de la République dominicaine, du Guatemala, du Mexique, du Panama, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela ont proposé un amendement visant à ajouter, après le paragraphe 4 du préambule, le nouveau paragraphe suivant:

Considérant que la situation des femmes au travail, à savoir leur accès à l'emploi et à la stabilité de celui-ci, a des caractéristiques spécifiques, que la maternité est l'une de ces caractéristiques exclusives et que sa protection est l'un des droits fondamentaux de la personne humaine.

La membre gouvernementale du Costa Rica a indiqué que l'objet de cet amendement est de préciser la situation des femmes au travail et de garantir que la spécificité de leur condition se reflète dans le préambule. La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement, estimant qu'il n'apporte aucun éclaircissement ni complément aux dispositions du texte à l'étude. La vice-présidente travailleur a appuyé l'amendement.

72. La membre gouvernementale de Chypre, tout en souscrivant à la proposition sur le fond, a déclaré qu'elle se réfère à deux aspects, l'accès à l'emploi et la stabilité de l'emploi, lesquels s'appliquent aux travailleurs en général et non pas seulement aux femmes, et que l'ajouter au préambule allongerait inutilement celui-ci. La membre gouvernementale de la Fédération de Russie a exprimé un avis similaire. Le membre gouvernemental de la Namibie s'est opposé à l'amendement faisant valoir qu'il n'ajoute rien de nouveau aux dispositions actuelles du paragraphe 3 du préambule, opinion que le membre gouvernemental du Rwanda a reprise à son compte. La membre gouvernementale du Ghana a appuyé la référence aux droits fondamentaux de la personne humaine, mais s'est déclarée opposée aux autres parties de l'amendement, qui sont traitées ailleurs dans le préambule. La membre gouvernementale du Chili a souligné que cet amendement n'est pas une répétition inutile, car son objet est d'insister sur le fait que la protection de la maternité est l'un des droits inhérents des travailleuses, dont il n'a jamais été beaucoup tenu compte. Le membre gouvernemental du Mexique a ajouté qu'il est important de mentionner les droits fondamentaux de la personne humaine dans le préambule vu la référence, au paragraphe 3, à la diversité du développement économique et social des Membres. La vice-présidente employeur a rappelé à la commission que le paragraphe 4 du préambule fait référence à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, et a souligné qu'il ne relève pas du mandat de la commission de faire de la protection de la maternité un droit fondamental de la personne humaine. La membre gouvernementale de la Croatie s'est ralliée à cette opinion.

73. Mis aux voix, l'amendement a été rejeté par 26 370 voix contre, 20 165 voix pour, avec 1 850 abstentions.

74. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, de la République dominicaine, du Guatemala, du Panama, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela ont proposé un amendement visant à ajouter après le paragraphe 4 du préambule le nouveau paragraphe suivant:

Prenant en considération la nécessité d'assurer une pleine protection de la grossesse, de la famille, de l'enfance et de la situation des femmes qui travaillent, dont la responsabilité appartient en commun aux gouvernements et à la société.

En présentant cet amendement, la membre gouvernementale de la République dominicaine a expliqué qu'il vise à assurer aux travailleuses une protection complète de la maternité. La membre gouvernementale de l'Argentine a indiqué que cette protection doit être explicite et ne pas se terminer à la naissance de l'enfant, et qu'elle doit s'étendre à la famille et à la période de la petite enfance. Qui plus est, beaucoup de travailleuses sont victimes de discrimination en raison de la maternité, et l'amendement vise à déterminer que les gouvernements et la société partagent la responsabilité de prévenir cette forme de discrimination. La vice-présidente travailleur a souscrit à l'amendement.

-
- 75.** La vice-présidente employeur a reconnu que cette responsabilité appartient en commun aux gouvernements et à la société dans son ensemble, mais elle a jugé que les dispositions relatives à la protection de la famille et de la petite enfance ne relèvent pas du champ d'application de la convention, qui porte sur la protection de la maternité au travail, et que d'autres instruments internationaux traitent déjà de ces questions. Elle a ajouté qu'à son avis les termes «la situation des femmes qui travaillent» sont si généraux qu'ils vident le préambule de tout sens véritable. La membre gouvernementale de Chypre a indiqué qu'elle n'est pas opposée à cet amendement sur le fond mais qu'elle juge qu'il est prématuré à ce stade de l'adopter et qu'il pourrait nuire à d'autres dispositions de l'instrument.
- 76.** La membre gouvernementale de la Roumanie, appuyée par la membre gouvernementale de l'Argentine, a proposé un sous-amendement visant à supprimer les mots «pleine» et «de la famille, de l'enfance» et à ajouter à la fin de la phrase les mots «et le droit à la vie est l'un des droits fondamentaux de la personne humaine». La vice-présidente employeur s'est déclarée favorable aux deux premières parties de ce sous-amendement, mais non à la référence au droit à la vie en tant que droit fondamental de la personne, jugeant qu'il s'agit là d'une question séparée qui ne relève pas du préambule. La membre gouvernementale de la Roumanie a alors proposé d'éliminer cette référence de son sous-amendement, ce qui a été accepté par la membre gouvernementale du Costa Rica et par les membres travailleurs.
- 77.** L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.
- 78.** Le nouveau paragraphe 5 du préambule a été adopté tel qu'amendé.

Article 1

- 79.** La membre gouvernementale de la Barbade a proposé un amendement, appuyé par la membre gouvernementale de Trinité-et-Tobago, visant à remplacer le texte de l'article 1 par celui de l'article 2 de la convention n° 103, ainsi libellé: «Aux fins de la présente convention, le terme *femme* désigne toute personne du sexe féminin, quels que soient son âge, sa nationalité, sa race ou ses croyances religieuses, mariée ou non, et le terme *enfant* désigne tout enfant, qu'il soit né d'un mariage ou non.» Elle s'est dite consciente que le libellé du texte du Bureau vise à s'appliquer à tous les cas, mais elle a jugé nécessaire de préciser clairement qui doit être protégé contre la discrimination, à savoir notamment les mères non mariées.
- 80.** La vice-présidente employeur a déclaré comprendre l'intention qui sous-tend l'amendement mais préférer le libellé plus général du texte du Bureau, compte tenu du long débat qui a eu lieu sur ce point à la première discussion. La vice-présidente travailleur s'est aussi référée au débat de l'an dernier et a noté que les avis divergent sur cette question et qu'il existe une volonté manifeste de respecter les différences culturelles. Elle a dit préférer le texte du Bureau et a demandé qu'on lui précise si, dans son libellé actuel, le texte du Bureau répond à la préoccupation de la membre gouvernementale de la Barbade.
- 81.** Le membre gouvernemental de la Jamahiriya arabe libyenne a déclaré que l'amendement, qui ne fait qu'revenir au texte original proposé par le Bureau à la première discussion, heurte des sensibilités culturelles et religieuses. Le nouveau texte du Bureau est suffisamment clair et compréhensible pour tout le monde. Il est le fruit des longues délibérations qui ont eu lieu l'année dernière et il ne devrait pas être nécessaire de rouvrir la discussion à ce sujet cette année. Le membre gouvernemental du Canada a exprimé le même avis, faisant valoir que le texte du Bureau constitue un bon résultat compte tenu des longs débats qui ont eu lieu au cours de la première discussion. A la lumière de ces commentaires, l'amendement a été retiré.

-
- 82.** Les membres employeurs ont proposé un amendement visant à insérer, au début de l'article 1, le membre de phrase suivant: «A moins qu'il ne soit autrement spécifié». La vice-présidente employeur a expliqué que l'intention est d'explicitier le sens de la déclaration figurant au paragraphe 68 du rapport que la Commission de la protection de la maternité a adopté lors de sa première discussion, à savoir que la formulation «sans discrimination quelle qu'elle soit» ne remet pas en cause les exceptions qui peuvent être prévues en vertu de l'article 2. L'oratrice a indiqué que, si le Bureau confirme que cela est bien le cas, elle retirera son amendement.
- 83.** En réponse à la demande de la vice-présidente employeur, la représentante du Conseiller juridique a confirmé l'avis donné à la commission l'année dernière, à savoir que l'article 2 du projet de convention prévoit expressément la possibilité d'exclure de son champ d'application certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises et que, lorsque ces exclusions sont faites dans les conditions énoncées, elles ne peuvent être considérées comme discriminatoires. En ce qui concerne la question des enfants adoptés, la représentante du Conseiller juridique a noté que, telles que libellées, les dispositions du projet de convention ne confèrent à ceux-ci aucun droit fondamental. Cela étant entendu, les membres employeurs ont retiré leur amendement.
- 84.** L'article 1 a été adopté sans changement.

Article 2

Paragraphe 1

- 85.** La vice-présidente travailleur a proposé un amendement visant à remplacer les termes «femmes employées» par «les travailleuses, y compris les travailleuses à domicile». Après avoir attiré l'attention sur les difficultés terminologiques que pose la traduction du concept étroit de «femmes employées» dans les diverses langues et en particulier en allemand, elle a déclaré que l'emploi salarié ne représente qu'un petit pourcentage des femmes au travail dans le monde et ne traduit pas la réalité des pays en développement, où de plus en plus de femmes occupent des emplois atypiques, effectuent du travail en sous-traitance, travaillent à domicile ou dans le secteur informel, ou encore dans une situation de faux travail indépendant. Même dans les pays développés, de plus en plus de femmes sont employées sans contrat de travail formellement établi. L'utilisation de la formule «femmes employées» conduirait – du moins selon les textes en anglais et en allemand – à l'exclusion de ces femmes du champ d'application de l'instrument. Elle a rappelé que ces exclusions ont fait l'objet d'une discussion lors de la dernière Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection, qui s'est tenue au BIT en mai 2000. Dans ses conclusions, la réunion reconnaît que l'emploi déguisé pose un problème non négligeable et qui ne peut que s'aggraver, à moins que les normes internationales du travail ne s'appliquent à tous les travailleurs. Elle a souligné que son intention n'est pas d'élargir le champ d'application de la convention aux personnes qui sont réellement des travailleurs indépendants.
- 86.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement pour les raisons qui figurent déjà dans les paragraphes 72 à 85 du rapport de la Commission de la protection de la maternité adopté lors de la première discussion, et a exprimé sa préférence pour le texte du Bureau qui fait clairement référence à une relation d'emploi entre une femme et un employeur. Le projet de convention traite de l'obligation de l'employeur d'accorder un congé aux salariés et exige des employeurs qu'ils ne fassent pas de discrimination à l'encontre des salariées au motif de leur maternité. L'expression «les travailleuses» qui figure dans l'amendement est trop large, car elle pourrait inclure les femmes qui effectuent un travail non rémunéré, les travailleuses indépendantes et toutes celles qui n'ont pas de

contrat de travail – formel ou tacite – avec un employeur. Cet élargissement du champ d'application rendrait incertaine l'application de l'instrument. S'agissant du travail à domicile, tout dépend de l'existence d'une relation d'emploi. En ce qui concerne le faux travail indépendant, elle a rappelé à la commission que la Commission sur le travail en sous-traitance n'avait pas réussi à définir de troisième catégorie de travailleurs, et, selon elle, il existe seulement ceux qui ont et ceux qui n'ont pas de contrat de travail. Elle a conclu que les obligations inscrites dans la convention ne s'appliqueront que s'il y a relation d'emploi, que les femmes employées bénéficient ou non des prestations de sécurité sociale.

- 87.** La membre gouvernementale de l'Argentine a apporté son soutien à l'amendement dans la mesure où il élargit et renforce l'exigence d'une pleine protection de la maternité, qui est de la responsabilité de la société tout entière et non des seuls employeurs. De nombreux pays organisent les prestations de maternité dans le cadre de leurs régimes d'assurance sociale, ce dont l'amendement tient compte, alors que dans certains pays la législation exclut les travailleurs à domicile de la protection. Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a également soutenu l'amendement et souligné que, souvent, les travailleuses n'ont pas de contrat de travail formel alors qu'elles doivent être protégées, par exemple lorsqu'elles travaillent dans des coopératives ou comme apprenties dans des entreprises. La membre gouvernementale de la Croatie a également apporté son soutien à l'amendement si sa rédaction visait à élargir la couverture, par rapport à celui de «femmes employées».
- 88.** Le membre gouvernemental de la Namibie a fait part de son accord avec le point de vue des membres employeurs, ajoutant qu'il n'était pas nécessaire de faire référence aux travailleuses à domicile, puisque les textes du Bureau s'appliquent déjà à «toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit». Il s'est également demandé comment l'on pourrait garantir aux travailleuses indépendantes un congé de maternité. La convention n'a de sens que dans le contexte d'une relation entre employeur et salarié, même si celle-ci n'a pas nécessairement de formulation écrite et formelle. La membre gouvernementale du Nigéria a exprimé une opinion semblable. La membre gouvernementale du Kenya a relevé que, si les intentions qui motivent l'amendement sont louables, son adoption poserait des problèmes d'application dans la mesure où toutes les femmes sont des travailleuses, même au foyer. Le membre gouvernemental de la Tunisie a également exprimé sa préférence pour le texte du Bureau, expliquant que l'ajout des travailleuses à domicile rendrait l'instrument difficilement applicable. En outre, il existe déjà un instrument de l'OIT sur le travail à domicile.
- 89.** La membre gouvernementale de Chypre a déclaré que, au vu de la première discussion, le texte du Bureau s'applique à toutes les femmes employées qui bénéficient d'un contrat de travail, c'est-à-dire qu'il exclut les travailleuses indépendantes mais comprend les travailleuses à domicile disposant d'un contrat de travail, qu'il soit formel ou tacite. Elle s'est également demandé si la référence au travail à domicile n'induirait pas l'exclusion des autres formes de travail atypique du champ d'application de l'instrument. Pour ces raisons, elle préfère le texte du Bureau. La membre gouvernementale du Portugal a fait référence à la disposition relative à la protection de la maternité dans la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et elle a apporté son soutien à l'amendement en ce qui concerne l'inclusion des travailleuses à domicile tout en précisant que l'extension du champ d'application à l'ensemble des femmes qui travaillent poserait des difficultés d'application. Elle a toutefois déclaré préférer le texte du Bureau si les travailleuses à domicile sont comprises dans la notion de «femmes employées».
- 90.** La membre gouvernementale du Chili a déclaré que divers points de vue avaient été exprimés à propos des droits et des principes et que l'amendement visait à étendre la protection de la maternité au-delà des seules salariées. L'organisation du travail a

beaucoup évolué, de même que les relations entre employeurs et salariées, ce qui est un véritable défi pour le nouveau millénaire et doit être pris en considération dans le projet de convention. Pour que la convention garde durablement sa pertinence, elle doit offrir une protection à toutes les femmes, elle doit être précisément adaptée à leurs conditions réelles de travail et doit être fondée sur le concept de travail décent qui est celui de l'OIT. Cela signifie qu'il faut inclure dans le champ d'application les situations d'emploi précaire, le faux travail indépendant et les autres formes de travail sans contrat formel, lorsqu'il existe clairement une relation de dépendance entre le travailleur et l'employeur. Toute nouvelle norme doit considérer ces nouvelles réalités.

91. La vice-présidente travailleur a réitéré qu'il n'est pas dans son intention d'inclure dans le champ d'application de l'instrument les personnes qui sont d'authentiques travailleurs indépendants et elle a demandé les éclaircissements du Conseiller juridique quant à la signification de l'expression «femmes employées», en particulier si elle comprend les femmes occupées dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant.
92. La représentante du Conseiller juridique a déclaré que l'expression «femmes employées» comprend toutes les femmes engagées dans une relation d'emploi, sans considération de la forme du contrat de travail, c'est-à-dire qu'il soit oral ou écrit, formel ou tacite, ou du type de rémunération. Elle comprend les travailleuses à domicile engagées dans une relation d'emploi. S'agissant des travailleuses engagées dans le cadre de formes atypiques de travail et en situation de dépendance ou sous des formes déguisées de relation d'emploi, elles seraient, selon la législation et la pratique nationales, considérées comme des personnes employées. L'un des problèmes est celui de l'application et du respect du droit du travail applicable. La situation de ces travailleurs et celle de ceux qui sont exclus de la protection de la législation du travail ont récemment été examinées lors de la Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection, qui s'est tenue du 15 au 19 mai 2000. Considérant ces différentes situations, la formulation du texte tel qu'amendé par les membres travailleurs pourrait bien avoir un sens plus large que l'expression «femmes employées», selon laquelle les travailleuses concernées ne seraient pas considérées comme bénéficiant d'une relation d'emploi. Certains malentendus qui sont apparus à propos de l'expression «femmes employées» tiennent à sa traduction dans les différentes langues: en français, l'expression est «femmes employées», en espagnol, «*mujeres empleadas*» et, en allemand, «*abhängig beschäftigten Frauen*».
93. La vice-présidente travailleur a remarqué que des explications identiques avaient déjà été données lors de la première discussion. Aussi utiles soient-elles, elle reste perplexe devant la traduction en allemand dans la mesure où l'expression utilisée, «*abhängig beschäftigten Frauen*», ne se réfère qu'aux travailleuses salariées en situation de dépendance et à personne d'autre. Des problèmes de traduction de la même nature se posent avec les versions française et espagnole. Seule l'expression «femmes qui travaillent» peut résoudre le problème dans toutes les langues. La représentante du Conseiller juridique a signalé que la traduction française de l'expression dans le rapport IV (2B) est «femmes employées», ce qui est la traduction correcte de «employed women». Faute de soutien, l'amendement des membres travailleurs a été retiré.
94. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala, du Panama, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela ont proposé un amendement visant à remplacer les mots «femmes employées» par les mots «femmes qui travaillent». La vice-présidente travailleur a proposé un sous-amendement visant à remplacer les mots «femmes employées» par les mots «femmes employées, y compris dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant». Le sous-amendement a été accepté par les auteurs de l'amendement.

-
- 95.** La vice-présidente employeur a rappelé que l'on avait passé deux ans à discuter du travail en sous-traitance pour en arriver à l'unique conclusion que, soit il existe un contrat de travail, soit il n'en existe pas: qu'il n'y a pas de troisième catégorie de travailleurs. Elle a mis en garde la commission contre l'ajout d'une référence aux «formes atypiques de travail dépendant», ce qui mettrait en cause la législation en vigueur dans un très grand nombre de pays. Cette expression tout à fait nouvelle crée une grande incertitude et rendrait la convention impossible à ratifier. L'expression «femmes employées» couvre les travailleuses qui ont une relation d'emploi et devrait s'appliquer à toutes les femmes employées sans considération du fait qu'elles travaillent ou non à domicile.
- 96.** La vice-présidente travailleur a répondu que l'on se préoccupait de plus en plus de ces travailleurs qui ne sont pas engagés dans la relation d'emploi habituelle employeur-salarié. La récente Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection a traité ce sujet précisément parce qu'il devient évident que la législation de nombreux pays ne couvre pas certaines nouvelles formes de travail, que l'on dénomme couramment «atypiques» ou «précaires». Le sous-amendement des membres travailleurs vise à adapter le texte à cette nouvelle réalité et à formuler un instrument d'avenir.
- 97.** La membre gouvernementale de la Pologne a exprimé son accord avec les arguments de la vice-présidente employeur car, s'il était accepté, le sous-amendement des membres travailleurs constituerait un obstacle majeur à une large ratification. Le membre gouvernemental de la Jamahiriya arabe libyenne a relevé que les mêmes arguments avaient déjà été avancés lors de la discussion de l'amendement précédent. Les conventions créent des obligations qui requièrent l'accord d'au moins deux parties. Lorsque l'on parle de «femmes employées», il y a une personne qui travaille et l'employeur de cette personne. Une relation, qu'elle soit formulée par écrit ou tacite, doit exister. Si la commission adoptait le terme «travailleuses», elle créerait un certain flou conduisant à la confusion. Il s'est déclaré favorable à une expression plus spécifique. Le membre gouvernemental de la Namibie a réitéré son soutien à la position de la vice-présidente employeur. Il n'existe pas de définition claire des «formes atypiques de travail dépendant», et l'ajout de cette notion ne ferait qu'ouvrir un nouveau débat sur une question qui n'a été résolue nulle part.
- 98.** Le membre gouvernemental de la France a souligné l'importance de cette discussion pour le champ d'application des futures conventions de l'OIT. Il a apporté son entier soutien à l'interprétation de la représentante du Conseiller juridique sur l'expression «femmes employées» et relevé l'élément nouveau contenu dans le sous-amendement des membres travailleurs, à savoir le fait que la relation d'emploi doit comprendre les diverses formes de travail, qu'il s'agisse du travail à temps partiel, du travail temporaire ou d'autres formes de travail atypique, qui doivent entrer dans le champ d'application de la convention. La notion de dépendance est une notion juridique qui présente des difficultés mais ne pose pas de problème à la France, telle qu'elle figure dans le sous-amendement proposé; il le soutient donc. La membre gouvernementale du Portugal a également fait part de son soutien à l'amendement proposé tel que sous-amendé par les membres travailleurs.
- 99.** La vice-présidente travailleur a déclaré que l'intention de cet amendement est de protéger les femmes qui sont dans une relation d'emploi déguisée. Du fait du caractère informel de leur relation d'emploi, ces femmes sont souvent mal informées de leurs droits, incapables de se défendre et mal protégées. Elles ne doivent pas supporter la charge de la preuve qu'il existe une relation de travail avec leur employeur. Parmi les formes atypiques de travail dépendant se trouvent le travail à domicile ou pour des agences de travail temporaire ainsi que le travail en sous-traitance, comme par exemple celui des chauffeurs de camion prétendument «indépendants» dont les services sont, de fait, attachés à une seule compagnie, donc effectivement dans une relation de travail dépendant.

-
- 100.** En réponse aux demandes d'éclaircissements de la membre gouvernementale de l'Allemagne et de la vice-présidente employeur, la représentante du Conseiller juridique a expliqué qu'il ne lui appartient pas de définir les formes de travail atypiques mais qu'elle comprenait le sens du débat en cours qui vise à inclure dans le champ d'application certaines formes de travail, à domicile, à distance, temporaire, ainsi que diverses nouvelles formes changeantes d'organisation du travail. Indépendamment de la forme du travail, si une relation d'emploi existe ou est considérée comme présumée en vertu de la législation et de la pratique nationales, les femmes engagées dans ces formes de travail entrent dans le champ d'application de la convention. Elle a confirmé que l'expression «y compris», précédant les mots «dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant», a toute son importance et signifie qu'en toutes circonstances la relation d'emploi doit être prise en considération, indépendamment du type de travail ou de son lieu. A la lumière de la confirmation univoque qui lui avait été donnée de l'existence d'une relation d'emploi dans toutes les situations couvertes par la convention, la vice-présidente employeur a appuyé le sous-amendement.
- 101.** L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.
- 102.** Les membres employeurs ont retiré leur amendement visant à remplacer «employées» par «salariées» dans le texte français, et «empleadas» par «asalariadas» dans le texte espagnol.
- 103.** L'article 2, paragraphe 1, a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 2

- 104.** Le membre gouvernemental du Guatemala a présenté un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica et du Guatemala, visant à supprimer le paragraphe 2, au motif qu'il n'y a aucune justification pour exclure quelque catégorie de travailleurs ou d'entreprises que ce soit du champ d'application de la convention. Des amendements identiques ont été proposés par les membres travailleurs et la membre gouvernementale de la Croatie. La vice-présidente travailleur a souligné que la convention devait avoir un champ d'application aussi étendu que possible. Ce serait une amélioration par rapport à la convention n° 103 quant au nombre de femmes protégées. La membre gouvernementale de la Croatie a affirmé que le fait d'autoriser des exclusions réduirait gravement la protection des travailleuses.
- 105.** La vice-présidente employeur s'est vigoureusement opposée à la suppression d'un paragraphe qui donne au texte une souplesse nécessaire. Elle a souligné que tout Membre souhaitant procéder à une exclusion doit consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, que seules des catégories limitées de travailleurs ou d'entreprises peuvent être exclues, que ces exclusions ne peuvent avoir lieu que si l'application de la convention à ces catégories soulève des problèmes spéciaux d'une importance particulière et que les Membres devaient, dans leur rapport, indiquer les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories. Supprimer cette disposition affecterait les chances de ratification de la convention, spécialement par les pays en développement. Cette disposition donne aux Membres la possibilité de prendre des décisions appropriées pour étendre autant que possible la protection de la maternité, dans les limites que permet la situation nationale.
- 106.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, de Chypre, de l'Égypte, des États-Unis, de l'Inde, de la République islamique d'Iran, de la Jordanie, du Liban, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, de la Roumanie, du Royaume-Uni et de la Suisse se sont opposés à l'amendement. La souplesse conférée par le paragraphe 2

permettra à un grand nombre de pays de ratifier la convention, et les garanties figurant dans le paragraphe éviteront que la protection d'ensemble ne soit compromise.

- 107.** Mis aux voix, les amendements ont été rejetés par 126 242 voix contre, 91 885 voix pour, avec 3 995 abstentions.
- 108.** Un amendement, déposé par les membres gouvernementaux du Bénin, du Botswana, de la Côte d'Ivoire, de l'Éthiopie, du Gabon, du Ghana, du Kenya, du Lesotho, de la Jamahiriya arabe libyenne, du Malawi, du Mali, de la Namibie, de la Zambie et du Zimbabwe, visait à insérer les mots «les plus» avant le mot «représentatives». La membre gouvernementale du Kenya a expliqué que les Etats Membres d'Afrique souhaitent s'assurer que les femmes qui travaillent ne seraient pas exclues de l'application de la convention et considèrent donc comme préférable de voir les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs consultées.
- 109.** La vice-présidente employeur a indiqué que les membres employeurs pouvaient accepter cet amendement. Il appartiendra aux Membres de déterminer quelles organisations sont les plus représentatives. Faisant référence au travail du Comité de la liberté syndicale, la vice-présidente travailleur a objecté que les gouvernements ne doivent pas désigner seuls les organisations les plus représentatives. Elle a demandé des éclaircissements au Bureau sur les implications de l'ajout des mots «les plus». La membre gouvernementale de Chypre a souligné qu'il y avait plusieurs références tant aux «organisations représentatives» qu'aux «organisations les plus représentatives» dans le texte proposé, et elle a indiqué que la commission, quelle que soit la formule adoptée, devra faire en sorte qu'il y ait cohérence tout au long de l'instrument.
- 110.** La membre gouvernementale de l'Argentine a estimé qu'il n'est pas nécessaire d'insister sur la consultation des organisations «les plus» représentatives, ce qui aurait pour effet d'exclure de ladite consultation les plus petites organisations d'employeurs et de travailleurs. La membre gouvernementale de la Croatie a déclaré que beaucoup d'organisations représentatives, sinon toutes, doivent être consultées et non seules «les plus» représentatives. La membre gouvernementale de la Fédération de Russie a également soutenu le texte du Bureau comme étant plus souple.
- 111.** En réponse à une demande d'éclaircissement du membre gouvernemental de la Namibie, la représentante du Conseiller juridique a expliqué que les deux expressions sont différentes et que l'utilisation de l'une ou de l'autre est en règle générale intentionnelle, la distinction pouvant apparaître dans le même instrument. L'expression «les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs» figure au paragraphe 5 de l'article 3 de la Constitution de l'OIT et a fait l'objet d'un avis consultatif de la Cour permanente de justice internationale (Avis consultatif n° 1). Dans cet avis, la Cour a considéré que, le mot «représentatives» n'ayant pas trouvé de définition, les organisations les plus représentatives sont «celles qui représentent respectivement au mieux les employeurs et les travailleurs. Préciser quelles sont ces organisations, c'est une question d'espèce qui doit être résolue pour chaque pays, au moment même où se fait la désignation. Certes, le nombre d'adhérents n'est pas le seul critère pour juger du caractère représentatif d'une organisation, mais c'est un facteur important; toutes choses égales d'ailleurs, l'organisation comprenant le plus grand nombre d'adhérents sera la plus représentative.» Il est normal de disposer de critères pour déterminer la représentativité inscrite dans la législation et la pratique nationales. Par ailleurs, l'expression «les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs», sans les mots «les plus», a une acception plus large selon laquelle plus d'organisations sont représentatives, y compris les organisations de branche ou par exemple les organisations de femmes, qui doivent être consultées. Nombre de conventions de l'OIT contiennent l'une ou l'autre formule, voire les deux.

-
- 112.** La vice-présidente travailleur a encouragé la commission à conserver le texte du Bureau en l'état, afin d'assurer que les organisations représentatives soucieuses des intérêts des femmes soient aussi consultées. A la lumière de la discussion, la membre gouvernementale du Kenya a retiré l'amendement.
- 113.** La membre gouvernementale de la Croatie a présenté un amendement visant à supprimer les mots «ou d'entreprises» afin de limiter les exclusions possibles du champ d'application de la convention. La vice-présidente travailleur a soutenu l'amendement. L'un des objectifs est d'offrir une protection à toutes les femmes des pays en développement, dont la plupart travaillent dans de petites entreprises. La possibilité d'exclure des catégories entières d'entreprises laisserait un nombre considérable de femmes sans protection convenable. La membre gouvernementale du Chili s'est déclaré préoccupée par la trop grande souplesse du texte du Bureau et le trop grand nombre d'exclusions qu'il permet.
- 114.** La vice-présidente employeur s'est vigoureusement opposée à l'amendement. Les membres employeurs considèrent qu'une certaine souplesse est nécessaire quant aux catégories d'entreprises pouvant être exclues dans certaines circonstances. Beaucoup de pays excluent du champ d'application certains types d'entreprises, familiales, agricoles ou de petite taille, et seraient incapables de ratifier la convention si cette possibilité n'existait plus. Cet important élément de souplesse permettrait aux pays en développement de ratifier la convention et de s'attacher à étendre la protection offerte.
- 115.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, de Chypre, des Etats-Unis, du Japon, de la Nouvelle-Zélande et de la Roumanie se sont opposés à l'amendement, car il est raisonnable et utile d'autoriser l'exclusion de catégories limitées d'entreprises. Une formulation similaire figure dans d'autres conventions. En outre, le paragraphe 3 de l'article 2 encourage les Membres à étendre la couverture. Le membre gouvernemental de la Jamahiriya arabe libyenne s'est aussi opposé à l'amendement, rappelant à la commission que le texte est précisément rédigé en sorte que chaque Membre qui ratifie la convention «puisse» exclure des catégories limitées des travailleurs ou d'entreprises, et non «doive» le faire. En outre, les exclusions doivent être restreintes à des «catégories limitées» et seulement lorsque l'application de la convention à ces catégories soulève «des problèmes spéciaux d'une importance particulière».
- 116.** Les membres gouvernementaux du Kenya et de l'Afrique du Sud ont soutenu l'amendement en insistant sur le fait que la vocation de la convention est de protéger les femmes au travail à propos de la maternité. Limiter cette protection en autorisant l'exclusion de certaines catégories d'entreprises aboutirait à laisser sans protection les travailleuses les plus vulnérables. La membre gouvernementale de l'Argentine a mis en garde contre le fait que le texte du Bureau exposerait de nombreuses femmes enceintes au risque d'être traitées comme une sorte de «marchandise» dans certaines entreprises. La membre gouvernementale de Trinité-et-Tobago a rapporté que dans son pays les travailleuses domestiques ont droit à la protection. La possibilité d'exclure des catégories limitées de travailleurs rend la convention suffisamment souple sans qu'il soit nécessaire d'ajouter une disposition relative à l'exclusion de catégories limitées d'entreprises.
- 117.** La vice-présidente employeur a souligné que la ratification de la convention n'affecterait pas les pays qui ont des lois d'application universelle. Le but de la commission est de produire des normes minimales suffisamment souples. Maintenir les deux types d'exclusion, associés aux obligations de consultation et de rapport, conférerait la souplesse requise. Imposer les normes les plus élevées dans tous les domaines dont traite la convention exposerait un très grand nombre de femmes à n'avoir qu'un très faible niveau de protection dans les pays qui ne pourront ratifier la convention. Elle a observé que la discussion de cet amendement donne une idée du sérieux avec lequel la commission

considère la diversité des entreprises et la souplesse nécessaire dans l'application de la convention. Pour cette raison, elle a demandé un vote par appel nominal.

- 118.** A l'issue d'un vote par appel nominal², l'amendement a été adopté par 115 855 voix pour, 100 674 voix contre, avec 6 392 abstentions.
- 119.** La vice-présidente employeur a proposé un amendement visant à supprimer les mots «lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière». Tout en reconnaissant que cette disposition figure dans 11 autres conventions, elle pense qu'elle n'est pas nécessaire, ne fait qu'entraîner de la confusion et ouvre l'interprétation de la législation nationale à des tierces parties. La question doit être laissée à l'appréciation des gouvernements après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs concernées.
- 120.** Les membres travailleurs se sont vigoureusement opposés à cet amendement qui supprime le cadre limitatif auquel on était arrivé après un long débat lors de la première discussion.
- 121.** Les membres gouvernementaux de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, du Canada, de Chypre, du Danemark, de l'Espagne, des Etats-Unis, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de l'Irlande, de l'Italie, du Luxembourg, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, du Portugal, du Royaume-Uni, de la Suède et de la Suisse se sont opposés à l'amendement. Faute de soutien de la part des membres gouvernementaux, la vice-présidente employeur a retiré son amendement.
- 122.** L'article 2, paragraphe 2, a été adopté tel qu'amendé.

Nouveau paragraphe après le paragraphe 2

- 123.** La membre gouvernementale du Portugal a présenté un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Autriche, de la France, de la Grèce, du Luxembourg et du Portugal visant à insérer un nouveau paragraphe après le paragraphe 2, qu'il a sous-amendé à la lumière de la discussion précédente afin qu'il soit ainsi libellé: «Au sens du paragraphe 2 ci-dessus, les travailleuses à temps partiel ne sauraient être exclues, en tant que catégorie, du champ d'application de la convention.» Le but de cette proposition est de garantir qu'un nombre croissant de femmes employées à temps partiel sera couvert par la

² Détails du vote par appel nominal pour les membres gouvernementaux:

Pour = 41: Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Autriche, Barbade, Bénin, Bolivie, Botswana, Brésil, Chili, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, Espagne, Ethiopie, Finlande, Ghana, Grèce, Guatemala, Irlande, Italie, Kenya, Lesotho, Madagascar, Malaisie, Mozambique, Namibie, Nigéria, Norvège, Pays-Bas, Rwanda, Slovaquie, Suède, Swaziland, République tchèque, Trinité-et-Tobago, Uruguay, Venezuela, Zambie, Zimbabwe.

Contre = 22: Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Belgique, Canada, Chine, Chypre, République de Corée, Egypte, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Inde, République islamique d'Iran, Japon, Jordanie, Koweït, Liban, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pologne, Royaume-Uni, Soudan, Tunisie.

Abstentions = 8: France, Mali, Niger, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Portugal, Fédération de Russie, Suisse.

Absents = 33: Algérie, Angola, Bahamas, Bélarus, Bulgarie, Burkina Faso, Cameroun, Colombie, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Gabon, Honduras, Hongrie, Indonésie, Islande, Israël, Kiribati, Luxembourg, Malawi, Malte, Maroc, Mexique, Nicaragua, Pérou, Philippines, Sri Lanka, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Turquie, Viet Nam.

convention. La vice-présidente travailleur partageant les préoccupations de ses auteurs a soutenu le sous-amendement.

- 124.** La vice-présidente employeur s'est opposée au sous-amendement au motif que les Membres doivent décider eux-mêmes des catégories à exclure en fonction de leur situation particulière et qu'il n'appartient pas au comité d'en préjuger ou de restreindre la souplesse ainsi conférée au texte.
- 125.** Le membre gouvernemental de la Bolivie a soutenu le sous-amendement et a déclaré qu'il aiderait à vaincre la discrimination croissante dont sont victimes les travailleuses à temps partiel lorsqu'elles sont enceintes. Le membre gouvernemental de la France a également soutenu cette proposition car les travailleuses à temps partiel constituent une catégorie particulière qui représente une part significative de l'emploi total. Leur exclusion contredirait la philosophie de souplesse adoptée par son gouvernement. Le sous-amendement a aussi reçu le soutien des membres gouvernementaux de l'Argentine, du Chili, du Costa Rica, de la Croatie, du Mozambique et du Venezuela.
- 126.** La membre gouvernementale de Chypre, tout en ne contestant pas le but du sous-amendement, a considéré que la mention d'un groupe particulier de personnes peut créer un doute quant à l'exclusion possible d'autres catégories. Ce point de vue a été partagé par les membres gouvernementaux de l'Allemagne et de la Namibie, ce dernier déclarant qu'il était préférable d'éviter toute référence à des catégories particulières. Le membre gouvernemental de l'Australie a également manifesté son opposition, la question des exclusions étant traitée ailleurs dans l'instrument, point de vue partagé par les membres gouvernementaux de la Papouasie-Nouvelle-Guinée et du Zimbabwe, ainsi que du Ghana, de l'Indonésie et du Nigéria.
- 127.** D'autres membres gouvernementaux ayant fait part de leur opposition, l'amendement tel que sous-amendé a été retiré.
- 128.** La vice-présidente employeur a présenté un amendement visant à ajouter un nouveau paragraphe ainsi libellé:

Un membre pourrait, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement du champ d'application de la convention les travailleuses qui ne satisfont pas aux critères établis.

Elle a expliqué que le but de cet amendement est de reconnaître les différences de législation et de pratique nationales et le fait que dans de nombreux pays les droits au congé et aux prestations de maternité ne sont ouverts qu'aux femmes remplissant certaines conditions d'admissibilité, d'ancienneté, par exemple. En posant ces conditions, on reconnaît que le fait de garder un emploi disponible pour une femme en congé de maternité et de former la personne qui la remplace représente un coût pour l'employeur. L'amendement consiste à admettre certaines réalités pratiques et facilitera la ratification de l'instrument par le plus grand nombre de pays.

- 129.** La vice-présidente travailleur s'est vigoureusement opposée à l'amendement au motif qu'il rend possible d'exclure un nombre important de femmes de la protection.
- 130.** Les membres gouvernementaux de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, de Chypre, du Danemark, de l'Espagne, des États-Unis, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de l'Irlande, de l'Italie, du Luxembourg, de la Namibie, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, du Portugal, du Royaume-Uni, de la Suède et de la Suisse se sont opposés à l'amendement, de même que celui de la Thaïlande, qui a précisé que cet

amendement était contraire aux principes de la protection de la maternité. La membre gouvernementale de Chypre a déclaré qu'il ouvrirait de trop grandes possibilités d'ordre discrétionnaire.

- 131.** Après que d'autres membres gouvernementaux eurent manifesté leur opposition, la vice-présidente employeur a retiré son amendement tout en réaffirmant sa conviction qu'il ne faisait que reconnaître un état de fait: l'existence de conditions d'ouverture des droits.

Paragraphe 3

- 132.** Au vu des débats précédents, des amendements identiques, visant à supprimer le paragraphe 3, qui avaient été déposés par les membres travailleurs et les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica et du Guatemala, ainsi que par la membre gouvernementale de la Croatie, ont été retirés.
- 133.** La membre gouvernementale de la Croatie a proposé un amendement visant à supprimer les mots: «ou d'entreprises», qui se situe dans la logique de l'amendement précédemment adopté au paragraphe 2, la référence aux entreprises ne se justifiant plus.
- 134.** La vice-présidente employeur, la vice-présidente travailleur et le membre gouvernemental du Canada ont convenu que cet amendement découlait du précédent; il a donc été adopté.
- 135.** La vice-présidente employeur a proposé un amendement, qu'elle a sous-amendé, visant à remplacer les mots «son premier rapport» par les mots «ses rapports» et à supprimer la dernière phrase du paragraphe 3. Le but de l'amendement est de permettre aux Membres d'exclure certaines catégories de travailleurs non seulement en dressant la liste dans leur premier rapport, au titre de l'article 22, sur l'application de la convention, mais également dans les autres rapports au titre de l'article 22. Ils en retireraient plus de souplesse quant à la période pendant laquelle les exclusions seraient possibles.
- 136.** La vice-présidente travailleur s'est opposée à l'amendement et a exprimé sa préférence pour le texte du Bureau qui accorde aux Membres suffisamment de temps, entre le moment de la ratification et celui de leur premier rapport en vertu de l'article 22, pour décider s'ils souhaitent ou non exclure certaines catégories de travailleurs.
- 137.** Les membres gouvernementaux de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, du Canada, de Chypre, du Danemark, de l'Espagne, des Etats-Unis, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de l'Irlande, de l'Italie, du Luxembourg, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, du Portugal, du Royaume-Uni, de la Suède et de la Suisse seront opposés à l'amendement, de même que ceux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica et du Venezuela. La membre gouvernementale de Chypre a ajouté qu'elle préférerait le texte du Bureau qui confère de la souplesse tout en indiquant la direction à suivre par les Membres lorsqu'ils sont disposés à le faire.
- 138.** Au vu des opinions exprimées, les membres employeurs ont retiré leur amendement.
- 139.** L'article 2, paragraphe 3, a été adopté tel qu'amendé.
- 140.** L'article 2 a été adopté tel qu'amendé.

Nouvel article après l'article 2

- 141.** Les membres gouvernementaux de l'Allemagne, de l'Australie, de la Belgique, du Canada, de Chypre, de l'Espagne, des Etats-Unis, de la Finlande, de la France, de l'Irlande, de

l'Italie, du Japon, du Luxembourg, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, du Portugal, du Royaume-Uni, de la Suède et de la Suisse ont proposé un amendement visant à ajouter un nouvel article ainsi libellé.

PROTECTION DE LA SANTÉ

Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour assurer que les femmes enceintes ou allaitantes ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leurs enfants ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

- 142.** Les auteurs de cet amendement ont déclaré considérer que la protection de la santé de la mère et de l'enfant est un aspect inhérent à la protection de la maternité et que la convention doit par conséquent comprendre une disposition générale à cet effet. Des directives plus spécifiques concernant la santé et la sécurité pourraient figurer dans la recommandation.
- 143.** La vice-présidente employeur a rappelé à la commission que, dans sa déclaration d'ouverture, elle a mentionné que la santé de la mère et de l'enfant est aussi une préoccupation des membres employeurs et qu'ils acceptent l'orientation d'une approche fondée sur des principes. Elle a toutefois fait remarquer que, s'ils sont prêts à accepter cet amendement, c'est sous réserve que, dans la discussion du projet de recommandation, il sera tenu compte de ce qu'implique le fait que la femme ne soit pas obligée d'exécuter certains travaux.
- 144.** La vice-présidente travailleur a fortement appuyé l'amendement, indiquant qu'il représente un grand pas en avant pour les femmes. Toutefois, il importe non seulement de transférer les femmes à des postes non dangereux mais aussi de veiller à ce que l'employeur garantisse des lieux de travail libres de tout danger, et c'est pourquoi elle a proposé un sous-amendement visant à insérer après le mot «assurer» les mots «que les lieux de travail ne présentent pas de dangers pour les femmes enceintes ou allaitantes et que».
- 145.** La vice-présidente employeur a souligné la nature irréalisable de cette proposition, qui entraînerait la fermeture d'un grand nombre d'établissements dont l'exploitation comporte par nature des situations dangereuses, tels que les hôpitaux et les aciéries. Cela serait préjudiciable à l'emploi des femmes. Il est impossible d'attendre d'un lieu de travail qu'il soit libre de tout danger. Plusieurs membres gouvernementaux, y compris ceux de la Bolivie, du Canada, de la Croatie, de la Namibie et de la Thaïlande, ont exprimé leur opposition à ce sous-amendement. Notant qu'elle peut comprendre les raisons de ces objections, la vice-présidente travailleur a proposé un autre sous-amendement visant à insérer après le mot «assurer» les mots «des lieux de travail sûrs et sains pour les femmes enceintes et allaitantes». Elle a souligné que le but est d'assurer que les lieux où les femmes travaillent ne comportent pas de dangers significatifs pour la santé, conformément à la disposition relative à l'adaptation des conditions de travail contenue au paragraphe 7 (2) a) du projet de recommandation, qu'il faudrait, à son avis, rendre obligatoire pour l'employeur.
- 146.** La vice-présidente employeur a maintenu que l'objet de ce nouveau sous-amendement reste le même et que beaucoup de lieux de travail ne peuvent être rendus sans danger pour les femmes enceintes à moins de fermer l'établissement. La membre gouvernementale de Chypre s'est également opposée à ce sous-amendement, qui pourrait dissuader les employeurs de recruter des femmes. Elle a aussi souligné que la disposition du projet de

recommandation se réfère aux conditions de travail des travailleuses et non au milieu du travail dans son ensemble. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a indiqué qu'il comprend l'esprit de ce sous-amendement mais qu'il le juge irréalisable. Les membres gouvernementaux de l'Irlande et de la République de Corée ayant aussi exprimé leur opposition au sous-amendement, la vice-présidente travailleur l'a retiré.

- 147.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, du Costa Rica et du Venezuela ont proposé un nouveau sous-amendement visant à remplacer les mots «ne sont pas contraintes d'accomplir» par les mots «n'accomplissent pas» et de supprimer le mot «significatif». La vice-présidente employeur s'est opposée à cette proposition faisant valoir que la fourniture d'un équipement de protection personnelle et d'un matériel sûr peut permettre à la femme qui le souhaite de continuer de travailler. Si les risques sont inhérents, il ne doit pas y avoir d'interdiction générale. L'oratrice a aussi souligné que le mot «significatif» est largement accepté comme signifiant le niveau mesurable de ce qui constitue un risque pour la santé et qu'il est utilisé dans la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. La vice-présidente travailleur s'est ralliée à l'opinion des membres employeurs et s'est opposée à ce sous-amendement. La membre gouvernementale du Chili a souligné que l'intention de ses auteurs était d'établir la responsabilité qui incombe à l'employeur de protéger la santé des travailleurs mais, vu le manque d'appui, elle a retiré le sous-amendement.
- 148.** La membre gouvernementale de la Croatie a jugé que les mots «ne sont pas contraintes» ne sont pas assez forts. Elle a demandé qu'on lui précise si le libellé de l'amendement proposé implique qu'une femme qui choisirait de travailler dans une zone dangereuse alors qu'elle est enceinte ou qu'elle allaite serait autorisée à le faire. La vice-présidente employeur a répondu par l'affirmative, réitérant que les équipements et autres matériels de protection personnelle minimisent le risque. La vice-présidente travailleur a fait remarquer que, pour les travailleurs, l'amendement proposé signifie qu'une femme enceinte ou allaitante ne peut pas être contrainte d'accomplir un travail dangereux.
- 149.** Avec l'appui des membres employeurs et des membres travailleurs, l'amendement visant à insérer un nouvel article après l'article 2 a été adopté.

Article 3

- 150.** La vice-présidente employeur a proposé un amendement visant à supprimer l'article 3 et à le remplacer par le texte suivant:

Chaque Membre pour qui la présente convention est en vigueur s'engage à annoncer et à suivre des politiques nationales visant à promouvoir, par des méthodes adaptées à la situation et à la pratique nationales, le congé de maternité et la protection de l'ensemble des femmes qui travaillent.

- 151.** L'oratrice a rappelé à la commission que l'objet de la discussion est de substituer à un instrument trop prescriptif une approche fondée sur des principes. Elle a déclaré que son amendement pose les bases d'un instrument applicable qui ne suit pas la formule «taille unique» mais qui s'inspire des mesures que chaque gouvernement prend effectivement pour promouvoir la protection de la maternité et le bénéfice du congé de maternité.
- 152.** La vice-présidente travailleur a exprimé son opposition à cette proposition, déclarant qu'elle vide de son sens tout l'instrument. Pour que celui-ci soit crédible, il faut qu'il contienne certaines exigences minimales telles que celles qui figurent dans le texte du Bureau.

153. Les membres gouvernementaux de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, du Canada, de Chypre, du Danemark, de l'Espagne, des Etats-Unis, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de l'Irlande, de l'Italie, du Luxembourg, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, du Portugal, du Royaume-Uni, de la Suède et de la Suisse se sont opposés à l'amendement. Le membre gouvernemental du Zimbabwe a déclaré qu'il est important de conserver certaines exigences minimales, avis auquel s'est ralliée la membre gouvernementale de Chypre. La membre gouvernementale du Sénégal a déclaré que cet amendement reviendrait à ignorer les efforts qui ont été faits au cours de la première discussion, et le membre gouvernemental de la Namibie a été d'avis qu'il abaisserait les normes minimales de la convention n° 103. Compte tenu d'autres objections encore exprimées par les membres gouvernementaux de l'Afrique du Sud, de la Barbade, du Mozambique, de la Namibie, du Nigéria, du Sénégal, de Trinité-et-Tobago, de la Zambie et du Zimbabwe, les membres employeurs ont retiré leur amendement.

Paragraphe 1

154. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala et du Venezuela ont proposé un amendement visant à remplacer «douze» par «dix-sept». Présentant l'amendement, le membre gouvernemental du Brésil a déclaré qu'il vise à protéger la santé de l'enfant. Il s'est référé aux travaux de scientifiques et de psychologues attestant qu'il est bénéfique pour l'enfant de rester plus longtemps avec sa mère après la naissance, et à la recommandation de l'Organisation mondiale de la santé que les enfants soient nourris au sein pendant au moins les quatre premiers mois de la vie. Compte tenu de tous ces éléments, la convention devrait prévoir dix-sept semaines de congé de maternité.

155. La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement. Elle a rappelé qu'à la première discussion la commission a cherché la souplesse en établissant une norme minimale de douze semaines. Cette décision a été prise à la lumière de débats approfondis sur la législation et la pratique nationales, et il ne s'est rien passé depuis qui justifie que l'on modifie la durée du congé de maternité. Il ressort du rapport IV (2A) du Bureau que 70 Etats Membres prévoient un congé de maternité de douze semaines ou moins; s'en tenir à cette durée favoriserait la ratification, car c'est un minimum réaliste pour les pays qui n'ont pas les ressources ou la capacité d'offrir un congé plus long. L'oratrice a souligné que la convention n'empêche pas les pays qui le souhaitent de prévoir plus de douze semaines.

156. La vice-présidente travailleur a exprimé l'espoir que la commission fera mieux sur ce point que la convention n° 103 qui remonte à près de cinquante ans, même s'il faut progresser pas à pas. Les membres travailleurs défendent les intérêts de l'ensemble des femmes, des enfants et des familles, et par conséquent appuient l'amendement. Les membres gouvernementaux de l'Autriche et de la Zambie se sont ralliés à l'avis des membres travailleurs.

157. La membre gouvernementale de l'Indonésie s'est opposée à l'amendement au motif qu'il risque de mettre en danger l'emploi des femmes. La membre gouvernementale des Etats-Unis s'y est également déclarée opposée, citant le commentaire du Bureau à la page 55 du rapport IV (2A), à savoir que guère plus de 40 pour cent des Etats Membres de l'OIT offrent un congé de maternité de quatorze semaines ou plus. Prévoir un congé de dix-sept semaines dans la convention ne manquerait pas d'influer sur la capacité de beaucoup d'Etats Membres de la ratifier. Le membre gouvernemental de la République de Corée a appuyé cette position. Les membres gouvernementaux du Bénin, du Botswana, de Chypre, de la Côte d'Ivoire, de l'Éthiopie, du Gabon, du Ghana, du Kenya, du Lesotho, de la Jamahiriya arabe libyenne, du Malawi, du Mali, de la Namibie, de la Papouasie-Nouvelle-

Guinée, du Portugal et de la Zambie, ainsi que de l'Arabie saoudite et de Bahreïn, se sont également opposés à l'amendement. Le membre gouvernemental de la Namibie a fait valoir que c'est parce qu'elle n'a pas été ratifiée par une majorité d'Etats Membres que la convention n° 103 fait l'objet d'une révision. Il a dit douter que la nouvelle convention obtienne davantage de ratifications que celle qu'elle révisé si la durée du congé de maternité est allongée.

- 158.** Le membre gouvernemental de l'Argentine a attiré l'attention de la commission sur le nombre de pays qui offrent un congé de maternité de dix-sept semaines ou plus. Il a déclaré qu'à son avis la norme de l'Organisation internationale du Travail devrait refléter la législation la plus favorable et non pas celle des pays dont le niveau de développement social est moindre. La membre gouvernementale de la Croatie a aussi appuyé l'amendement, déclarant que le haut niveau de protection de la maternité qui existe dans son pays n'a pas dissuadé les employeurs de recruter des femmes.
- 159.** Vu le peu d'appui accordé à leur amendement, ses auteurs l'ont retiré. Un autre amendement proposé par la membre gouvernementale de la Croatie visant à remplacer «douze» par «seize» a également été retiré, faute d'appui.
- 160.** Un amendement visant à remplacer «douze» par «quatorze» a été proposé par les membres travailleurs ainsi que par les membres gouvernementaux de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Grèce, de l'Italie, du Luxembourg et du Portugal, l'objet étant de garantir un congé de maternité adapté, ce qui est essentiel pour la santé physique et psychologique de la mère et de l'enfant. Une période de douze semaines est trop courte pour atteindre ces objectifs.
- 161.** La vice-présidente travailleur a indiqué que le rôle de la commission n'est pas d'abaisser une norme très importante mais d'améliorer la convention n° 103 et de faire en sorte qu'elle soit plus largement appliquée par les Etats Membres. Elle s'est référée au document GB.256/3/3 de mai 1993 du Conseil d'administration mentionnant qu'il serait raisonnable qu'une nouvelle convention sur la protection de la maternité contienne des normes légèrement améliorées, et a expressément mentionné la possibilité de faire passer le congé de maternité de douze à quatorze semaines. La convention n° 3 sur la protection de la maternité, adoptée en 1919, prévoyait un congé de douze semaines, et ce serait un comble que, plus de quatre-vingts ans plus tard, on ne parvienne pas à faire au moins un peu mieux. Beaucoup de pays, parmi lesquels non seulement des pays très développés mais aussi des pays en développement, prévoient dans leur législation un congé de maternité de quatorze semaines ou plus.
- 162.** La vice-présidente employeur a rappelé la préoccupation exprimée par le Conseil d'administration à propos du taux médiocre de ratification de la convention n° 103 et a déclaré que c'est la raison principale qui l'a décidé à inscrire la question de la protection de la maternité et du congé de maternité à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail. Qui plus est, à la lumière des observations des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs qu'il analyse dans le rapport IV (2A), le Bureau a décidé de ne proposer aucun changement de la durée du congé de maternité. L'oratrice a dit qu'il est impératif d'élaborer une convention applicable, qui soit suivie d'effets pratiques sur les femmes, et que cela n'est possible que sur la base d'une norme minimale à laquelle tous les pays peuvent aspirer. La convention ne doit pas établir une norme trop élevée qui risque de faire obstacle à la ratification et de réduire les possibilités d'emploi offertes aux femmes et ne tienne pas compte de la diversité nationale. La membre gouvernementale de l'Indonésie s'est également opposée à l'amendement.
- 163.** La membre gouvernementale de la Fédération de Russie a déclaré qu'en principe elle peut appuyer l'amendement puisqu'il revient à allonger la durée du congé de seulement deux

semaines par rapport à la proposition du Bureau. Les membres gouvernementaux de l'Espagne et de la France ont appuyé l'amendement, de même que la membre gouvernementale du Zimbabwe et la membre gouvernementale des Pays-Bas, laquelle a déclaré que les choses avaient beaucoup évolué depuis 1919 en ce qui concerne le besoin de protection de la santé des enfants et des femmes enceintes. La membre gouvernementale de la Croatie a également appuyé l'amendement, jugeant qu'il ne représente qu'un petit pas en avant. Elle a noté qu'un progrès important a été réalisé depuis 1919 dans les normes nationales et internationales applicables à la fois aux hommes et aux femmes, mais qu'on ne peut en dire autant des textes qui ne visent que les femmes.

164. Mis aux voix, l'amendement a été adopté par 111 061 voix pour, 97 478 voix contre, avec 6 392 abstentions.

165. L'article 3, paragraphe 1, a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 2

166. L'article 3, paragraphe 2, a été adopté sans changement.

Paragraphe 3

167. La vice-présidente employeur a proposé un amendement visant à supprimer ce paragraphe, qu'elle a jugé complètement superflu dans une norme minimale. Un pays peut, s'il le souhaite, allonger la durée du congé de maternité prévue par la convention, mais il n'y a pas lieu d'exiger qu'il dépose par la suite auprès du Directeur général une nouvelle déclaration étendant la durée du congé de maternité.

168. La vice-présidente travailleur a souligné que la souplesse ne fonctionne pas que dans un sens et qu'elle doit aussi servir à améliorer les dispositions de l'instrument. Elle s'est donc opposée à l'amendement de même que les membres gouvernementales de la Croatie et de la Pologne.

169. Faute d'appui des membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré par ses auteurs.

170. Les membres employeurs ont proposé un amendement visant à transférer le paragraphe 3 dans la recommandation, au motif que les dispositions qui expriment une aspiration ou une possibilité y ont davantage leur place, sous forme de disposition séparée ou avec les autres dispositions relatives aux rapports.

171. La vice-présidente travailleur s'est opposée à cette proposition pour les mêmes raisons que dans le cas de l'amendement précédent.

172. Le membre gouvernemental de la Namibie a demandé des éclaircissements au Bureau sur la forme qu'une telle déclaration doit prendre. La représentante du Conseiller juridique a expliqué qu'une déclaration est un document qui normalement accompagne l'instrument de ratification mais qui peut aussi être un document séparé et qui établit les particularités requises par les dispositions de la convention. La déclaration doit clairement indiquer la norme à l'égard de laquelle l'obligation internationale est acceptée, laquelle généralement figure dans la législation nationale. Cela doit être présenté de façon à préciser clairement le minimum requis aux fins de la convention. Quant à la forme que doit prendre cette déclaration, aucune caractéristique particulière n'est exigée. Ce peut être une simple lettre ou un instrument plus formel. Il est important en revanche que la personne qui soumet la déclaration soit autorisée à lier l'Etat. La déclaration prévue au paragraphe 2, contrairement à celle prévue au paragraphe 3, est obligatoire et doit accompagner

l'instrument de ratification. Le texte dispose que «Tout Membre *peut* par la suite déposer ... une nouvelle déclaration ...» (les italiques sont ajoutées). Les pays qui satisfont aux dispositions de la convention sont libres de soumettre une autre déclaration dans laquelle ils indiquent qu'ils étendent la durée du congé de maternité au-delà de ce qui figure dans leur première déclaration.

173. La membre gouvernementale de Chypre a fait observer que l'amendement aurait été nécessaire si le congé de maternité prévu par la convention était de douze semaines. Elle a jugé qu'il importe peu désormais que ce paragraphe figure dans la convention ou dans la recommandation. Compte tenu du peu d'appui manifesté par les membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré par ses auteurs.

174. L'article 3, paragraphe 3, a été adopté sans changement.

Paragraphe 4

175. La membre gouvernementale de la Croatie a présenté un amendement visant à remplacer les mots «doivent être déterminées par chaque Membre après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs,» par «ne pourront en aucun cas être inférieures à deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après la date effective de l'accouchement». Elle a rappelé à la commission les longs débats qui ont eu lieu en première discussion à propos du congé obligatoire. Elle a déclaré que son gouvernement juge nécessaire de prescrire dans la convention une période minimale de congé. Compte tenu de la décision de la commission de faire passer le congé de maternité minimum de douze à quatorze semaines, il semble raisonnable d'allonger aussi de deux semaines la durée du congé postnatal obligatoire.

176. La vice-présidente employeur a fait valoir qu'il faut laisser chaque Membre décider de la durée de ce congé après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives. Chaque pays est libre d'établir un congé obligatoire d'une durée adaptée à sa situation, mais fixer cette durée dans la convention risque de dissuader les pays qui n'ont pas de prescription en la matière de ratifier. La façon correcte de procéder est d'autoriser chaque pays à déterminer la durée de ce congé après consultation et compte dûment tenu de la santé de la mère et de l'enfant.

177. La vice-présidente travailleur a expliqué que les membres travailleurs souscrivent à l'intention visée par l'amendement mais qu'elle préfère la formulation de leur propre amendement. La membre gouvernementale de la Croatie a, par conséquent, retiré son amendement.

178. La membre gouvernementale du Chili a présenté un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala, du Panama, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela, visant à remplacer le paragraphe par le texte suivant: «Le congé de maternité doit comprendre une période de congé postnatal obligatoire de six semaines au moins.» L'évolution économique récente se traduit par une forte augmentation des emplois dans le secteur des services. Le travail devient moins dangereux pour la santé de la mère et de l'enfant à naître, ce qui donne plus de souplesse pour déterminer la période de congé prénatal. Des études montrent toutefois que la période après la naissance est très importante pour la santé physique et psychologique de la mère et de l'enfant. Qui plus est, il est important de promouvoir l'allaitement. Dans certains pays, les syndicats ne sont pas capables de défendre efficacement, par la négociation, le droit de la femme à un congé postnatal suffisant, et il y a donc lieu d'établir, par voie de législation, une période de six semaines.

179. La vice-présidente employeur a exprimé l'opposition de son groupe à l'amendement proposé, qui est beaucoup trop prescriptif, n'offre aucune souplesse et fera obstacle à la ratification. Elle a noté que, dans un certain nombre de pays, le congé obligatoire peut être considéré comme discriminatoire, car il limite la liberté de choix de la femme. Elle a indiqué que les membres employeurs peuvent appuyer un amendement non encore examiné qui a été proposé par les membres gouvernementaux du Canada, du Danemark, de la Finlande, de l'Irlande, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, du Royaume-Uni et de la Suède. Cet amendement ne spécifie pas une période déterminée mais autorise les gouvernements à décider de la durée du congé obligatoire après consultation.

180. La vice-présidente travailleur a noté que l'amendement proposé par les membres travailleurs vise le même objectif, à savoir six semaines de congé postnatal obligatoire, mais qu'il offre la possibilité aux gouvernements et aux représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs de parvenir à un accord. Cela est important compte tenu de la diversité culturelle et des différences de développement socio-économique entre les Membres.

181. Le membre gouvernemental de l'Argentine a souligné que la convention n° 103 établit un minimum de six semaines et qu'il ressort des rapports établis par le Bureau qu'une grande majorité de pays offrent déjà un congé obligatoire de six semaines ou plus après la naissance. Il s'est dit préoccupé que la révision de la convention puisse aboutir à une réduction de la protection existante, point de vue partagé par la membre gouvernementale de la Croatie. Toutefois, faute d'appui de la part des membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré.

182. Les membres travailleurs ont proposé un amendement visant à remplacer le texte existant par le suivant:

Compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de la santé de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement à moins qu'il n'en soit convenu autrement à l'échelon national par les gouvernements et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

183. La vice-présidente employeur a proposé un sous-amendement visant à ajouter à la fin de l'amendement le texte suivant:

La durée et la répartition de ce congé doivent être déterminées par chaque Membre après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, et compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de la santé de l'enfant.

Elle a expliqué que ce sous-amendement met l'accent sur la norme minimale en facilitant la disposition relative à l'accord au niveau national sur la période de congé obligatoire. L'oratrice a fait remarquer qu'avec l'amendement des membres travailleurs le congé obligatoire peut être inférieur ou supérieur à six semaines mais qu'il peut aussi n'y avoir aucune période de congé obligatoire, s'il en est ainsi convenu au niveau national.

184. La vice-présidente travailleur s'est opposée à ce sous-amendement, déclarant qu'il n'ajoute rien. Dans beaucoup de pays, il est nécessaire de fixer un congé obligatoire pour garantir que les femmes auront suffisamment de temps pour se remettre de l'accouchement, et la durée minimale de ce congé obligatoire doit être de six semaines. Dans les pays où les femmes ont réellement un pouvoir de décision, ces dispositions pourraient être amendées, mais dans la majorité de ceux où elles n'ont ni liberté de choix ni pouvoir réel, elles doivent pouvoir compter sur une disposition fixant la durée minimale du congé obligatoire.

-
- 185.** Le membre gouvernemental du Canada a dit comprendre l'esprit de la proposition mais a souligné la contradiction qu'il y aurait à prévoir d'abord six semaines de congé obligatoire puis à indiquer ensuite que la durée de congé doit être déterminée par chaque Membre. L'orateur a souligné que la principale différence entre l'amendement proposé par les membres travailleurs et un autre amendement proposé par son gouvernement ainsi que d'autres est que le premier n'offre de souplesse que dans les cas où les gouvernements peuvent parvenir à un accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il a été appuyé par la membre gouvernementale du Chili, qui a ajouté que l'amendement proposé, du fait qu'il prévoit un accord au niveau national, confère assez de souplesse.
- 186.** A la lumière de la discussion, la vice-présidente employeur a retiré son sous-amendement.
- 187.** Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a proposé un sous-amendement visant à insérer les mots «d'au moins» avant les mots «six semaines» afin de renforcer les termes de l'amendement. Il s'est référé à des études médicales et scientifiques dont il ressort qu'un congé plus long doit être pris après l'accouchement. La convention prévoyant un congé de maternité de quatorze semaines, l'orateur aurait préféré que huit semaines au moins soient obligatoires, mais l'insertion des mots «d'au moins» renforcera la disposition.
- 188.** La vice-présidente travailleur a appuyé ce sous-amendement.
- 189.** La vice-présidente employeur a fait observer que l'objet de la révision n'est pas d'améliorer chaque disposition de la convention n° 103, mais d'éliminer les obstacles qui font qu'elle a été si peu ratifiée. Le Bureau a déterminé que la disposition relative au congé obligatoire est l'un de ces obstacles. Dans certains pays, les femmes ne sont pas obligées de prendre un congé d'une durée spécifiée ou à un moment déterminé. Qui plus est, en vertu de l'amendement à l'étude, plusieurs modalités peuvent être convenues au niveau national. Certains pays peuvent décider de la longueur du congé obligatoire qu'ils souhaitent fixer, mais ils ne doivent pas essayer d'imposer des normes supérieures à d'autres pays car l'objectif est que la convention soit appliquée aussi largement que possible. Les membres employeurs n'appuient donc pas ce sous-amendement.
- 190.** La membre gouvernementale du Ghana a appuyé l'amendement faisant valoir que, puisque la commission a accepté de consacrer un congé de maternité de quatorze semaines, il n'y a pas de raison de s'opposer à un congé obligatoire de six semaines au minimum. Dans la pratique, les femmes préféreraient passer plus de temps avec leur bébé, et aucun employeur ou gouvernement ne souhaiterait accorder moins de six semaines. La membre gouvernementale de la Barbade a appuyé le sous-amendement au motif que, d'un point de vue médical, six semaines est le minimum indispensable.
- 191.** La membre gouvernementale de Chypre a fait observer que ce sous-amendement ne modifie pas le sens de l'amendement, opinion à laquelle se sont ralliés les membres gouvernementaux des Etats-Unis, de la France, de la Namibie et du Portugal.
- 192.** Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire s'est inscrit en faux contre cet avis, faisant valoir que, si l'on ajoute «d'au moins», on autorise une période de congé obligatoire de plus de six semaines. Si les mots «d'au moins» ne figurent pas dans la disposition, les Membres peuvent prévoir une période moins longue, point de vue partagé par la membre gouvernementale de la Barbade. La membre gouvernementale de la Croatie a appuyé l'insertion des mots «d'au moins», en indiquant qu'elle ne pense pas que cela puisse empêcher que les négociations au niveau national aboutissent à une réduction de la période de congé obligatoire. Le fait que cette possibilité existe amoindrit la protection offerte aux femmes employées, par comparaison avec la protection prévue par la convention n° 103.

-
- 193.** Faute d'appui des membres gouvernementaux, ce sous-amendement a été retiré.
- 194.** Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran, appuyé par la membre gouvernementale du Chili, a proposé un sous-amendement visant à remplacer «six» par «sept». Le congé de maternité étant fixé à quatorze semaines, il serait opportun de prévoir que la moitié de cette période sera un congé obligatoire.
- 195.** Les vice-présidentes employeur et travailleur se sont opposées à ce sous-amendement, qui a été retiré faute d'appui.
- 196.** Le membre gouvernemental du Mali a demandé aux membres travailleurs si les mots «à moins qu'il n'en soit convenu autrement à l'échelon national par les gouvernements et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs» signifient qu'il peut y avoir un accord prévoyant moins de six semaines de congé postnatal obligatoire.
- 197.** La vice-présidente travailleur a indiqué que les membres travailleurs ont eu beaucoup de mal à se mettre d'accord sur le libellé de cet amendement en raison de leurs divergences. Pour l'immense majorité des femmes, un congé obligatoire de six semaines après l'accouchement est absolument nécessaire. Toutefois, l'amendement offre la souplesse demandée par certains membres travailleurs, afin de permettre à la femme de reprendre le travail plus tôt, si elle le souhaite, sans craindre que l'employeur ne fasse pression sur elle. Il est important de noter que, pour fixer une période de congé différente, qu'elle soit inférieure ou supérieure aux six semaines spécifiées, les gouvernements devront obtenir l'accord des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, ce qui leur donne un rôle beaucoup plus important que si les gouvernements sont simplement tenus de les consulter.
- 198.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a déclaré comprendre l'observation des membres travailleurs, à savoir que dans beaucoup de pays les femmes ne pourront pas prendre un congé de maternité s'il n'est pas obligatoire. Il a toutefois ajouté que, dans beaucoup d'autres pays, les travailleuses souhaitent pouvoir décider librement de la date à laquelle elles reprennent le travail après l'accouchement. Cela ressort de la directive européenne 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, qui, à l'article 8.2, prévoit un congé obligatoire «d'au moins deux semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales». Cette directive permet, dans le cadre de la législation et de la pratique nationales, à la femme d'exercer un choix, ce qui ne serait pas possible avec une disposition fixant une période spécifique de congé postnatal obligatoire. Le membre gouvernemental de la France a appuyé l'amendement.
- 199.** L'amendement a été adopté.
- 200.** A la lumière de cette décision, un amendement sur le même sujet proposé par les membres gouvernementaux du Canada et de la Nouvelle-Zélande a été retiré.
- 201.** La membre gouvernementale de la Croatie a proposé un amendement visant à ajouter un nouveau paragraphe ainsi libellé:

Si une travailleuse donne naissance à un enfant mort-né, ou si l'enfant décède avant l'expiration du congé postnatal, elle pourra poursuivre le congé aussi longtemps que nécessaire, conformément à la durée prescrite par certificat médical, afin qu'elle puisse récupérer de l'accouchement et de l'état psychologique consécutif à la perte de son enfant.

Une femme qui accouche d'un enfant mort-né ou dont l'enfant décède devrait bénéficier d'un congé suffisant pour se remettre.

- 202.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement qu'elle a jugé libellé en termes trop généraux. Un droit à un congé aussi long que nécessaire pour que la femme se remette, fondé sur un certificat médical, relève des questions de maladie plutôt que de maternité.
- 203.** La vice-présidente travailleur a demandé au Bureau si le cas où une femme donne naissance à un enfant mort-né ou qui décède était compris dans l'article 4 comme une complication consécutive à l'accouchement. Elle a indiqué que, dans la négative, elle appuiera l'amendement. La vice-présidente employeur a exprimé l'avis que l'article 4 prévoit en effet ce cas. La membre gouvernementale de la Croatie a objecté que l'article 4 se réfère à une période consécutive au congé de maternité et qu'une femme dont l'enfant est mort-né n'a pas commencé son congé de maternité.
- 204.** La représentante du Conseiller juridique a expliqué que, lus conjointement, l'article 3, 1. et l'article 4 couvrent le cas de l'enfant mort-né. En vertu de l'article 3, 1. la présentation par la femme d'un certificat médical ou autre attestation appropriée indiquant la date présumée de l'accouchement déclenche son droit à un congé de maternité. L'article 4 se réfère au congé en cas de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. On peut considérer que le cas relève de l'article 4 pour toute période de congé prénatal si la femme n'est pas encore en congé de maternité, et de l'article 3 si elle donne naissance à un enfant mort-né. Si elle accouche d'un enfant mort-né alors qu'elle est en congé de maternité, elle reste couverte par l'article 3.
- 205.** Compte tenu de cette explication, la vice-présidente travailleur a jugé l'amendement inutile. Faute d'appui, la membre gouvernementale de la Croatie l'a retiré.
- 206.** L'article 3, paragraphe 4, a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 5

- 207.** Les membres gouvernementaux du Danemark, de l'Italie, du Portugal et de la Suède ont proposé un amendement visant à ajouter après le paragraphe 5 un nouveau paragraphe ainsi libellé:

En cas de décès, de maladie ou d'hospitalisation de la mère avant l'expiration du congé postnatal, qui l'empêcherait de s'occuper de son enfant, le père, s'il est employé, a le droit d'utiliser la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal de la mère.

Présentant l'amendement, la membre gouvernementale du Portugal a indiqué qu'il vise à garantir une meilleure protection de l'enfant et à associer le père à cet objectif. Cette disposition mettra l'instrument à jour et marquera un grand pas en avant.

- 208.** La vice-présidente employeur a rappelé à la commission qu'il y avait eu un long débat sur le congé parental lors de la première discussion. Elle s'est opposée à l'amendement, non pour des raisons de principe, mais parce qu'elle pense qu'il serait plus adapté de l'inclure dans le projet de recommandation. Elle considère que, dans bien des cas, il serait difficile de transférer les droits relatifs à la protection de la maternité à un père dont l'employeur sera probablement différent. Le transfert du congé à des personnes autres que la mère est une source de difficultés, il créera de l'incertitude et limitera les chances de ratification. Une telle disposition, relative à des droits et prestations de sécurité sociale, doit relever de la législation et de la pratique nationales et être traitée dans le projet de recommandation.

-
- 209.** La vice-présidente travailleur a apporté son soutien à l'amendement.
- 210.** La membre gouvernementale de l'Argentine a déclaré que l'amendement vise à prendre au mieux en compte les intérêts des enfants et à souligner le partage des responsabilités entre les deux parents. La membre gouvernementale du Chili, avec l'appui des membres gouvernementaux du Brésil, du Costa Rica, du Pérou et du Venezuela, a déclaré que l'amendement met l'accent sur le caractère social de la protection de la maternité. Le coût d'une telle mesure, qui ne peut concerner qu'un petit pourcentage de cas, serait ainsi insignifiant, d'autant que ce type de congé est généralement rémunéré sur les fonds publics. La membre gouvernementale de la Croatie a également soutenu l'amendement qui permettrait à l'instrument d'être adapté au XXI^e siècle. Le membre gouvernemental de la Thaïlande a déclaré que la motivation de l'amendement – le bien-être de l'enfant – est une justification en soi.
- 211.** La membre gouvernementale de l'Indonésie s'est opposée à l'amendement, de même que celle de l'Égypte qui a ajouté que la législation de nombreux pays interdit le transfert du droit au congé d'une personne à une autre. Le membre gouvernemental de la Namibie s'est demandé qui financerait ce congé et comment la disposition pourrait s'appliquer dans des pays ayant des pratiques culturelles différentes. La membre gouvernementale de la Papouasie-Nouvelle-Guinée a fait part de ses doutes sur l'amendement et a ajouté que, dans son pays, ce sont les femmes de la famille, et non le père, qui s'occupent de l'enfant lorsque la mère décède. Des observations semblables ont été faites par les membres gouvernementales du Kenya et du Sénégal, cette dernière insistant sur l'importance des différences de pratiques culturelles et juridiques entre Etats Membres. Pour le membre gouvernemental du Mali, bien que l'objectif déclaré de l'amendement soit de protéger les intérêts de l'enfant, il faut tenir compte des pratiques sociales différentes et du fait que les pays doivent pouvoir progresser à leur propre rythme. Le membre gouvernemental du Maroc a souligné qu'il faut prendre en compte le caractère universel des normes internationales, principe qui pourrait être compromis par l'adoption de cet amendement. La membre gouvernementale de la Barbade a déclaré que l'inclusion de celui-ci dans le projet de convention ne favoriserait pas un large mouvement de ratification; dans son pays, il serait possible d'accorder un tel congé aux pères par voie de négociation, l'inscription de cette proposition dans la recommandation permettrait qu'elle fasse ainsi l'objet de négociations. La membre gouvernementale de Chypre, tout en reconnaissant que la proposition va dans la bonne direction, a admis qu'elle poserait des problèmes de ratification et, pour cette raison, préférerait la voir figurer dans le projet de recommandation. La membre gouvernementale du Nigéria a maintenu que cette question ne pouvait être traitée sérieusement tant que l'on ne résoudrait pas celle du financement.
- 212.** La membre gouvernementale du Costa Rica a proposé un sous-amendement, appuyé par la membre gouvernementale du Brésil, visant à ajouter les mots «conformément à la législation et à la pratique nationales» au début du texte. La vice-présidente travailleur a apporté son soutien au sous-amendement. La vice-présidente employeur s'y est opposée au motif que cet ajout ne résoudrait pas les difficultés relatives au congé, à la rémunération et aux prestations, ou encore les problèmes culturels que suscite cette disposition.
- 213.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni, tout en exprimant sa sympathie pour la motivation de l'amendement, a estimé que les dispositions relatives au congé parental sortent du champ d'application de l'instrument. La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud a reconnu l'importance de l'idée qui sous-tend le texte sous-amendé, mais elle estime que son inclusion dans le projet de recommandation renforcerait les chances de ratification, point de vue partagé par le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire. Le membre gouvernemental de la Namibie s'est opposé au sous-amendement, déclarant qu'il

n'est pas besoin de législation internationale pour réglementer des aspects aussi détaillés de la vie familiale.

- 214.** Faute de soutien de la part des membres gouvernementaux, le sous-amendement a été retiré.
- 215.** Le membre gouvernemental du Mali a proposé un sous-amendement visant à insérer après le mot «père» les mots «ou toute autre personne qui s'occupe de l'enfant» afin de tenir compte des aspects culturels qui ont été soulevés au cours de la discussion. La vice-présidente travailleur a soutenu ce sous-amendement. La vice-présidente employeur s'y est opposée car il ne confère pas le niveau de certitude indispensable à un texte édictant des normes minimales. Faute de soutien de la part des membres gouvernementaux, le sous-amendement a été retiré.
- 216.** La membre gouvernementale du Chili a proposé un nouveau sous-amendement visant à supprimer les mots «de maladie ou d'hospitalisation de la mère» et de les remplacer par «de la mère pendant l'accouchement ou des suites de celui-ci», dont le but est de limiter la disposition au décès de la mère durant l'accouchement ou dans une courte période qui le suit, sans remettre en cause la protection assurée à l'enfant.
- 217.** La vice-présidente travailleur a apporté son soutien au sous-amendement, dans la logique du soutien qu'elle a précédemment exprimé. La vice-présidente employeur s'y est opposée, considérant que deux notions sont mélangées – le congé de maternité et le congé pour décès – dans une convention qui a pour objet la protection de la maternité au travail.
- 218.** Mis aux voix, le sous-amendement a été rejeté par 186 796 voix contre, 184 008 voix pour, avec 20 910 abstentions.
- 219.** La membre gouvernementale du Portugal a expliqué qu'une des intentions de l'amendement d'origine était de reconnaître les droits du père, ce qui en aucun cas ne peut être considéré comme allant à l'encontre des diverses pratiques culturelles des Etats Membres.
- 220.** Le membre gouvernemental du Mexique, avec l'appui de la membre gouvernementale du Costa Rica, a proposé un nouveau sous-amendement ainsi libellé:

En cas de décès de la mère pendant l'accouchement ou des suites de celui-ci, le père, s'il est employé, a le droit à un congé de paternité, conformément à la législation et à la pratique nationales ou à la négociation collective.

Il a rappelé que, dans le projet de convention, on avait commencé par reconnaître les situations spécifiques des entreprises et que cet amendement visait maintenant à reconnaître les situations spécifiques à la maternité, que l'on ne peut dissocier de la paternité. Il a déclaré que la commission devait être tournée vers l'avenir.

- 221.** La vice-présidente travailleur a soutenu le sous-amendement qui vise à protéger la santé de l'enfant et ne s'appliquerait qu'à la partie du congé de maternité qui n'a pas été prise du fait du décès de la mère.
- 222.** La vice-présidente employeur a demandé que le rapport fasse mention de ses réserves quant au fait que soit accepté le dépôt de sous-amendements qui sont des répliques d'amendements qui ont été rejetés. Elle s'est vigoureusement opposée au sous-amendement, considérant qu'il est inapproprié d'introduire un concept entièrement nouveau, le congé de paternité, dans un instrument relatif à la protection de la maternité au

travail, après un débat déjà long à propos du congé en cas de décès de la mère et une discussion sur les pratiques culturelles nationales. En outre, le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental du Mexique fait que ce congé de paternité est d'une durée indéterminée, c'est-à-dire qu'il n'est pas limité à la partie du congé postnatal restant à courir.

- 223.** Le membre gouvernemental de la Tunisie s'est opposé au sous-amendement au motif que le droit au congé de paternité n'est pas une disposition à sa place dans un instrument sur la protection de la maternité, point de vue partagé par le membre gouvernemental de la Namibie. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a déclaré que la commission doit discuter ultérieurement d'une disposition facultative sur le congé parental. Faute de soutien de la part des membres gouvernementaux, le sous-amendement a été retiré, de même que l'amendement initial.
- 224.** La membre gouvernementale de la Croatie a proposé un amendement visant à ajouter un nouveau paragraphe qu'elle a sous-amendé afin qu'il soit ainsi libellé: «En cas de maladie, d'hospitalisation ou de décès de la mère avant l'expiration du congé postnatal, conformément à la législation et à la pratique nationales, le père, s'il est employé, peut avoir droit à un congé d'une durée équivalant à la période restant à couvrir jusqu'à l'expiration du congé postnatal de la mère.» Elle espère que ce texte lèvera les doutes exprimés quant aux situations et aux pratiques nationales.
- 225.** La vice-présidente employeur s'est opposée au sous-amendement au motif que cette question fait déjà l'objet de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et que le mot «peut» n'est pas approprié dans une convention.
- 226.** La vice-présidente travailleur a déclaré pouvoir soutenir le sous-amendement. Toutefois, faute de support de la part des membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré.
- 227.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala et du Venezuela ont proposé un amendement visant à ajouter le nouveau paragraphe ainsi libellé:

Les travailleuses qui adoptent un enfant de moins de deux ans doivent avoir droit, conformément à la législation nationale, à un congé rémunéré équivalent au congé postnatal.

- 228.** La membre gouvernementale du Chili a présenté l'amendement, déclarant que celui-ci prenait en considération la situation de divers pays en développement où une partie considérable de la population connaît une situation de pauvreté et se trouve souvent dans des circonstances telles que ce sont des membres de la famille des parents qui s'occupent de leur enfant. Dans ces pays, la législation et les décisions des plus hautes juridictions étendent souvent la protection dans le cas d'adoption. Même dans les pays plus développés, la question de l'adoption est souvent d'importance. L'oratrice a souligné que l'amendement limite le droit accordé aux femmes qui adoptent des enfants à la partie postnatale du congé prévue par la législation nationale, et ne s'applique que lorsque les enfants adoptés ont moins de deux ans.
- 229.** La vice-présidente employeur a reconnu que la question de l'adoption est importante, mais elle a souligné que la convention ne traite que de la protection de la maternité au travail et ne doit pas être étendue à l'adoption. Elle a aussi attiré l'attention sur la difficulté que pose la référence aux «travailleuses», notion plus large que celle de «femmes employées» qui figure dans le projet de convention. La question du financement de ce congé présente des difficultés du fait que la notion de «congé postnatal» ne figure nulle part ailleurs dans le

texte, ce qui est une cause d'incertitude telle que le texte serait impossible à ratifier pour beaucoup de pays. Le projet de convention vise à accorder une période de congé pour la grossesse et l'accouchement, afin que la mère ait le temps de récupérer, de garantir que sa santé et sa sécurité ne seront pas affectées et de s'assurer que l'enfant sera protégé pendant les premières semaines de sa vie. Cette situation est très différente de celle de l'adoption, pour laquelle la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, est plus appropriée.

- 230.** La vice-présidente travailleur a apporté son soutien à l'amendement au motif que l'instrument ne doit pas traiter seulement de la santé de la mère mais aussi de celle de son enfant.
- 231.** Le membre gouvernemental du Guatemala, avec l'appui de la membre gouvernementale de la Zambie, a souligné que l'enfant était au centre des préoccupations auxquelles se rapporte la convention. La membre gouvernementale du Costa Rica a souligné que la maternité avait une dimension sociologique aussi bien que biologique et qu'il était important de conférer une protection dans les situations de maternité tant naturelle que par adoption.
- 232.** Les membres gouvernementaux de l'Algérie, de l'Arabie saoudite, du Bahreïn, de l'Egypte, des Emirats arabes unis, de la Jordanie, du Koweït, du Liban, de la Jamahiriya arabe libyenne, du Maroc, de la République arabe syrienne et de la Tunisie se sont opposés à l'amendement au motif qu'il ne tient pas compte de la situation particulière de certains pays, en particulier les pays arabes, et ils ont mis en garde contre le risque que son adoption ne fasse obstacle aux ratifications. Les membres gouvernementales de l'Egypte et de l'Indonésie s'y sont aussi opposées. La membre gouvernementale de Chypre a signalé qu'un congé de ce type figure dans la loi qui protège la maternité dans son pays. Elle a suggéré que l'amendement proposé ne soit pas discuté à ce stade car il fait référence à «un congé rémunéré» alors que l'on n'a pas encore discuté des prestations. Elle a ajouté qu'il n'est pas opportun de mentionner une période de congé dont la durée n'est pas définie, à l'intention des parents adoptifs. La membre gouvernementale de l'Ethiopie a suggéré que l'on transfère cet amendement dans la recommandation afin que la convention conserve sa souplesse.
- 233.** La membre gouvernementale du Kenya a rappelé à la commission que, quelquefois, la mère biologique ne peut ou ne veut élever l'enfant et qu'une autre femme, qui ne peut en avoir, souhaite l'adopter. Elle a donc exhorté la commission à examiner cet amendement avec une grande attention. Elle a reçu le soutien de la membre gouvernementale de l'Afrique du Sud qui s'est également référée aux problèmes de société que pose l'augmentation du nombre d'orphelins due à l'épidémie du sida, en particulier en Afrique.
- 234.** La membre gouvernementale du Ghana a exprimé sa sympathie pour l'amendement, mais s'est demandée comment il pourrait être appliqué lorsque la mère adoptive a droit au congé au moment même où la mère naturelle souhaite en bénéficier. La vice-présidente employeur a relevé que, dans ces circonstances, il faudrait que deux périodes séparées du congé de maternité soient prises en même temps. Elle a encore rappelé la pertinence en la matière de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. La membre gouvernementale du Costa Rica a déclaré qu'il s'agit là de situations extrêmes et qu'il faut se concentrer sur les situations plus générales.
- 235.** Mis aux voix, l'amendement a été adopté par 179 826 voix pour, 178 432 voix contre, avec 22 304 abstentions. La vice-présidente employeur, compte tenu du caractère significatif de la question et des incertitudes qui découleraient de l'utilisation dans l'amendement des formules «travailleuses», «congé rémunéré» et «congé postnatal», a demandé un vote par

appel nominal. L'amendement a été rejeté par 181 220 voix contre, 178 432 voix pour, avec 25 092 abstentions ³.

236. L'article 3, paragraphe 5, a été adopté.

237. L'article 3 a été adopté tel qu'amendé.

Groupe de travail sur les articles 4 à 6

238. A sa huitième séance, la commission a décidé de constituer un groupe de travail chargé d'examiner les articles 4 à 6 et de lui faire rapport. Un certain nombre de membres gouvernementaux des différentes régions ont été désignés à cet effet, et les membres des groupes employeur et travailleur ont désigné leurs vice-présidentes respectives. Cela étant, tout membre gouvernemental de la commission pouvait être membre du groupe de travail.

239. A la dixième séance, le membre gouvernemental du Canada, en sa qualité de président du groupe de travail, a informé la commission que le groupe a procédé à un utile échange de vues sur les questions suivantes: financement des prestations, y compris la responsabilité personnelle de l'employeur en ce qui concerne les prestations dues aux femmes qu'il emploie, taux ou montant des prestations, traitement des prestations médicales en vertu de l'article 5. L'orateur a déclaré que le groupe de travail juge bon de poursuivre ses débats en vue d'élaborer des propositions qu'il soumettra à la commission. Il a suggéré que celle-ci finisse d'examiner l'article 3 du projet de convention, puis passe aux articles 7 et 8 sur la protection de l'emploi et la non-discrimination avant de revenir aux prestations, de manière à donner au groupe de travail le temps d'aller de l'avant. Cela a été accepté par la commission.

240. A la treizième séance, le membre gouvernemental du Canada, en sa qualité de président du groupe de travail, a fait rapport sur les progrès réalisés. Il a indiqué que le groupe s'est réuni trois fois. Un consensus général n'a pu être trouvé sur les articles 4, 5 et 6 mais les discussions se poursuivent en dehors du groupe en vue de l'élaboration d'un document qui établira des domaines possibles de consensus et des points particuliers pour décision, lesquels pourront servir de base de discussion en séance plénière de la commission.

³ Détails du vote par appel nominal pour les membres gouvernementaux:

Pour = 23: Afrique du Sud, Argentine, Brésil, Burkina Faso, Chili, Costa Rica, Croatie, Finlande, Grèce, Guatemala, Italie, Kenya, Mexique, Mozambique, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suède, République tchèque, Venezuela, Zambie, Zimbabwe.

Contre = 25: Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Barbade, Belgique, Canada, République de Corée, Egypte, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Ethiopie, Inde, Indonésie, Iran, Irlande, Japon, Koweït, Luxembourg, Namibie, Nigéria, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Royaume-Uni, Trinité-et-Tobago, Tunisie.

Abstentions = 18: Autriche, Botswana, Chypre, Colombie, Danemark, Espagne, France, Ghana, Lesotho, Malaisie, Mali, Nicaragua, Nouvelle-Zélande, Philippines, Fédération de Russie, Suisse, Thaïlande, Uruguay.

Absents = 39: Algérie, Allemagne, Angola, Bahamas, Bélarus, Bénin, Bolivie, Bulgarie, Cameroun, Chine, Côte d'Ivoire, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Gabon, Honduras, Hongrie, Islande, Israël, Jordanie, Kiribati, Liban, Madagascar, Malawi, Malte, Maroc, Mauritanie, Niger, Pakistan, Pérou, Rwanda, Soudan, Sri Lanka, Swaziland, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Turquie, Viet Nam.

-
- 241.** A la seizième séance, le président du groupe de travail a présenté un rapport indiquant que le groupe de travail a réalisé des progrès considérables en vue d'un consensus. Il a présenté un «Projet de rédaction au vu des discussions du groupe de travail» qui pourrait être examiné comme un amendement unique, soumis par le groupe de travail. Ce projet a été rédigé en sorte de refléter les discussions du groupe de travail, mais, faute de temps, il n'a pu être adopté par ce dernier sous forme d'un document de consensus. Il a donc suggéré que certains points, absents du texte, y soient introduits sous la forme de sous-amendements.
- 242.** Le membre gouvernemental de l'Argentine a formulé l'objection selon laquelle les pays d'Amérique latine n'ont pas participé à la rédaction de ce projet. Il a demandé si ce texte peut être considéré comme un amendement dans la mesure où le délai de dépôt des amendements est expiré.
- 243.** La vice-présidente employeur a loué le travail du membre gouvernemental du Canada qui a présidé le groupe de travail et fait tout son possible pour rapprocher les points de vue divergents. Le groupe de travail, dûment constitué en vertu du Règlement de la Conférence, a permis à un petit groupe de discuter de sujets extrêmement techniques et s'est révélé fort utile. L'oratrice a aussi noté qu'au moins trois représentants de pays d'Amérique latine ont participé aux réunions du groupe de travail. Les membres employeurs sont déçus par le fait que le document ne puisse être discuté par la commission, ce qui aurait permis d'avancer considérablement son travail, vu le grand nombre d'amendements et la complexité des questions à traiter. Ses sentiments ont été partagés par la vice-présidente employeur qui a ajouté que la création d'un groupe de travail est la procédure habituelle pour rationaliser le travail d'une commission sur des sujets extrêmement compliqués. Le président a fait tout son possible pour que le groupe de travail aboutisse à un résultat constructif. Elle considère ce résultat comme positif, puisqu'il a permis aux membres employeurs et aux membres travailleurs d'arriver à un accord sur des points importants, difficiles et sensibles.
- 244.** Compte tenu de l'objection formulée par le membre gouvernemental de l'Argentine sur le statut du projet, il a été décidé de ne pas le considérer comme un amendement. La discussion s'est poursuivie sur l'article 4.

Article 4

- 245.** Un amendement proposé par les membres travailleurs, et visant à insérer, après les mots «sur présentation d'un certificat médical», les mots «ou toute autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales,» a été retiré, de même qu'un amendement proposé par les membres employeurs visant à insérer, dans la dernière phrase, les mots «ainsi que sa rémunération» après le mot «congé».
- 246.** Le membre gouvernemental de l'Argentine a présenté un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala, du Panama, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela, visant à remplacer les mots «l'autorité compétente» par les mots «la législation nationale». Il a déclaré que cette proposition a pour but de rendre plus certaine l'attribution de ce congé et d'empêcher que l'autorité compétente ne fixe des critères discrétionnaires.
- 247.** La vice-présidente employeur a déclaré pouvoir en accepter le principe, mais elle a proposé de sous-amender cet amendement afin qu'il reprenne la formule plus habituelle «conformément à la législation et la pratique nationales».
- 248.** L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.

249. L'article 4 a été adopté tel qu'amendé.

Nouvel article après l'article 4

250. La membre gouvernementale du Portugal a retiré un amendement proposé par les membres gouvernementaux de la France et du Portugal visant à ajouter, après l'article 4, un nouvel article ainsi rédigé:

PRESTATIONS

1. Des prestations médicales doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou à tout autre moyen visé à l'article 11, à la femme et à l'enfant.

2. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

et à modifier le titre et la teneur de l'actuel article 5 en conséquence.

Article 5

251. Les membres employeurs auraient préféré que l'on s'en tienne aux principes afin de rédiger une convention acceptable, toutefois, la vice-présidente employeur a retiré un amendement visant à supprimer l'article et à le remplacer par le texte suivant:

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à mener une politique nationale destinée à garantir, par des moyens conformes à la situation et à la pratique nationales, que la femme en congé de maternité dispose des moyens suffisants de subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant.

Paragraphe 1

252. La vice-présidente employeur a présenté un amendement visant à supprimer les mots «en espèces et des prestations médicales» qu'elle a immédiatement sous-amendé afin que le paragraphe 1 se lise ainsi:

1. Des prestations en espèces doivent être assurées, conformément à la législation nationale, ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 3 ou 4.

Ce sous-amendement étant destiné à ce que les prestations médicales et en espèces soient traitées séparément, son adoption affecterait nécessairement la rédaction du paragraphe 7. Une formulation identique au paragraphe 1 sous-amendé, mais se rapportant aux seules prestations médicales, devrait être ajoutée au début du paragraphe 7, dont le texte serait alors le suivant:

Des prestations médicales doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

253. En réponse à une demande d'éclaircissements de la vice-présidente travailleur sur les conséquences du sous-amendement proposé, la représentante du Conseiller juridique a expliqué que le sous-amendement soumis par les membres employeurs, visant à traiter séparément des prestations médicales et des prestations en espèces, permettrait d'étendre les prestations médicales au-delà de ce que prévoit le texte du Bureau, selon lequel elles ne sont assurées qu'aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé si la législation et la pratique nationales le prévoient. La vice-présidente travailleur a alors fait part de son soutien au sous-amendement.

254. La vice-présidente a proposé à la commission de traiter séparément les deux parties du sous-amendement. Pour éviter la confusion qui pourrait découler de la discussion des paragraphes sans en respecter l'ordre, la discussion de la deuxième partie du sous-amendement des membres employeurs a été repoussée après celle des paragraphes 2, 3, 4, 5 et 6. La partie de l'amendement portant sur le paragraphe 1 a été adoptée telle que sous-amendée.

255. L'article 5, paragraphe 1, a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 2

256. La vice-présidente employeur a retiré un amendement visant à supprimer les mots «en espèces».

257. L'article 5, paragraphe 2, a été adopté sans changement.

Paragraphe 3

258. La vice-présidente employeur a retiré un amendement visant à supprimer les paragraphes 3 et 4, ainsi qu'un autre amendement visant à déplacer les paragraphes 3 et 4 dans la recommandation en remplaçant le mot «doit» par «devrait», à chacune de ses occurrences.

259. Le membre gouvernemental du Canada a présenté un amendement proposé par les membres gouvernementaux du Canada, du Danemark, de la Finlande, de l'Irlande, du Japon, de la Norvège, du Royaume-Uni et de la Suède, visant à remplacer le texte existant par le texte suivant:

Les prestations en espèces au titre du congé visé à l'article 3 et à l'article 4 seront versées à un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale ou par tout autre moyen visé à l'article 11.

Il a expliqué que l'intention des auteurs est d'introduire un élément de souplesse, celle-ci n'étant, du fait de la rédaction de l'article 6, accordée qu'à certains pays. Cette souplesse bénéficierait ainsi à tous les pays, ce qui faciliterait les ratifications.

260. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, de Cuba et du Venezuela ont proposé un amendement visant à remplacer «ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou de celui pris en compte pour le calcul des prestations» par «doit couvrir la totalité du gain antérieur de la femme». Le membre gouvernemental de l'Argentine a présenté l'amendement et déclaré qu'il était lié à un amendement ultérieur, relatif au paragraphe 7 de l'article 5, dont l'objet est d'assurer les prestations en espèces et médicales par le biais d'une assurance sociale obligatoire, par prélèvement sur des fonds publics ou d'une façon déterminée par la législation et la pratique nationales. Il a souligné que le principe de non-discrimination contre les travailleuses enceintes et les mères ne sera pas respecté si elles ne perçoivent pas

l'équivalent de l'intégralité de leurs gains antérieurs pendant leur congé. Il a cité des données qui montrent que le coût total de ces prestations – le remplacement de la travailleuse, le congé de maternité, les garderies et les coûts annexes – ne représente qu'un très petit pourcentage de la masse salariale. Le coût total de la protection de la maternité serait très bas s'il était supporté par la société tout entière. Une étude du BIT a montré que, dans un pays ayant un taux de natalité et un taux d'activité des femmes équivalant à ceux de l'Argentine, ce coût représenterait 2,15 pour cent de la masse salariale, si l'on y inclut les garderies, et 1,12 pour cent dans le cas contraire. La population active des pays développés est sans doute plus importante mais les taux de natalité y sont plus bas. La situation de l'Argentine est probablement une situation moyenne. Il a ajouté qu'un grand nombre de pays d'Amérique latine et d'Afrique considèrent que les mères qui travaillent ne doivent plus être pénalisées par le versement de prestations n'équivalant qu'aux deux tiers de leurs gains antérieurs. La mission de l'OIT est d'aider les pays à réaliser le progrès social, même si certains ont choisi de ne pas le faire. Il a fait référence à la disposition de la Constitution de l'OIT selon laquelle le travail n'est pas une marchandise, ajoutant que près d'un demi-siècle s'est écoulé depuis l'adoption de l'instrument de 1952 et qu'il est temps d'assurer aux femmes des prestations équivalant à l'intégralité de leurs revenus antérieurs.

- 261.** Les membres gouvernementaux de l'Afrique du Sud, du Bénin, du Botswana, du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, de l'Éthiopie, du Ghana, du Kenya, du Lesotho, de la Jamahiriya arabe libyenne, du Mali, de Madagascar, du Maroc, du Mozambique, de la Namibie, du Niger, du Nigéria, du Soudan, du Rwanda, de la Zambie et du Zimbabwe ont proposé un amendement visant à remplacer les mots «deux tiers du gain antérieur» par les mots «gains antérieurs». La membre gouvernementale du Kenya a expliqué qu'il existe diverses dispositions sur les prestations en espèces dans les pays d'Afrique, dont certaines prévoient le remplacement intégral des gains antérieurs. Elle a insisté pour que les femmes ne soient pas pénalisées pendant leur congé de maternité, tout en ajoutant qu'une certaine souplesse devait être laissée aux États afin qu'ils déterminent le montant des prestations en espèces conformément à leur législation et leur pratique nationales.
- 262.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'ensemble de ces amendements, déclarant préférer le texte du Bureau. Elle a reconnu que certains pays assurent des prestations équivalant à l'intégralité des gains antérieurs de la femme, mais elle estime que ce n'est pas à la commission d'en décider puisque, selon le texte du Bureau, les pays ont toute latitude pour prévoir des prestations supérieures à la norme minimale. Une disposition prévoyant le remplacement intégral des gains antérieurs de la femme ferait gravement obstacle aux ratifications.
- 263.** La vice-présidente travailleur a souligné que la commission examinait là un élément extrêmement important et qu'il lui fallait être réaliste et tournée vers l'avenir. Elle a fait observer que les membres travailleurs ont fait preuve d'un esprit d'équilibre tout au long de la discussion et qu'ils entendaient rester dans cette disposition afin que le texte adopté fasse l'objet d'un large mouvement de ratifications. Elle s'est vigoureusement opposée à l'amendement proposé par les membres gouvernementaux du Canada, du Danemark, de la Finlande, de l'Irlande, du Japon, de la Norvège, du Royaume-Uni et de la Suède, qui vise à réduire les prestations. S'agissant de l'amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, de Cuba et du Venezuela ainsi que de celui présenté par les membres gouvernementaux de l'Afrique du Sud, du Bénin, du Botswana, du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, de l'Éthiopie, du Ghana, du Kenya, du Lesotho, de la Jamahiriya arabe libyenne, du Mali, de Madagascar, du Maroc, du Mozambique, de la Namibie, du Niger, du Nigéria, du Soudan, du Rwanda, de la Zambie et du Zimbabwe, elle a souligné qu'il ne poserait pas de problèmes particuliers à de nombreux pays industrialisés, mais qu'il n'en serait pas de même pour beaucoup d'autres pays, ailleurs dans le monde, et elle s'est demandé si tous

les membres gouvernementaux qui sont favorables au remplacement intégral des gains antérieurs pensent que leur gouvernement serait à même d'appliquer cette disposition. Même si les membres travailleurs souhaitent le meilleur des mondes possible, il leur incombe de faciliter une décision responsable pour aboutir à une convention réaliste, qui sera plus largement ratifiée et mise en application que la convention n° 103.

264. Compte tenu de la discussion, la membre gouvernementale du Kenya a retiré l'amendement qu'elle avait présenté, considérant que le texte du Bureau confère assez de souplesse aux Etats Membres pour fixer le niveau des prestations. Les membres gouvernementaux du Canada, du Danemark, de la Finlande, de l'Irlande, du Japon, de la Norvège, du Royaume Uni et de la Suède ont également retiré le leur.

265. La membre gouvernementale du Chili a réitéré son soutien à l'amendement dont elle est coauteur, et dont elle considère qu'il porte sur une question de principe. En outre, elle pense qu'il donne à l'Organisation internationale du Travail l'occasion d'émettre un signal clair sur la valeur de la maternité au moment même où les taux de natalité sont en chute partout dans le monde et alors que 80 pour cent des pauvres de la planète sont des femmes et des enfants. Les membres gouvernementaux du Brésil, de la Côte d'Ivoire et de Cuba ont déclaré qu'une disposition prévoyant le remplacement intégral du revenu antérieur ne posait pas de problèmes à leur pays. La membre gouvernementale de Chypre s'est associée à l'accord qui se dessine en faveur du texte du Bureau, entre les membres employeurs et les membres travailleurs; elle a remercié la membre gouvernementale du Kenya pour sa compréhension et son aide pour que la commission parvienne à une décision. Le membre gouvernemental de la Namibie a aussi exprimé sa préférence pour le texte du Bureau et a relevé la difficulté de comparer les taux des prestations en espèces des différents pays, dans la mesure où le montant des gains antérieurs d'une femme ne fournit pas forcément un indicateur convenable du niveau de vie dans certains pays alors que, dans d'autres, des prestations à un taux inférieur peuvent se révéler satisfaisantes en valeur absolue.

266. Faute de soutien de la part des membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré.

267. L'article 5, paragraphe 3, a été adopté sans changement.

Paragraphe 4

268. Un amendement proposé par les membres travailleurs et visant à remplacer les mots «à l'article 3» par les mots «aux articles 3 et 4» a été retiré.

269. Les membres gouvernementaux de l'Australie et du Canada ont proposé un amendement visant à ajouter un nouveau paragraphe ainsi libellé:

Nonobstant les deux paragraphes précédents, les prestations en espèces peuvent être établies à un montant dont la moyenne est inférieure aux deux tiers du gain antérieur de la femme à condition que le Membre, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, en explique les raisons et précise le taux auquel les prestations en espèces sont versées. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises en vue de relever progressivement ce taux.

Le membre gouvernemental du Canada a présenté l'amendement en déclarant qu'il avait pour but de reconnaître le fait que certains pays qui assurent des prestations en espèces dont le montant représente un certain pourcentage des gains antérieurs ne sont pas actuellement en mesure de porter ce pourcentage à deux tiers, mais souhaitent y arriver.

L'amendement leur permettrait de ratifier la convention et d'indiquer ensuite dans leurs rapports quelles mesures ils ont prises afin d'atteindre progressivement ce taux.

- 270.** La vice-présidente employeur a déclaré que, malgré son accord de principe, elle s'opposait à l'amendement au vu de la discussion précédente.
- 271.** La vice-présidente travailleur s'est également opposée à l'amendement. Celui-ci a été retiré par ses auteurs.
- 272.** L'article 5, paragraphe 4, a été adopté sans changement.

Paragraphe 5

- 273.** Un amendement proposé par les membres employeurs et visant à supprimer les mots «en espèces» a été retiré.
- 274.** L'article 5, paragraphe 5, a été adopté sans changement.

Paragraphe 6

- 275.** Un amendement proposé par les membres employeurs visant à supprimer les mots «en espèces» a été retiré.
- 276.** Un amendement proposé par les membres gouvernementaux du Canada, du Danemark, de la Finlande, de l'Irlande, du Japon, de la Norvège, du Royaume-Uni et de la Suède, visant à insérer après les mots «prestations en espèces» les mots «visées au paragraphe 3 ci-dessus et de prestations médicales», a été retiré.
- 277.** Un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Autriche et des Pays Bas, visant à insérer après les mots «en espèces» les mots «et des prestations médicales», a été retiré.
- 278.** Un amendement proposé par les membres gouvernementaux du Danemark, de la Finlande, de la Norvège et de la Suède, visant à insérer après les mots «prestations en espèces» les mots «déterminées sur la base du gain antérieur» et à insérer après les mots «elle a droit à» les mots «une indemnité forfaitaire ou à», a été retiré.
- 279.** Un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, de Cuba, de la République dominicaine, du Guatemala, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela, visant à remplacer les mots «de l'assistance sociale» par le mot «publics», a été retiré.
- 280.** Un amendement a été proposé par les membres gouvernementaux de l'Afrique du Sud, du Bénin, du Botswana, de Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, de l'Éthiopie, du Ghana, du Kenya, du Lesotho, de la Jamahiriya arabe libyenne, de Madagascar, du Mali, du Maroc, du Mozambique, de la Namibie, du Niger, du Nigeria, du Rwanda, du Soudan, de la Zambie et du Zimbabwe, visant à insérer après les mots «assistance sociale» les mots «s'il y a lieu». La membre gouvernementale du Kenya a présenté l'amendement en expliquant qu'il répond aux besoins de la majorité des pays africains, qui n'ont pas encore établi de fonds de l'assistance sociale.
- 281.** Après que les membres employeurs et les membres travailleurs eurent exprimé leur opposition, l'amendement a été retiré.

282. Un amendement a été proposé par la membre gouvernementale de la Croatie visant à supprimer les mots «ou par tout autre moyen prévu à l'article 11» pour harmoniser le libellé sur celui du paragraphe 1, dans lequel ces mots ont été supprimés. La vice-présidente employeur a proposé un sous-amendement visant à remplacer les mêmes mots par «toute autre modalité conforme à la pratique nationale», qui a été appuyé par la vice-présidente travailleur.

283. L'amendement, tel que sous-amendé, a été adopté.

284. L'article 5, paragraphe 6, a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 7

285. La commission a repris l'examen de la deuxième partie du sous-amendement présenté par les membres employeurs pendant la discussion du paragraphe 1 dont le texte serait le suivant:

Des prestations médicales doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

286. La membre gouvernementale de la Croatie a proposé un autre sous-amendement visant à ajouter les mots «dispensés par des sages-femmes ou des médecins praticiens qualifiés» après les mots «soins prénatals», ainsi que la phrase «la liberté de choix du médecin et la liberté de choix de l'hôpital – public ou privé – doivent être respectées». Elle a expliqué que des éléments de protection qui figurent dans la convention n° 103 ont disparu du texte révisé. La révision ne doit pas marquer un recul. La membre gouvernementale du Chili a approuvé l'idée que les normes doivent être améliorées. Toutefois, il est important de faire la distinction entre droits et obligations. Le droit au libre choix ne peut s'exercer dans les pays qui ne sont pas à même d'offrir le choix.

287. La vice-présidente employeur a considéré qu'il faut laisser chaque Membre décider si les soins doivent être dispensés par des sages-femmes ou des praticiens qualifiés et s'il faut payer les soins en établissement privé. Les membres employeurs n'ont pas soutenu ce sous-amendement.

288. La vice-présidente travailleur, tout en étant favorable à l'idée que les soins doivent être dispensés par du personnel qualifié, a dit ne pas pouvoir accepter le sous-amendement proposé, car beaucoup de pays auraient du mal à assurer le libre choix du type d'hôpital. Elle a suggéré que ce libellé figure dans la recommandation et a proposé un autre sous-amendement visant à ajouter les mots «dispensés par du personnel expérimenté» après les mots «soins postnatals».

289. Le membre gouvernemental de l'Iraq s'est prononcé contre l'inclusion de ces détails dans la convention. Les membres gouvernementaux de Chypre et de la Nouvelle-Zélande se sont opposés au sous-amendement proposé par la membre gouvernementale de la Croatie, considérant que le paragraphe 3 de la recommandation couvre adéquatement la question.

290. Faute d'appui, la membre gouvernementale de la Croatie et la vice-présidente travailleur ont retiré leurs sous-amendements respectifs.

291. La membre gouvernementale du Portugal a proposé un autre sous-amendement à la deuxième partie du sous-amendement des membres employeurs visant à insérer les mots

«à la femme et à son enfant» dans la première phrase après les mots «des prestations médicales doivent être assurées». Sur ce, la vice-présidente employeur a proposé un autre sous-amendement à la deuxième partie de son sous-amendement visant à ajouter les mots «susceptible d'être» avant le mot «conforme» et les mots «aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visée à l'article 3 ou à l'article 4» à la fin de la première phrase. La vice-présidente travailleur a déclaré ne pas pouvoir appuyer ce sous-amendement, car il change l'intention du texte et ne prévoit de soins médicaux que pour les femmes en congé. Elle a aussi souligné que le texte se réfère aux soins prénatals, aux soins liés à l'accouchement et aux soins postnatals, et qu'il est donc implicite que ces soins concernent à la fois la mère et l'enfant. La vice-présidente employeur a retiré le deuxième sous-amendement. Notant qu'il semble être reconnu que le texte se réfère implicitement à la mère et à l'enfant, la membre gouvernementale du Portugal a également retiré son sous-amendement.

- 292.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, de Cuba, de la République dominicaine, du Guatemala, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela ont proposé un amendement visant à ajouter à la fin du paragraphe «pour la femme et son enfant, selon les cas». Il a été sous-amendé par la membre gouvernementale du Brésil de la manière suivante:

Ses prestations médicales doivent être assurées à la mère et à son enfant conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

Le but est de déterminer la question de savoir à qui doivent s'appliquer ces prestations.

- 293.** La vice-présidente employeur a noté que cet amendement, tel que sous-amendé par la membre gouvernementale du Brésil, reflète l'intention visée par la deuxième partie du sous-amendement des membres employeurs relatif au paragraphe 1. Elle a donc retiré cette partie de leur amendement, tel que sous-amendé, et a appuyé l'amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, de la République dominicaine, du Guatemala, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela, tel que sous-amendé par la membre gouvernementale du Brésil, étant entendu que l'hospitalisation se limite à l'hospitalisation liée aux soins prénatals, à l'accouchement et aux soins postnatals. Cette vue a été reprise à son compte par la vice-présidente travailleur.

- 294.** L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.

- 295.** L'article 5, paragraphe 7, a été adopté tel qu'amendé.

Nouveau paragraphe après le paragraphe 7

- 296.** A la demande du membre gouvernemental de l'Argentine, deux amendements visant à ajouter un nouveau paragraphe après le paragraphe 7 de l'article 5 ont été examinés conjointement.

- 297.** Les membres employeurs ont proposé un amendement visant à ajouter un nouveau paragraphe, que leur vice-présidente a ainsi sous-amendé:

Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, les prestations afférentes au congé visé aux articles 3 et 4 doivent être assurées par le biais d'une assurance sociale obligatoire, par prélèvement sur des fonds

publics ou d'une manière déterminée par la législation et la pratique nationales. L'employeur ne doit pas être personnellement tenu responsable du coût direct de toute prestation financière due à une femme qu'il emploie, sans qu'il y consente spécifiquement, sauf dans le cas où cela est prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'Etat Membre avant la date d'adoption de la présente convention par la Conférence internationale du Travail, ou à moins qu'il n'en soit ainsi convenu par la suite au niveau national par les gouvernements et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

- 298.** La vice-présidente employeur a déclaré que l'amendement, tel que sous-amendé, a pour effet de confirmer que les modalités de paiement des prestations en vigueur à la date d'adoption de la convention peuvent continuer de s'appliquer. Toute décision ultérieure visant à tenir l'employeur personnellement responsable du coût direct des prestations financières dues à une salariée devra faire l'objet d'un accord au niveau national entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives. Les conventions collectives, telles que celles qui prévoient que l'employeur doit compléter les prestations de l'assistance sociale, peuvent être considérées comme un accord spécifique de l'employeur. Cela préserve la position des pays dans lesquels l'employeur, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, est déjà tenu personnellement responsable du coût direct des prestations de maternité dues aux femmes qu'il emploie. L'amendement contribue en outre à garantir que les initiatives tendant à rendre l'employeur responsable ne risquent pas de réduire les possibilités d'emploi des femmes.
- 299.** La vice-présidente travailleur a noté que la commission a atteint un stade crucial dans ses délibérations et elle a souligné qu'il importe de se tourner vers l'avenir, c'est-à-dire d'assurer la souplesse nécessaire pour admettre des systèmes différents de prestations de maternité tout en favorisant à terme le service de prestations de maternité par la sécurité sociale. En ce qui concerne la responsabilité personnelle de l'employeur, elle a dit accepter l'amendement sur le principe, mais a soumis deux sous-amendements à savoir: tout d'abord ajouter le mot «ainsi» avant le mot «due» puis, supprimer les mots «Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail». La vice-présidente employeur a accepté le premier, mais les membres employeurs se sont opposés au deuxième, qui a été retiré.
- 300.** En réponse à une demande de la vice-présidente travailleur concernant la dernière phrase du sous-amendement original, la représentante du Conseiller juridique a déclaré que, si la convention est adoptée par la Conférence internationale du Travail, cette disposition permettra d'établir, dans trois cas, des exceptions à la non-responsabilité de l'employeur. Dans le premier cas, tous les pays qui appliquent un système, en vertu duquel l'employeur est personnellement tenu responsable du financement des prestations visées aux articles 3 et 4, pourront maintenir ce système. La législation ou la pratique de ceux, parmi ces pays, qui ratifieront la convention, sera réputée conforme à ses dispositions. Le deuxième cas concerne les pays qui, au 15 juin 2000, date d'adoption de la convention, ne prévoyaient pas que le financement incombe à l'employeur. Ce système pourrait être introduit, sous réserve que le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs établissent un accord à cet effet. Le troisième cas est celui où l'employeur consent expressément à assumer le financement visé. Dans ce dernier cas, les conventions collectives par exemple seront considérées comme constituant l'accord de l'employeur.
- 301.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, de Cuba, de la République dominicaine, du Guatemala, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela ont proposé un amendement visant à ajouter les paragraphes suivants après le paragraphe 7:

-
- Les prestations en espèces et les prestations médicales devraient être assurées par le biais d'une assurance sociale obligatoire, par prélèvement sur des fonds publics ou d'une façon déterminée par la législation et la pratique nationales.
 - Toute cotisation due dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire prévoyant des prestations de maternité et toute taxe calculée sur la base des salaires et perçue aux fins de fournir de telles prestations, qu'elles soient payées conjointement par l'employeur et les salariés ou par l'employeur uniquement, devraient être payées d'après le nombre total de salariés, sans distinction de sexe.

Il a été décidé d'examiner cet amendement en même temps que celui proposé par les membres employeurs.

- 302.** Le membre gouvernemental de l'Argentine a fait remarquer que l'article 3 c) de la convention n° 3, adoptée il y a plus de quatre-vingt ans, prévoyait déjà que les prestations devaient être prélevées «sur les fonds publics» ou fournies «par un système d'assurance», cela pour prévenir toute discrimination à l'encontre des femmes en matière d'emploi. Par ailleurs, les dispositions contenues dans la deuxième partie de l'amendement des employeurs figurent dans le paragraphe 7 de l'article 4 de la convention n° 103, qui joue un rôle fondamental de prévention de la discrimination dans l'emploi. La souplesse qui encourage la discrimination est inacceptable. L'orateur ne peut pas appuyer une convention révisée qui offrirait une protection contre la discrimination inférieure à celle prévue dans des instruments précédents. Si l'amendement des membres employeurs est adopté, un Etat Membre doté d'un système où l'employeur est tenu personnellement responsable du coût direct des prestations de maternité pourra conserver ce système et ratifier la convention sans avoir à amender sa législation. Qui plus est, un Membre ayant ratifié la convention pourra, sous réserve de l'accord des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, établir un système de responsabilité de l'employeur. L'orateur a affirmé qu'il incombe à l'Etat de défendre le principe fondamental de la non-discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe et qu'il ne peut donc appuyer toute disposition comportant un tel risque. Il a souligné que certaines organisations de travailleurs sont dominées par des hommes et que défendre les intérêts des travailleuses n'est pas forcément leur priorité. Le coût des prestations de maternité n'est pas élevé pour les gouvernements au regard de leur budget global, alors qu'il peut être rédhibitoire pour les employeurs occupant beaucoup de femmes en âge de procréer. Pour ces raisons, les dispositions adoptées en 1919 et 1952 dans les conventions n°s 3 et 103 qui interdisent que l'employeur soit tenu personnellement responsable des prestations de maternité doivent continuer de s'appliquer.
- 303.** La vice-présidente employeur a souligné que la première partie de l'amendement figure déjà dans son propre amendement. Elle a considéré que la deuxième partie doit demeurer dans la recommandation, conformément au texte du Bureau.
- 304.** La vice-présidente travailleur est convenue que la première partie a déjà été traitée dans l'amendement des membres employeurs et que la deuxième a plutôt sa place dans la recommandation.
- 305.** La membre gouvernementale de la Croatie a proposé un autre sous-amendement à l'amendement des membres employeurs visant à supprimer les mots «d'une façon déterminée par la législation et la pratique nationales» ainsi que tous les mots après «sans qu'il y consente spécifiquement». Elle a insisté sur la nécessité d'élaborer une convention tournée vers l'avenir et résolument fondée sur l'assurance sociale.

-
- 306.** La vice-présidente employeur s'est opposée au sous-amendement.
- 307.** La vice-présidente travailleur a affirmé avec insistance que l'avenir dépend de la collaboration entre gouvernements, employeurs et travailleurs, et que la législation ne peut à elle seule régler les problèmes qui se posent. Elle a exhorté les membres gouvernementaux à souscrire à l'accord convenu entre les membres travailleurs et les membres employeurs et à reconnaître que le texte proposé facilitera la ratification de la nouvelle convention par un bien plus grand nombre de Membres.
- 308.** Faute d'appui, la membre gouvernementale de la Croatie a retiré son sous-amendement.
- 309.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande s'est déclaré tout à fait favorable à l'amendement des membres employeurs, tel que sous-amendé, de même que la membre gouvernementale de l'Allemagne, qui a indiqué que le paragraphe de la convention n° 103 sur la responsabilité personnelle est un important obstacle à la ratification par l'Allemagne. Le paragraphe proposé est acceptable par son pays pour deux raisons: *a)* l'exception prévue pour les systèmes existants; *b)* les explications fournies par la représentante du Conseiller juridique. Elle a ajouté qu'elle préfère que l'on supprime la première phrase relative à la situation des femmes et, à son avis, le fait d'indiquer que «l'employeur peut être tenu personnellement responsable ... si la législation nationale le prévoit» offre un moyen important de protection des systèmes existants de financement des prestations de maternité. S'il est adopté, et compte tenu des éclaircissements fournis par la représentante du Conseiller juridique, il permettra à l'Allemagne de ratifier la convention.
- 310.** La membre gouvernementale du Kenya a jugé que, placée dans la convention, la deuxième partie de l'amendement des membres employeurs risque de faire obstacle à la ratification. Elle s'est dite par ailleurs préoccupée de ce que certains pays n'ont pas de régime d'assurance sociale. Reconnaisant que les employeurs et les travailleurs ont su se mettre d'accord, elle a souligné qu'elle respecte leur collaboration mais que les membres gouvernementaux africains ne sont pas satisfaits du résultat sur ce point et a néanmoins retiré son sous-amendement.
- 311.** A la lumière des débats et faute d'appui, le membre gouvernemental de l'Argentine a retiré l'amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, de Cuba, de la République dominicaine, du Guatemala, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela.
- 312.** L'amendement proposé par les membres employeurs a été adopté, tel que sous-amendé.
- 313.** Le membre gouvernemental du Venezuela a retiré un amendement visant à ajouter un nouveau paragraphe suivant après le paragraphe 7:

Tout membre qui ratifie la présente convention et dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés peut octroyer des prestations en espèces d'un taux égal à celui des prestations d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale pour donner effet aux paragraphes 3, 4 et 8, étant entendu qu'il doit l'indiquer dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et qu'il doit, dans ses rapports ultérieurs, décrire les mesures prises en vue de relever progressivement ce taux.

- 314.** Le paragraphe a été adopté
- 315.** L'article 5 a été adopté, tel qu'amendé.

Article 6

- 316.** Le membre gouvernemental du Canada a retiré un amendement visant à supprimer l'article 6, qu'il a proposé avec les membres gouvernementaux du Danemark, de la Finlande, de l'Irlande, du Japon, de la Norvège, du Royaume-Uni et de la Suède. Il a observé que ce retrait est la conséquence du retrait d'un amendement précédent à l'article 5, qui visait à étendre la souplesse envisagée à l'article 6 à tous les pays. La membre gouvernementale du Royaume-Uni a pris note avec regret que le maintien de l'article 6 signifie que le projet de convention n'établit pas une seule norme minimale quant au niveau de la prestation de maternité.
- 317.** La vice-présidente employeur a présenté un autre amendement visant à supprimer l'article 6, mais l'a sous-amendé de manière à ne supprimer du texte du Bureau que les mots «ou par tout autre moyen visé à l'article 11». Ce sous-amendement a été pleinement appuyé par la membre gouvernementale de la Croatie qui avait soumis un amendement identique. La vice-présidente travailleur a également soutenu l'amendement, tel que sous-amendé.
- 318.** Le membre gouvernemental de l'Argentine a fait observer que, tel que sous-amendé, l'amendement des membres employeurs est moins radical que les deux amendements visant à supprimer l'article 6, paragraphes 1 et 2, qu'il a proposés avec les membres gouvernementaux de la Bolivie, du Brésil, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, de Cuba, de la République dominicaine, du Guatemala, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela. La présidente a donc décidé que ces deux amendements seraient examinés en premier.
- 319.** Présentant ces deux amendements, la membre gouvernementale du Chili a expliqué que lorsque, avec leurs coauteurs, elle a proposé ces amendements, elle ne savait pas le degré de souplesse que contiendrait le projet de convention. Entre temps, des dispositions plus souples susceptibles de limiter l'efficacité du contrôle de l'application de l'instrument ont été adoptées à l'article 5. Vu le combat mené depuis des années pour empêcher que les femmes enceintes ne soient pénalisées sous forme d'une réduction de leurs revenus, il est inacceptable d'introduire encore plus de souplesse, et c'est la raison pour laquelle l'article 6 ne peut être maintenu. Il n'indique pas la bonne voie aux pays, d'autant plus que les systèmes de sécurité sociale ont aujourd'hui tendance à régresser.
- 320.** Jugeant que l'appui des autres membres de la commission était insuffisant, la membre gouvernementale du Chili, non sans un profond regret, a retiré les amendements, se déclarant convaincue d'assister à un abaissement de la protection offerte aux mères qui travaillent.
- 321.** Revenant sur l'amendement et le sous-amendement des membres employeurs, la vice-présidente employeur a expliqué, en réponse à une question de la membre gouvernementale de Chypre, que l'intention visée en supprimant les mots «ou par tout autre moyen visé à l'article 11» est de préserver la situation des pays dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés. Le fait est que, par «autres moyens», il faut entendre les accords d'entreprises, qui parfois prévoient des prestations de maladie équivalentes à 100 pour cent du gain, il est vrai pendant une courte période. Prévoir que les prestations doivent être basées sur ces autres moyens reviendrait à imposer aux pays concernés une disposition non pas moins, mais plus exigeante.
- 322.** L'amendement, tel que sous-amendé, a été adopté.

323. Un amendement proposé par les membres employeurs visant à transférer l'article 6 dans le projet de recommandation a été retiré.

324. L'article 6 a été adopté tel qu'amendé.

Article 7

325. Les membres travailleurs et la membre gouvernementale de la Croatie ont proposé des amendements identiques visant à supprimer la fin du paragraphe, après les mots «législation nationale». La vice-présidente travailleur, avec le soutien de la membre gouvernementale de la Croatie, a déclaré que cet article a une grande importance, et pour les membres travailleurs, et pour les femmes concernées. Dans l'instrument, il doit être absolument clair que les femmes ne doivent pas être licenciées durant leur congé de maternité ou tout autre congé prévu par la convention, ainsi que durant leur grossesse. De fait, les femmes sont souvent victimes de discriminations du fait de leur maternité et des obligations qui s'y rattachent. Le premier rôle de la commission est donc de s'assurer que les femmes sont le mieux protégées possible contre toute forme de discrimination, en particulier contre le licenciement. La protection absolue contre le licenciement pendant le congé de maternité qui est prévue par la convention n° 103 ne saurait être entamée.

326. La vice-présidente employeur, tout en soulignant que les femmes en congé de maternité doivent être protégées, s'est opposée à l'amendement. Une interdiction absolue de la cessation de la relation de travail est inacceptable car elle empêcherait le licenciement en cas de fermeture de l'entreprise, de faute professionnelle ou d'infraction au règlement en vigueur sur le lieu de travail. Des motifs de licenciement interdits doivent être clairement énoncés pour garantir que la protection ne s'applique qu'aux licenciements pour des motifs liés à la grossesse, à l'accouchement et ses suites, ou à l'allaitement. Elle a toutefois ajouté que les membres employeurs accepteraient volontiers la suppression de la dernière phrase de l'article.

327. Le membre gouvernemental de l'Australie s'est opposé à l'amendement au motif que le texte du Bureau établit l'équilibre qui convient entre le besoin de protection des travailleuses et l'intérêt des employeurs, à savoir mener leur activité à bien avec efficacité. Les membres gouvernementaux de l'Allemagne, de la Barbade, de Chypre, du Lesotho et du Pérou se sont opposés à l'amendement en signalant la similitude entre le texte du Bureau et les dispositions en vigueur dans leur pays. Le membre gouvernemental de la Namibie s'y est également opposé en signalant que les questions de charge de la preuve se posent différemment en droit civil et en droit pénal.

328. Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a soutenu l'amendement et fait part de sa préoccupation quant à l'emploi du mot «motifs» dans le texte du Bureau, puisque les employeurs sont toujours à même de trouver des motifs de licenciement.

329. Faute de soutien de la part des membres gouvernementaux, les amendements ont été retirés.

330. Les membres travailleurs ont proposé un amendement visant à remplacer le texte proposé par le texte suivant:

Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant le congé visé aux articles 3 ou 4. Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ou pendant la période d'allaitement suivant son retour au travail, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse ou l'allaitement incombe à l'employeur, qui doit justifier le licenciement devant les

autorités judiciaires ou d'autres autorités compétentes avant qu'il ne prenne effet.

- 331.** La vice-présidente travailleur a déclaré que cet amendement interdit clairement le licenciement pendant le congé de maternité et garantit une protection équivalente à celle prévue par le texte du Bureau, pendant la grossesse et la période suivant le congé. L'interdiction absolue du licenciement pendant le congé de maternité est considérée comme une protection vitale dans de nombreux pays.
- 332.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement et a signalé que la convention n° 103 n'est pas rédigée de façon aussi restrictive. La recommandation n° 95 reconnaît que la fermeture de l'entreprise ou l'expiration du contrat de travail sont des motifs légitimes de licenciement. Si l'amendement en discussion était adopté, cela signifierait que même dans de telles circonstances l'employeur ne pourra mettre fin à l'emploi d'une femme. Concrètement, cela n'a pas de sens. La dernière partie de l'amendement, qui exige que l'employeur justifie le licenciement devant les autorités judiciaires avant sa prise d'effet, empêchera les employeurs de mener à bien leurs activités. Une telle exigence ne peut être mise en application dans les systèmes juridiques de toute une série d'Etats Membres. Elle a ajouté que la disposition qui figure dans le texte du Bureau, selon laquelle la période de protection qui suit la reprise du travail par la femme doit être «déterminée par la législation nationale», ne figure plus dans l'amendement. L'allaitement peut durer des années. Une période de protection sans limite, telle qu'elle découle de l'amendement, est impraticable.
- 333.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a noté que l'amendement, qui fait référence à la période d'allaitement, est plus large que le texte du Bureau et a des implications sur l'article 9. La membre gouvernementale de Chypre s'est également opposée à l'amendement à cause de l'imprécision de la formule «période d'allaitement».
- 334.** La membre gouvernementale du Chili a soutenu l'amendement. Au XXI^e siècle, la protection contre les licenciements discriminatoires est une priorité. Tous les pays démocratiques ont une législation claire contre les licenciements discriminatoires, par exemple à l'encontre des travailleuses enceintes. La non-discrimination fondée sur la maternité est de même nature juridique que la non-discrimination fondée sur la race, la couleur ou la position sociale. Le licenciement ne doit être autorisé que pour un juste motif tel que la force majeure, la fermeture de l'entreprise ou une faute grave de la salariée et, dans ce cas, une autorisation préalable de l'autorité compétente doit être demandée.
- 335.** La vice-présidente travailleur a souligné que l'amendement n'empêche pas le licenciement consécutif à la fermeture de l'entreprise. Si une compagnie n'existe plus, il n'y a plus de raison de conserver la travailleuse. Toutefois, pendant le congé de maternité, il n'est pas possible de licencier la femme pour juste motif parce que celle-ci, absente du travail, n'est pas en situation de commettre quelle que faute que ce soit. La situation est différente pendant la grossesse ou la période d'allaitement car de nombreux licenciements discriminatoires s'expliquent par le fait que les employeurs souhaitent réduire les coûts de la main-d'œuvre et les difficultés de réorganisation du travail. Pour cette raison, de même que le texte du Bureau, l'amendement autorise les licenciements au cours de ces périodes pour autant que les motifs de licenciement ne soient pas liés à la grossesse ou l'allaitement. La vice-présidente travailleur a convenu qu'il fallait fixer une limite à la période de protection liée à l'allaitement et proposé un sous-amendement visant à ajouter, après les mots «retour au travail», les mots «à déterminer par la législation nationale».
- 336.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni s'est opposée à la référence à l'allaitement et ne peut approuver que l'on exige des employeurs de justifier en premier lieu, devant l'autorité compétente, le licenciement d'une femme enceinte ou qui allaite, exigence qui

ferait peser un fardeau insupportable sur leur activité. Le membre gouvernemental de la France s'est associé à ce point de vue et a soutenu le texte du Bureau.

- 337.** La vice-présidente travailleur a retiré le sous-amendement et a proposé un nouveau sous-amendement visant à réintroduire une partie du texte du Bureau, en remplaçant les mots «pendant sa grossesse ou la période d'allaitement suivant son retour au travail» par les mots «ou pendant une période suivant sa reprise du travail, à déterminer par la législation nationale».
- 338.** La vice-présidente employeur a souligné qu'une interdiction absolue du licenciement n'admet aucune exception. Elle a fait référence à une demande directe de 1999 de la commission d'experts à propos de la législation de la Pologne qui autorise le licenciement d'une femme durant sa grossesse ou son congé de maternité après accord de l'organisation syndicale représentée dans l'entreprise, s'il a pour motif une faute de l'employée. La commission d'experts a rappelé que, si les circonstances justifiant une résiliation pour juste motif sont invoquées pendant le congé de maternité, l'effet du licenciement devra être suspendu pendant la période de protection prévue par l'article 6 de la convention n° 103. Selon l'interprétation de la vice-présidente employeur, cela signifie que, si une entreprise cesse son activité, elle doit continuer à employer une femme pendant la durée de son congé de maternité. Cette interdiction absolue de licenciement serait un obstacle à la ratification. C'est pourquoi elle a insisté pour que les licenciements sans lien avec la grossesse ou la naissance de l'enfant soient autorisés pendant le congé de maternité, ainsi que la grossesse et la période de protection qui suit la reprise du travail. Il est totalement inacceptable d'exiger de l'employeur qu'il obtienne une autorisation préalable au licenciement, du fait que plusieurs mois s'écouleront avant que la décision d'autoriser ou non le licenciement ne soit prise.
- 339.** La vice-présidente travailleur a fait observer que de nombreux pays interdisent le licenciement des femmes pendant leur congé de maternité et que cela n'empêche pas les entreprises de fermer. La membre gouvernementale de la Croatie a déclaré que dans son pays, lorsque ces situations se présentent, la femme en congé bénéficie d'une couverture par les régimes de sécurité sociale, ensuite seulement, elle n'est plus considérée en situation d'emploi.
- 340.** Les membres gouvernementales de Chypre et des Pays-Bas ont déclaré préférer le texte du Bureau.
- 341.** Faute de soutien, l'amendement et le sous-amendement ont été retirés par la vice-présidente travailleur.
- 342.** Au vu de la discussion précédente, les membres employeurs ont retiré leur amendement visant à remplacer l'article 7 par le texte suivant:

Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ou pendant le congé de maternité sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant ou l'allaitement.

- 343.** Le membre gouvernemental du Brésil a présenté un amendement proposé par les membres gouvernementaux du Brésil, du Chili, du Costa Rica, de la République dominicaine, du Guatemala et du Venezuela visant à supprimer l'ensemble du texte après les mots «législation nationale» et à ajouter le texte suivant: «sauf pour justes motifs soumis à autorisation de l'autorité compétente, conformément à la législation nationale. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont justes incombe à l'employeur.» Le membre gouvernemental du Brésil a souligné que, tant pendant le congé de maternité qu'après son retour au travail, la femme doit pouvoir se consacrer à l'allaitement et aux soins que

demandent sa santé et celle de son enfant. Le licenciement pour des raisons économiques ou des raisons sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant ou l'allaitement est inacceptable. Il est très difficile aux travailleuses d'établir devant la justice que les raisons données par l'employeur ne sont pas réelles, mais la notion de justes motifs existe dans toutes les législations.

- 344.** La vice-présidente employeur s'est déclarée totalement opposée à l'amendement qui ferait peser sur les employeurs un triple fardeau intolérable. Non seulement l'employeur doit établir le juste motif du licenciement, notion qui n'est pas admise dans beaucoup de pays, mais aussi obtenir une autorisation préalable et, en outre, avoir la charge de prouver que les raisons du licenciement sont réelles. Ces exigences rendraient les employeurs réticents à employer des femmes et auraient des effets néfastes sur leur position sur le marché du travail.
- 345.** La vice-présidente travailleur a soutenu l'amendement parce qu'il est important de faire obstacle au licenciement pour des motifs liés à la maternité. La membre gouvernementale de l'Argentine a soutenu l'amendement en se fondant sur l'idée que la révision d'une convention doit toujours étendre les droits et non les réduire. La membre gouvernementale du Chili a expliqué que dans certains pays le licenciement est soumis à autorisation préalable de l'inspection du travail, tandis que dans d'autres elle doit être donnée par la justice. Elle a fait référence aux valeurs que la convention est destinée à protéger, dont la sécurité de la femme lors de sa maternité et le principe de non-discrimination. Ces valeurs ne peuvent pas être protégées dans une logique commerciale ou économique.
- 346.** La membre gouvernementale de Chypre s'est opposée à l'amendement qui impose aux gouvernements une charge inappropriée; ceux-ci ne doivent pas avoir à déterminer s'il existe ou non un juste motif de licenciement. Il est en outre incohérent de demander une autorisation préalable au licenciement et ensuite de spécifier que cela doit être conforme à la législation nationale.
- 347.** Après que les membres gouvernementaux du Kenya, de la Barbade et du Nigéria eurent exprimé leur opposition à son adoption, l'amendement a été retiré.
- 348.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a présenté un amendement proposé par les membres gouvernementaux du Canada, de Chypre, des Etats-Unis, du Japon et du Royaume-Uni visant à remplacer la dernière phrase du projet d'article par le texte suivant: «La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse et ses suites incombe à l'employeur lorsqu'il existe des éléments suffisants.» Les auteurs ont sous-amendé la dernière partie de la phrase afin de clarifier la signification de l'expression «lorsqu'il existe des éléments suffisants» (*prima facie*, dans la version anglaise) de l'amendement, en remplaçant le texte qui suit les mots «l'employeur» par le texte suivant: «lorsque la femme employée a déclaré pour quelles raisons elle présume que son licenciement est lié à sa grossesse ou son congé». L'intention de cet amendement tel que sous-amendé est de lever une partie de la charge qui incombe à l'employeur de prouver que le licenciement n'est pas abusif: les auteurs ne pensent pas que l'employeur doive prouver la fausseté d'accusations sans preuves ou abusives. La femme doit préalablement établir que sa suspicion est fondée. Une telle logique serait compatible avec les procédures en vigueur au Royaume-Uni et aux Etats-Unis ainsi que dans nombre de pays de l'Union européenne.
- 349.** La vice-présidente employeur a souligné qu'une déclaration de suspicion était très différente de l'existence d'éléments suffisants, ce qui demande de faire la preuve qu'il existe des motifs raisonnables de suspicion. Il n'est guère utile d'introduire dans un instrument international un concept de droit qui existe dans le système juridique anglais de

common law, mais non dans les autres systèmes juridiques. Le texte doit pouvoir s'appliquer dans tous les systèmes juridiques. Si elle apprécie l'intention de ne pas faire reposer sur le seul employeur la charge de la preuve, elle ne peut soutenir l'amendement sous-amendé dans la mesure où une simple déclaration de suspicion n'équivaut pas à l'existence d'éléments suffisants.

- 350.** La vice-présidente travailleur a exprimé la préférence de son groupe pour le texte du Bureau. Elle a rappelé que, lors de la première discussion, il avait été clairement entendu qu'une femme doit déposer une plainte devant un tribunal avant que l'employeur n'ait à prouver que les raisons du licenciement ne sont pas discriminatoires.
- 351.** Devant le manque manifeste de soutien, l'amendement a été retiré.
- 352.** La vice-présidente employeur a présenté un amendement qu'elle a sous-amendé afin de répondre à certaines des préoccupations exprimées. Les mots «incombe à l'employeur» ne sont plus remplacés, mais maintenus dans le texte et suivis des mots «ou doit être déterminé par la législation ou la pratique nationales.»
- 353.** La vice-présidente travailleur a réitéré la préférence de son groupe pour le texte du Bureau.
- 354.** La membre gouvernementale de Chypre a objecté que l'ajout de ce membre de phrase vide la notion initiale de sens. Le membre gouvernemental de la Namibie s'est également opposé à l'amendement sous-amendé. La membre gouvernementale de la Croatie a fait référence à la rédaction de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, à propos de la cessation de la relation de travail et suggéré qu'elle soit reprise dans le projet de convention.
- 355.** Le membre gouvernemental de la France a proposé un sous-amendement, accepté par les membres employeurs, visant à conserver les mots «incombe à l'employeur» et à ajouter «conformément à la législation et à la pratique nationales». Cette formulation est semblable à celle utilisée dans la directive 97/80/EC du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe et confère plus de souplesse.
- 356.** La vice-présidente travailleur s'est opposée au sous-amendement, préférant le texte du Bureau. Elle a renvoyé la commission à la page 96 du rapport IV (2A), d'où il ressort clairement que le texte du Bureau ne dispense pas la femme employée de fournir en premier lieu une preuve de sa grossesse et de son licenciement.
- 357.** En réponse à une question de la membre gouvernementale du Royaume-Uni, la représentante du Conseiller juridique a renvoyé la commission à la page 96 du rapport IV (2A) dans lequel le Bureau établit que le projet de convention ne dispense pas la femme employée de fournir en premier lieu une preuve de sa grossesse et de son licenciement, s'ils sont contestés. Elle a expliqué que la femme aurait à indiquer les raisons de sa suspicion afin que l'employeur puisse prouver que les motifs du licenciement sont sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. Toutefois, elle a souligné que la femme n'aurait à indiquer que les principaux éléments qui fondent sa suspicion.
- 358.** Faute de soutien de la part des membres gouvernementaux, le sous-amendement a été retiré.
- 359.** La vice-présidente employeur a souligné que la question de la charge de la preuve incombant à l'employeur était d'une importance cruciale et une préoccupation considérable

pour les employeurs. Elle a noté que la demande faite à la femme de faire état des principaux éléments fondant sa suspicion n'avait de statut juridique dans aucune juridiction. Cette disposition serait impossible à transposer dans nombre de systèmes juridiques nationaux et rendrait la convention impossible à ratifier, donc sans aucun sens.

- 360.** La vice-présidente travailleur a exprimé son profond souci de voir la commission établir un instrument qui aurait tout son sens pour les femmes concernées. Cela ne serait pas le cas si demeure le risque que les femmes soient licenciées du fait de leur grossesse, de leur maternité ou de l'allaitement, elle a donc exhorté la commission à adopter le texte du Bureau.
- 361.** La membre gouvernementale du Chili a relevé que dans son pays, ainsi qu'au Brésil, des systèmes plus complexes que celui que prévoit la convention fonctionnent depuis plus de 40 ans sans poser de difficultés. La vice-présidente employeur a répondu que, si la protection est une chose importante, la convention ne doit pas imposer des prescriptions relatives au système juridique des divers Etats Membres.
- 362.** Mis aux voix, l'amendement tel que sous-amendé a été rejeté par 52 173 voix contre, 40 579 voix pour, avec 2 728 abstentions.
- 363.** Les membres gouvernementaux du Danemark, de la Finlande, de l'Irlande, de la Norvège et de la Suède ont proposé un amendement visant à remplacer les mots «aux articles 3 ou 4» par les mots «à l'article 3», à supprimer le membre de phrase «ou pendant une période ... législation nationale». La deuxième partie de l'amendement visant à remplacer dans la version anglaise du texte le mot «*nursing*» par le mot «*breastfeeding*» est sans objet en français. Le membre gouvernemental de la Norvège a présenté l'amendement en déclarant que les femmes qui reprennent leur travail doivent jouir de la même protection que les autres travailleurs et qu'en établissant une profession particulière l'on restreindrait l'accès des femmes au marché du travail.
- 364.** La vice-présidente employeur a apporté son soutien à l'amendement, notant que la protection contre la cessation de la relation d'emploi est prévue par la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982.
- 365.** La vice-présidente travailleur s'est opposée à l'amendement, préférant le texte du Bureau, et a noté que l'article 4 prévoit un congé supplémentaire, sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie, de complications ou de risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Les femmes qui prennent ce type de congé ne sont pas dans une situation comparable à celle des autres travailleurs et doivent donc bénéficier d'une protection particulière.
- 366.** Faute de soutien des membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré par ses auteurs.
- 367.** Un amendement des membres employeurs visant à supprimer les mots «ou pendant une période suivant le retour de congé à déterminer par la législation nationale» a été retiré.
- 368.** La membre gouvernementale de la Croatie a proposé un amendement visant à insérer, après «législation nationale», les mots «et qui doit comprendre la période durant laquelle elle allaite son enfant». Elle a souligné que cette période n'est pas indéfinie et qu'elle doit être déterminée par la législation et la pratique nationales.
- 369.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement au motif qu'une disposition aussi générale rendrait la convention non ratifiable, d'autant plus que les pays établissent des niveaux différents de prescription.

-
- 370.** La vice-présidente travailleur a dit souscrire à l'intention visée par l'amendement.
- 371.** La membre gouvernementale du Kenya s'est opposée à l'amendement, arguant que si, en anglais, les termes «nursing» et «breastfeeding» sont interchangeables, la période d'allaitement est déjà couverte par l'article 7. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande s'est également opposé à l'amendement, indiquant qu'il préfère le texte du Bureau, de même que la membre gouvernementale de Chypre. La membre gouvernementale de la Fédération de Russie a appuyé la proposition, faisant remarquer que l'allaitement est la suite naturelle de l'accouchement et qu'il est considéré tant par l'UNICEF que par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme un élément déterminant pour la santé de l'enfant. La représentante de l'OMS, déclarant comprendre la préoccupation des membres employeurs, a affirmé que son organisation recommande l'allaitement pendant au moins deux ans mais que la majorité des femmes n'allaitent que la première année, ce qui est la période la plus importante.
- 372.** Faute d'appui des membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré.
- 373.** Un amendement proposé par les membres travailleurs en vue d'insérer, après les mots «suivant son retour de congé», les mots «y compris pendant la période d'allaitement» a été retiré compte tenu de ce qui venait d'être dit.
- 374.** Un amendement proposé par les membres employeurs en vue de remplacer les mots «à déterminer» par les mots «qui pourra être déterminée» a été retiré ainsi qu'un autre des mêmes auteurs visant à remplacer les mots «le congé visé aux articles 3 ou 4» par les mots «le congé de maternité».
- 375.** Un amendement a été proposé par les membres employeurs en vue de remplacer, dans la version anglaise, dans les deux cas, le mot «nursing» par le mot «breastfeeding», afin d'harmoniser la terminologie. La membre gouvernementale du Costa Rica a attiré l'attention de la commission sur le fait que ces deux termes ne sont pas interchangeables et qu'en espagnol le mot *lactancia* se réfère au bébé nourri au biberon, alors que le terme *amamantamiento* se réfère à l'allaitement au sein. En réponse à la demande d'éclaircissement de la vice-présidente travailleur, la représentante du Conseiller juridique a déclaré que le Bureau était conscient de cette distinction lorsqu'il a rédigé son texte, mais qu'il a considéré que le mot «nursing» était plus élégant dans certains contextes. Elle a toutefois souligné, que dans les deux cas, il s'agit de l'allaitement au sein et a confirmé que le terme «breastfeeding» recouvre l'expression du lait.
- 376.** Faute d'appui des membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré.
- 377.** Le paragraphe a été adopté.

Nouveau paragraphe après l'article 7, paragraphe 1

- 378.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, de la République dominicaine, du Guatemala et du Venezuela ont proposé un amendement visant à ajouter un nouveau paragraphe ainsi libellé:
2. Pendant sa grossesse, la femme aura le droit, sur présentation d'un certificat médical, d'être transférée à un autre poste lorsque son état de santé l'exige, tout en étant assurée de retrouver le poste occupé antérieurement lors de son retour au travail.

L'objet de cette proposition est de protéger l'emploi de la femme enceinte, en tenant compte de sa santé et de celle de l'enfant.

-
- 379.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement, au motif que cette question a été traitée dans le nouvel article 3, qui contient des principes généraux relatifs à la santé de la mère et de l'enfant, et qu'elle est considérée aussi au paragraphe 7 (2) de la recommandation, qui offre diverses autres options. Qui plus est, le transfert à un autre poste n'est pas toujours réalisable, particulièrement dans le cas des petites et micro-entreprises, où il arrive qu'il n'existe tout simplement pas d'autre poste.
- 380.** La vice-présidente travailleur a appuyé l'amendement en déclarant que son contenu n'est pas le même que celui du nouvel article 3 qui concerne la sécurité du lieu de travail et non l'état de santé de la femme.
- 381.** Les membres gouvernementaux de Chypre et de la Nouvelle-Zélande ont déclaré qu'ils comprennent l'intention de l'amendement mais qu'ils jugent que le nouvel article 3 règle cette question de façon satisfaisante.
- 382.** Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a proposé un sous-amendement visant à ajouter «autant que possible» avant les mots «la femme». La femme enceinte n'est pas forcément malade mais peut être dans une situation de faiblesse, et il peut y avoir des conditions auxquelles elle ne doit pas être exposée, en particulier les agents chimiques nocifs et les rayonnements ionisants.
- 383.** La vice-présidente employeur a précisé qu'elle ne suggère pas que les femmes doivent être exposées à de telles conditions, question que, en tout état de cause, d'autres instruments abordent. Il est plus opportun de traiter dans la recommandation des moyens de prévoir des solutions de remplacement. L'oratrice s'est donc opposée au sous-amendement, pour les mêmes raisons qu'elle s'était opposée à l'amendement original.
- 384.** La vice-présidente travailleur a appuyé le sous-amendement.
- 385.** Le membre gouvernemental du Brésil a indiqué que l'idée contenue dans les mots «autant que possible» est déjà implicite dans son propre amendement, sur quoi le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a retiré son sous-amendement. Faute d'appui des membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré.
- 386.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, de la République dominicaine, du Guatemala et du Venezuela ont proposé un amendement visant à ajouter un nouveau paragraphe ainsi libellé: «La femme doit être assurée de reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux à l'issue du congé de maternité». La justification est la même que pour l'amendement précédent, à savoir que la femme ne doit pas être victime de discrimination lorsqu'elle reprend le travail.
- 387.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement dont l'objet, à son avis, relève davantage du projet de recommandation et qui est déjà traité au paragraphe 6. La femme a droit à un congé et à une protection contre le licenciement et la discrimination, mais une garantie de cette sorte peut être difficile à établir dans certains pays.
- 388.** La vice-présidente travailleur a pleinement appuyé l'amendement qui aborde un point important.
- 389.** La membre gouvernementale de la Croatie a appuyé l'amendement au motif qu'il améliorera la protection de l'emploi. Les membres gouvernementaux de la Côte d'Ivoire et de la Barbade y ont également souscrit, de même que la membre gouvernementale de Trinité-et-Tobago qui a indiqué que son pays va encore plus loin en conférant aux

travailleuses le droit à une promotion lorsqu'elles sont en congé de maternité. L'amendement a été adopté.

390. L'article 7 a été adopté tel qu'amendé.

Article 8

Paragraphe 1

391. La vice-présidente travailleur a proposé un amendement visant à ajouter après le mot «emploi», à la deuxième ligne, les mots «sous quelque aspect que ce soit», et a indiqué que son objet est de rendre la disposition aussi générale que possible. La vice-présidente employeur a jugé que cet amendement n'ajoute rien sur le fond au texte du Bureau. Faute d'appui des membres gouvernementaux, la vice-présidente travailleur a retiré l'amendement.

392. Les membres gouvernementaux du Danemark et du Portugal ont proposé un amendement visant à supprimer les mots «et ce nonobstant l'article 2, paragraphe 1». Ils ont considéré que ce qui concerne le champ d'application de la convention n'a pas sa place dans cet article. Qui plus est, la protection des droits des demandeurs d'emploi devrait être traitée dans d'autres instruments.

393. La vice-présidente employeur a appuyé l'amendement, jugeant que le membre de phrase «et ce nonobstant l'article 2, paragraphe 1» ne fait qu'ajouter à la confusion.

394. Pour répondre à la vice-présidente travailleur qui demandait des éclaircissements, la représentante du Conseiller juridique a déclaré que, pour le Bureau, la protection contre la discrimination dans l'emploi s'applique à l'accès à l'emploi. Toutefois, vu les problèmes relatifs au champ d'application soulevés à propos de l'article 2, paragraphe 1, et afin d'éviter toute ambiguïté, il a été jugé souhaitable de bien préciser que la protection vise aussi les personnes à la recherche d'un emploi. Cela se reflète dans le commentaire du Bureau qui figure à la page 99 du rapport IV (2A). La commission peut supprimer ces deux mots si elle estime qu'ils sont inutiles.

395. Les membres gouvernementales de Chypre et du Royaume-Uni ont dit que, dans ce cas, cette référence est peut-être inutile. La membre gouvernementale de la Croatie a considéré au contraire qu'il est opportun de la maintenir, car c'est un élément technique qui précise la référence aux femmes à la recherche d'un emploi.

396. Compte tenu des éclaircissements offerts par la représentante du Conseiller juridique, la membre gouvernementale du Portugal a déclaré ne plus soutenir l'amendement, lequel n'a pas été adopté faute d'appui.

397. L'article 8, paragraphe 1, a été adopté.

Paragraphe 2

398. Les membres gouvernementaux du Danemark, de la Finlande, de la Norvège et de la Suède ont proposé un amendement visant à remplacer le paragraphe 2 par le paragraphe suivant:

L'employeur ne peut exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse que pour les travaux qui, en vertu de la législation nationale, sont interdits, totalement ou partiellement, aux

femmes enceintes ou à celles qui allaitent, ou qui comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme ou pour la santé de l'enfant.

Présentant l'amendement, la membre gouvernementale de la Norvège a indiqué que cette disposition est plus souple et adaptable aux différentes législations et réglementations nationales concernant les tests de grossesse.

- 399.** La vice-présidente employeur a appuyé l'amendement, jugeant qu'il offre une protection suffisante tout en tenant compte des différences de législations et de pratiques.
- 400.** La vice-présidente travailleur a déclaré que la question des tests de grossesse est importante et s'est opposée à l'amendement, car elle juge le texte du Bureau plus fort.
- 401.** Faute d'appui des membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré.
- 402.** La vice-présidente travailleur a proposé un amendement visant à supprimer le reste du paragraphe après «de l'état de grossesse», et a indiqué qu'il vise à prévenir l'utilisation abusive des tests de grossesse par les employeurs, en particulier dans les zones franches d'exportation, où ils servent souvent de prétexte pour refuser d'employer ou pour licencier les femmes enceintes. L'oratrice a déclaré qu'elle n'est pas contre les tests de grossesse pour certains types de travaux mais qu'elle est opposée à ce qu'ils soient obligatoires pour les travailleuses.
- 403.** La vice-présidente employeur a souligné que le texte du Bureau ne prévoit pas qu'il faut imposer ces tests. Il prévoit l'interdiction des tests de grossesse sauf dans les cas où ils s'avèrent nécessaires pour protéger la santé de la femme et de l'enfant à naître. Les employeurs qui, dans les pays qui ratifieront la convention, feraient un mauvais usage de ces tests enfreindraient la législation nationale. L'oratrice a souligné que les employeurs doivent avoir un moyen de savoir si une travailleuse est susceptible de courir des risques, et que cela préserve la sécurité et la santé de la femme et de l'enfant.
- 404.** Les membres gouvernementaux de Chypre, de la Namibie et de la Pologne ont dit préférer le texte du Bureau, car il offre une meilleure protection.
- 405.** Faute d'appui des membres gouvernementaux, la vice-présidente travailleur a retiré son amendement.
- 406.** Les membres gouvernementaux de la France et du Portugal ont proposé un amendement visant à insérer les termes «lorsque la législation ou la pratique nationales le prévoient» après le mot «sauf», de manière à prendre en compte les législations qui prévoient des tests de grossesse dans certains cas. La vice-présidente travailleur a proposé un sous-amendement visant à supprimer les mots «ou les pratiques», qui recouvrent souvent des pratiques abusives.
- 407.** La vice-présidente employeur a dit préférer le texte du Bureau qui interdit les tests sauf dans les cas où la législation nationale le prévoit, et s'est donc opposée à l'amendement et au sous-amendement. Celui-ci en effet n'autorise aucun test de grossesse, à moins qu'il n'existe une législation spécifique applicable à tous les domaines de travail et en toutes circonstances. Il sera impossible aux Etats Membres de se tenir à jour à cet égard, étant donné l'évolution rapide du travail et les améliorations en matière de sécurité et santé au travail et de mesure des risques. L'adoption de l'amendement reviendrait à supprimer les tests de grossesse dans des situations où la santé de la femme pourrait être en danger.

-
- 408.** La vice-présidente travailleur a répondu qu'une législation applicable à toutes les branches d'industrie n'est pas nécessaire, et elle a indiqué que son but est de faire en sorte que les femmes ne soient pas privées d'emploi simplement parce qu'elles sont victimes de discrimination. Le sous-amendement a été appuyé par la membre gouvernementale du Sénégal.
- 409.** Mis aux voix, l'amendement tel que sous-amendé par les membres travailleurs a été adopté par 48 763 voix pour, 39 215 voix contre, avec 5 115 abstentions.
- 410.** L'article 8, paragraphe 2, a été adopté tel qu'amendé.
- 411.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, appuyé par la membre gouvernementale des Pays-Bas, a présenté une motion d'ordre visant à obtenir de la commission qu'elle passe à l'examen de l'article 9. Il a considéré que la question de la protection de la santé, dont traitent un certain nombre d'amendements, a déjà fait l'objet d'une longue discussion, qui a notamment débouché sur l'adoption du nouvel article 3, et que cette question est aussi abordée dans la recommandation. Il a noté que d'autres amendements sur ce sujet ont été déposés par les membres gouvernementaux de la Croatie, du Bénin, du Botswana, du Burkina Faso, du Burundi, du Congo, de la Côte d'Ivoire, du Ghana, du Kenya, de la Jamahiriya arabe libyenne, de Madagascar, du Mali, du Nigéria, du Rwanda, du Soudan, du Swaziland et du Zimbabwe, et traitent de questions déjà abordées au cours de la discussion qui a abouti à l'adoption d'un nouvel article.
- 412.** La vice-présidente employeur a soutenu la motion et fait remarquer qu'il sera possible d'aller dans le détail au moment de la discussion de la recommandation.
- 413.** La vice-présidente travailleur a souligné que la protection de la santé est une question d'une importance extrême et que plusieurs amendements non encore examinés introduisent des éléments susceptibles de renforcer la protection prévue à l'article 3. Elle s'est dite prête à appuyer toute proposition qui viserait à améliorer cette protection. Les membres gouvernementaux du Chili et de la Côte d'Ivoire ont exprimé des avis identiques.
- 414.** La vice-présidente travailleur ayant demandé des éclaircissements à propos de la motion présentée par le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, la représentante du Conseiller juridique a déclaré que ce genre de motion est régie par les dispositions de l'article 63(2)(d) du Règlement concernant l'ajournement des débats. Cette motion est intervenue avant que les auteurs de plusieurs amendements aient pu présenter leurs amendements mais, compte tenu de l'appui qu'elle a reçu au vu du vote à main levée, il est possible de passer au vote.
- 415.** Mise aux voix, la motion visant à obtenir de la commission qu'elle décide de passer à l'examen de l'article 9 a été adoptée par 50 809 voix pour, 41 943 voix contre, avec aucune abstention.
- 416.** La membre gouvernementale de la Croatie a suggéré que le comité de rédaction se penche sur la meilleure façon de placer, au sein de l'instrument, les dispositions relatives à la protection de la santé adoptées précédemment.
- 417.** L'article 8 a été adopté tel qu'amendé.

Article 9

- 418.** Le membre gouvernemental du Canada a présenté un amendement visant à remplacer l'article 9 par le texte suivant:

Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, adopter des mesures appropriées visant à appuyer le retour au travail des femmes qui allaitent et veiller à ce que les employeurs prennent des dispositions raisonnables pour leur permettre de satisfaire leurs besoins en la matière sans discrimination.

Il a expliqué qu'il vise à établir un certain équilibre entre le besoin de protection et la nécessité d'éviter un texte trop prescriptif. Il faut reconnaître que, dans certains lieux de travail, l'octroi de pauses d'allaitement rémunérées peut poser de sérieuses difficultés pratiques à l'employeur.

- 419.** La vice-présidente employeur a appuyé l'amendement pour la même raison, rappelant que l'allaitement compte parmi les principaux éléments qui ont fait obstacle à la ratification de la convention n° 103. C'est ce qui, à l'origine, a conduit le Bureau à placer cette disposition dans la recommandation, mais la commission, à sa première discussion, a décidé de la transférer dans la convention. Les membres employeurs sont favorables au retour au travail des femmes qui allaitent, mais ils estiment que la convention devrait permettre l'adoption de mesures adaptées à chaque pays.
- 420.** La vice-présidente travailleur, se déclarant contre l'amendement, a rappelé l'importance de l'allaitement pour la santé tant de l'enfant que de la mère, déjà affirmée par les ONG, l'OMS et l'UNICEF dans leurs déclarations, et elle a mentionné les conclusions de l'abondante littérature qui existe sur le sujet. La réalité est que la nécessité de reprendre le travail conduit souvent les femmes à cesser trop tôt d'allaiter. Il ne peut donc être question de réduire la protection prévue par la convention n° 103.
- 421.** La membre gouvernementale du Zimbabwe a fait remarquer que le libellé de l'amendement est ambigu et a souligné que la convention doit contenir quelque norme minimale définie. La membre gouvernementale de la Pologne s'est demandé ce que signifient les «dispositions raisonnables» et la membre gouvernementale de la Croatie a demandé ce qu'il fallait entendre par «sans discrimination», demandes également formulées par le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire qui a insisté sur le caractère vague de l'amendement. Pour la vice-présidente employeur, l'expression «mesures appropriées» renvoie à l'adoption d'une législation, mais la vice-présidente travailleur a indiqué qu'à son avis ce libellé se prête à beaucoup d'interprétations différentes.
- 422.** L'amendement a été appuyé par les membres gouvernementaux des Etats-Unis et de la Tunisie, ainsi que par ceux de l'Arabie Saoudite, de Bahreïn et du Koweït, qui ont jugé le libellé suffisamment souple.
- 423.** La membre gouvernementale des Pays-Bas a appuyé le texte du Bureau, et a estimé que l'amendement ne va pas dans la bonne direction. La membre gouvernementale de la Zambie a rappelé les recommandations de l'UNICEF et de l'OMS concernant la durée minimale de l'allaitement; la convention ne prévoyant que 14 semaines de congé de maternité, les pauses d'allaitement sont vitales. La membre gouvernementale du Kenya a précisé que depuis l'adoption de la convention n° 103, en 1952, l'allaitement a suscité de nombreuses recherches. Ce qui est en jeu ici, c'est la mortalité infantile et la santé maternelle, questions dont l'amendement ne tient pas suffisamment compte.
- 424.** Faute d'appui des membres gouvernementaux, le membre gouvernemental du Canada a retiré l'amendement.

Paragraphe 1

- 425.** Un amendement visant à remplacer le paragraphe 1 de l'article 9 par le texte suivant: «Tout Membre doit prévoir le droit pour la femme à une ou plusieurs pauses quotidiennes et/ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant» a été présenté par les membres gouvernementaux de la Belgique, de la Finlande, de la Grèce, de l'Italie, de la Norvège, du Portugal et de la Suède. En présentant l'amendement, la membre gouvernementale de la Belgique a fait observer qu'il faut prévoir plus de flexibilité. C'est pourquoi la possibilité devrait être offerte à tout Membre soit de prévoir des pauses, soit d'adapter la journée de travail en permettant à la travailleuse de la commencer plus tard ou de la finir plus tôt.
- 426.** La vice-présidente employeur a appuyé l'amendement au motif qu'il permettrait à chaque pays d'adopter la solution qu'il juge appropriée. Toutefois, la vice-présidente travailleur a dit comprendre que chaque femme doit avoir le droit à des pauses d'allaitement ou à une réduction journalière de la durée du travail et elle a présenté un sous-amendement pour que cela soit clairement précisé. La membre gouvernementale de la Belgique a accepté le sous-amendement, qui a aussi été appuyé par le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire. La membre gouvernementale des Pays-Bas s'est interrogée sur la signification de «et/ou». La vice-présidente employeur a déclaré qu'il est inacceptable d'exiger à la fois des pauses et une réduction de la durée du travail. La vice-présidente travailleur a indiqué qu'à son avis cela signifie que la femme doit avoir le choix et non qu'elle doit bénéficier d'une réduction de la durée du travail ainsi que de pauses d'allaitement. Elle a donc présenté un second sous-amendement visant à remplacer «et/ou» par «ou», qui a été adopté. Se déclarant favorable à l'amendement, la membre gouvernementale du Chili a souligné que l'allaitement est un droit et qu'il est souhaitable de donner aux intéressées le choix entre des pauses d'allaitement et une réduction de la durée du travail. La membre gouvernementale des Pays-Bas a déclaré que les choses devenaient obscures. L'Etat doit établir le droit soit à des pauses d'allaitement, soit à une réduction de la durée quotidienne du travail. Elle a insisté pour que le mot «ou» figure dans l'amendement. En réponse à une question posée par la membre gouvernementale de la Pologne, la vice-présidente travailleur a dit que la question de la rémunération dans le cas d'une réduction de la durée du travail était traitée au paragraphe 2 de l'article 9.
- 427.** La commission a alors adopté l'amendement, lequel, tel que sous-amendé, est ainsi libellé:
- La femme doit avoir droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.
- 428.** La vice-présidente a ensuite proposé de passer à l'examen d'un amendement proposé par les membres gouvernementaux du Bénin, du Botswana, du Burkina Faso, du Burundi, du Congo, de la Côte d'Ivoire, du Ghana, du Kenya, de la Jamahiriya arabe libyenne, de Madagascar, du Mali, du Nigéria, du Rwanda, du Soudan, du Swaziland et du Zimbabwe, visant à remplacer au paragraphe 1 de l'article 9 les mots «une ou plusieurs pauses quotidiennes pour allaiter son enfant» par les mots «au moins deux pauses quotidiennes d'une demi-heure pour allaiter son enfant, pendant un an après sa naissance». La vice-présidente employeur a alors fait valoir que le paragraphe 1 de l'article 9 avait été remplacé dans son intégralité par l'amendement précédent, et que, par conséquent, aucun nouvel amendement à ce texte ne pouvait être examiné.
- 429.** En réponse à d'autres questions des membres gouvernementaux de la Côte d'Ivoire et de la Croatie concernant l'effet de l'adoption de l'amendement précédent sur d'autres amendements proposés, la représentante du Conseiller juridique a déclaré que l'amendement présenté par la membre gouvernementale de la Belgique remplace complètement le paragraphe 1 de l'article 9. Il n'est donc plus pertinent d'examiner tout

autre amendement restant. La présidente a décidé que, du fait de l'adoption du nouveau libellé, les autres amendements au paragraphe 1 de l'article 9 deviennent caducs.

430. L'article 9, paragraphe 1, a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 2

431. Les membres employeurs ont proposé un amendement visant à remplacer le texte existant par le suivant:

2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement sont permises, leur nombre, leur durée et le taux de rémunération applicable peuvent être déterminés conformément à la législation et à la pratique nationales.

432. La vice-présidente employeur a souligné que les employeurs sont favorables à la protection des travailleuses qui allaitent. L'amendement proposé réunit en une seule disposition tous les points restant à déterminer, à savoir: la période pendant laquelle la femme a droit à des pauses d'allaitement, leur fréquence et leur durée, ainsi que la question de la rémunération. Confier à la législation et à la pratique nationales le soin de réglementer cela plus en détail permettra aux gouvernements de déterminer l'approche la plus adaptée à leur pays. La recommandation donnera des orientations supplémentaires aux parties. L'obligation établie par le texte du Bureau de compter les pauses comme temps de travail et de les rémunérer en conséquence ne peut être satisfaite sur tous les lieux de travail. Il ne faut pas oublier qu'il existe toutes sortes de systèmes de paiement et que tous ne sont pas basés sur le temps de travail. Certains, par exemple, tiennent compte des résultats, ou encore de la participation à la production effective, et appliquent des taux différents au temps non consacré à la production. L'amendement ne vise pas à réduire le droit mais à garantir qu'il puisse être adapté à tous les systèmes de paiement ainsi qu'aux particularités nationales. Cela facilitera la ratification. La vice-présidente employeur a fait remarquer que si le Bureau, à l'origine, a transféré les dispositions relatives aux pauses d'allaitement dans la recommandation, c'est parce qu'il s'est rendu compte qu'elles sont un puissant obstacle à la ratification. Ce serait une erreur de réintroduire dans la nouvelle convention des dispositions plus contraignantes encore que celles de la convention n° 103. Les Membres qui prévoient de généreuses périodes d'admissibilité et la rémunération des pauses seront libres de le préciser, et ceux qui ont une approche différente pourront décider de la meilleure façon de procéder, compte tenu de leur situation. L'oratrice a souligné que, tant pour la crédibilité de la commission que pour le processus normatif dans son ensemble, il importe de faire la preuve qu'il est tenu compte des différences entre les systèmes nationaux.

433. La membre gouvernementale de la Namibie s'est déclarée favorable à l'amendement, qui aborde les trois points importants concernant les pauses d'allaitement – fréquence, durée, rémunération – et qui permet que les modalités spécifiques soient déterminées par la législation et la pratique nationales.

434. La vice-présidente travailleur s'est opposée à l'amendement dans sa totalité, car il supprime l'exigence de la rémunération et entraînerait donc un abaissement de la protection par rapport à la convention n° 103. Les normes internationales doivent s'inscrire dans un cadre commun pour orienter la législation nationale. La question de la rémunération ne saurait être déterminée au niveau national. Les membres travailleurs ont signalé qu'ils proposeront peut-être de remplacer cette disposition par le texte suivant:

La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction de la durée quotidienne du travail sont permises, leur nombre, la durée de ces pauses et les modalités de la réduction journalière de la durée du travail peuvent être

déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière de la durée du travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence. Dans des cas particuliers, et sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, le nombre et la durée des pauses journalières d'allaitement doivent être adaptés aux besoins de la mère et de l'enfant, conformément à la législation et à la pratique nationales, et ces pauses doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

- 435.** La membre gouvernementale du Chili s'est opposée à l'amendement proposé par les membres employeurs car il ne stipule pas que les pauses d'allaitement doivent être prises pendant le temps de travail et rémunérées en conséquence. Il n'est pas judicieux de laisser une telle question ouverte. Il est important que les mères employées n'aient pas à accepter une réduction de la journée de travail et de leur salaire pour pouvoir allaiter leurs enfants. La membre gouvernementale du Bénin a fait observer que l'amendement proposé ne mentionne que les pauses d'allaitement et ne tient pas compte de la réduction journalière de la durée du travail qu'il a été convenu de faire figurer dans le paragraphe 1 de l'article.
- 436.** La vice-présidente employeur a souligné que le projet de convention doit être lu conjointement avec le projet de recommandation. Elle a fait remarquer que le paragraphe 9 de la recommandation envisage la réduction de la durée quotidienne du travail sous l'angle de ce qui est réalisable. L'amendement des membres employeurs reconnaît que la femme a droit à des pauses mais, sans prescrire, autorise chaque Membre à en réglementer la fréquence, la durée et la rémunération. L'oratrice a rappelé à la commission qu'en vertu de la convention l'allaitement ne doit pas être un motif de discrimination. Préciser que les travailleuses qui allaitent ne seront pas rémunérées du tout reviendrait donc sans doute à enfreindre la convention. La vice-présidente a souligné que la convention fixe le cadre du droit aux pauses et qu'il vaut mieux que les modalités relatives à la fréquence, à la durée, à la période d'allaitement et à la rémunération soient déterminées au niveau national.
- 437.** La vice-présidente travailleur a déclaré que les dispositions relatives à la non-discrimination sont certes utiles, mais que la commission ne doit pas partir de l'hypothèse que les femmes auront assez de pouvoir pour contraindre les gouvernements à adopter des lois leur donnant effet, et c'est pourquoi il faut inscrire dans la convention des normes minimales relatives aux pauses d'allaitement. Elle a souligné que la recommandation n'est pas juridiquement contraignante et que la convention doit donc prévoir des mesures de protection adéquates. Elle a dit avec insistance que si l'amendement proposé est adopté la durée et la fréquence des pauses ainsi que la question de leur rémunération seront entièrement déterminées au niveau national. L'article 9, paragraphe 1, prévoit des pauses d'allaitement ou une réduction de la durée du travail, mais sans rémunération; la femme perdrait par conséquent une partie de son revenu, ce qui reviendrait à la punir parce qu'elle allaite. L'oratrice a répété qu'elle ne peut accepter l'amendement.
- 438.** Les membres gouvernementaux du Danemark, de la Finlande, de la Norvège et de la Suède ont appuyé l'amendement, de même que le membre gouvernemental de la France, qui a affirmé qu'il est plus logique que les modalités et la question de la rémunération soient déterminées par la législation nationale.
- 439.** Les membres gouvernementaux de Chypre, de la Grèce, du Nigéria et de la Nouvelle-Zélande se sont opposés à l'amendement, considérant que la question de la rémunération doit être évoquée dans la convention.
- 440.** La membre gouvernementale du Zimbabwe a proposé un sous-amendement visant à insérer après le mot «permises» les mots «doit être d'au moins une année. Leur nombre et

leur durée doivent être déterminés conformément à la législation et à la pratique nationales. Ces pauses peuvent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.»

441. La vice-présidente employeur a répondu que ce sous-amendement est l'antithèse de ce que les membres employeurs cherchent à obtenir, en cela qu'il est trop prescriptif. Elle a souligné que certains pays seront incapables de ratifier la convention si elle prévoit que la femme doit avoir droit à des pauses d'allaitement pendant au moins un an, et a souligné que les pays doivent avoir la possibilité de déterminer les modalités de leur rémunération, conformément à leur législation et à leur pratique. La membre gouvernementale de Chypre s'est opposée au sous-amendement, indiquant que certains pays, dont le sien, auraient du mal à ratifier une convention prévoyant une période d'un an alors que leur législation fixe une période moins longue, par exemple six mois.

442. La vice-présidente travailleur a appuyé l'amendement mais a proposé un nouveau sous-amendement visant à ajouter la réduction de la durée du travail et à insérer le paragraphe suivant:

Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, le nombre et la durée des pauses quotidiennes d'allaitement doivent être adaptés aux besoins de la mère et de l'enfant, tel que déterminé par la législation nationale. Ces pauses doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

443. Faute d'appui suffisant des membres gouvernementaux, le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Zimbabwe puis sous-amendé a été retiré.

444. Vu l'importance de la question, la vice-présidente employeur a demandé que l'on procède à un vote par appel nominal sur l'amendement proposé par son groupe. L'amendement a été rejeté par 4 650 voix contre, 3 630 voix pour, avec 214 abstentions⁴.

445. Les membres gouvernementaux de la Belgique, de la Grèce, de l'Italie et du Portugal ont proposé un amendement visant à remplacer le paragraphe 2 par le texte suivant:

La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière de la durée du travail sont permises, leur nombre, la durée des pauses d'allaitement et les modalités relatives à la réduction journalière de la

⁴ Détails du vote par appel nominal pour les membres gouvernementaux:

Pour = 14: Australie, Canada, Chine, Danemark, Etats-Unis, Finlande, France, Irlande, Japon, Namibie, Norvège, Royaume-Uni, Suède, Turquie.

Contre = 48: Allemagne, Arabie saoudite, Argentine, Autriche, Bahreïn, Belgique, Botswana, Brésil, Bulgarie, Chili, Chypre, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Espagne, Ethiopie, Ghana, Grèce, Guatemala, Hongrie, Indonésie, Israël, Italie, Kenya, Koweït, Jamahiriya arabe libyenne, Luxembourg, Madagascar, Malaisie, Maroc, Nigéria, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Fédération de Russie, Rwanda, Slovaquie, Suriname, République tchèque, Venezuela, Zimbabwe.

Abstentions = 2: Inde, Suisse.

Absents = 43: Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bahamas, Barbade, Bélarus, Bénin, Bolivie, Burkina Faso, Cameroun, Colombie, Congo, Cuba, République dominicaine, Gabon, Honduras, République islamique d'Iran, Islande, Jordanie, Kiribati, Lesotho, Liban, Mali, Malte, Mauritanie, Mexique, Mozambique, Nicaragua, Niger, Pakistan, Papousie-Nouvelle-Guinée, Soudan, Sri Lanka, Swaziland, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Uruguay, Viet Nam, Zambie.

durée du travail peuvent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction de la durée journalière du travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

Présentant l'amendement, la membre gouvernementale de la Belgique a déclaré qu'il a pour objet d'introduire dans ce paragraphe la notion de «réduction journalière de la durée du travail», suite à l'adoption de l'amendement modifiant le paragraphe 1.

- 446.** La vice-présidente travailleur a appuyé l'amendement, étant donné que l'amendement au paragraphe 1 adopté par la commission autorise une réduction de la durée journalière du travail en remplacement des pauses d'allaitement. Il va de soi que la période correspondant à la réduction doit aussi être comptée comme temps de travail et rémunérée en conséquence. La membre gouvernementale de la Croatie a souscrit à ce raisonnement.
- 447.** La membre gouvernementale du Guatemala a proposé un sous-amendement visant à remplacer les mots «peuvent être déterminés» par les mots «doivent être déterminés», proposition qui a été adoptée. La vice-présidente employeur a fait observer, non sans préoccupation, que du fait de ce sous-amendement toutes les questions visées dans ce paragraphe devront être déterminées par la législation et la pratique nationales.
- 448.** La vice-présidente travailleur a déclaré qu'il est important de prévoir une disposition tant pour les situations normales, qui n'appellent pas de certificat médical, que pour des états de santé spécifiques de la mère ou de l'enfant qui entraînent des pauses spéciales et la présentation d'un certificat. Pour ces raisons, et en attendant le résultat final de la discussion, elle a proposé un sous-amendement visant à ajouter à la fin de la première phrase une nouvelle phrase ainsi libellée:

Dans des cas spéciaux et sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, le nombre et la durée des pauses quotidiennes d'allaitement doivent être adaptés aux besoins de la mère et de l'enfant, tel que déterminé par la législation nationale.

puis à transférer la deuxième phrase de l'amendement original dans un nouveau paragraphe 3 ainsi libellé:

Ces pauses ou la réduction journalière des heures de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

- 449.** La vice-présidente employeur a répété que la question de la réduction de la durée journalière du travail en cas d'allaitement doit figurer dans la recommandation, car en la matière la souplesse est indispensable.
- 450.** La membre gouvernementale de l'Indonésie s'est opposée au sous-amendement, de même que celle des Pays-Bas, laquelle a dit qu'il vise des situations spécifiques relevant davantage de la recommandation. La membre gouvernementale du Kenya a reconnu l'importance de la question, mais a estimé que le sous-amendement la complique inutilement, ce à quoi ont souscrit les membres gouvernementaux du Ghana, du Sénégal, du Suriname et de Trinité-et-Tobago. Les membres gouvernementales du Danemark, de la Finlande, de la Norvège et de la Suède se sont également déclarées contre la proposition, qui ferait obstacle à la ratification. Des avis identiques ont été exprimés par les membres gouvernementaux de Bahreïn et du Nigéria, qui ont jugé satisfaisant le texte du Bureau. La membre gouvernementale de Chypre a considéré que la question peut être adéquatement traitée conformément à la législation et à la pratique nationales. Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a dû comprendre l'intention de la proposition, mais a estimé que celle-ci a davantage sa place dans la recommandation.

-
- 451.** Notant que plusieurs membres gouvernementaux ont déclaré comprendre les raisons de sa proposition, la vice-présidente travailleur a retiré son sous-amendement, faute d'appui.
- 452.** L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.
- 453.** Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a présenté un amendement visant à ajouter à la fin du paragraphe la phrase suivante: «La durée totale de ces pauses ne devrait pas être inférieure à une heure par journée de travail.», le but étant de donner à la proposition une dimension concrète.
- 454.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement, étant donné que la commission vient de décider que la période d'allaitement et la durée des pauses doivent être déterminées par la législation et la pratique nationales. Elle a maintenu que la convention doit éviter au maximum toute prescription de ce type.
- 455.** La vice-présidente travailleur a dit souscrire à l'intention visée par l'amendement.
- 456.** Les membres gouvernementaux de Chypre, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas et du Zimbabwe se sont opposés à l'amendement, jugé trop prescriptif et susceptible de faire obstacle à la ratification. Le membre gouvernemental de la Namibie a déclaré que cet amendement n'est pas réaliste, et s'est demandé si les femmes travaillant à temps partiel pourraient aussi prétendre à des pauses de cette longueur. La membre gouvernementale du Sénégal, tout en se félicitant de l'intention derrière l'amendement, a considéré qu'il est opportun de le faire figurer dans la recommandation. La représentante de l'Organisation mondiale de la santé a dit que son organisation recommande que l'enfant soit allaité toutes les trois à quatre heures.
- 457.** Faute d'appui suffisant des membres gouvernementaux, le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a retiré son amendement.
- 458.** L'article 9, paragraphe 2, a été adopté tel qu'amendé.

Nouveau paragraphe après le paragraphe 3

- 459.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, de la République dominicaine, du Guatemala et du Venezuela ont proposé un amendement visant à ajouter, après le paragraphe 2 de l'article 9, le nouveau paragraphe suivant:

3. Des dispositions prévoyant l'établissement d'installations qui permettent à la femme d'allaiter dans de bonnes conditions d'hygiène doivent être adoptées.

Présentant l'amendement, la membre gouvernementale du Chili a dit qu'il est logique d'établir des conditions matérielles qui permettent à la femme d'exercer son droit d'allaiter. La membre gouvernementale de l'Égypte a déclaré souscrire à l'intention visée par l'amendement. Toutefois, elle a indiqué qu'elle ne peut l'appuyer, et que, compte tenu de sa formulation très générale, il aurait davantage sa place dans la recommandation.

- 460.** La vice-présidente employeur a considéré qu'il est inacceptable d'inclure cette disposition dans la convention. L'amendement ne traite pas d'aspects fondamentaux comme les coûts, qui relèvent normalement d'une convention, et ne peut être que source d'incertitude à cet égard. Qui plus est, il est irréaliste de demander aux petites entreprises d'établir de telles installations. Cette disposition doit donc demeurer au paragraphe 10 de la recommandation.

-
- 461.** La vice-présidence travailleur a exprimé son appui à l'amendement, qui aborde une question d'importance pour beaucoup de pays.
- 462.** La membre gouvernementale de Chypre, sans être opposée à l'idée de la proposition, a indiqué qu'elle ne doit pas figurer dans la convention car elle ferait obstacle à la ratification.
- 463.** La membre gouvernementale du Kenya a proposé un sous-amendement visant à ajouter au début de la phrase les mots «Quand cela est réalisable», qui confèrent la souplesse voulue. Ce sous-amendement a été sous-amendé par le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire, ce qui a donné la disposition suivante:
- Lorsque le personnel féminin atteint un effectif à déterminer par la législation nationale, des dispositions prévoyant l'établissement d'installations qui permettent à la femme d'allaiter dans de bonnes conditions d'hygiène doivent être adoptées quand cela est réalisable.
- 464.** La vice-présidente employeur a rappelé qu'au cours de la première discussion la commission a décidé que par allaitement il faut aussi entendre l'expression du lait maternel et que de bonnes conditions d'hygiène supposent la réfrigération, d'où un coût dépassant la capacité financière de beaucoup de petites et micro-entreprises, y compris familiales. Cette disposition signifie aussi que c'est la législation nationale qui doit déterminer ces modalités. Après que la vice-présidente travailleur eut elle aussi manifesté son opposition au sous-amendement jugé trop restrictif et contraignant, celui-ci a été retiré par le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire.
- 465.** En réponse à une demande d'éclaircissements formulée par le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande concernant l'utilisation des mots «quand cela est réalisable» dans une convention, la représentante du Conseiller juridique a déclaré que c'est un mécanisme de souplesse employé dans un certain nombre de conventions de l'OIT. Il abaisse certes le degré d'obligation mais, dans leurs rapports aux organes de contrôle, les Membres qui ratifient ne sont pas moins tenus d'indiquer où et pourquoi l'obligation ne peut être remplie.
- 466.** Le membre gouvernemental de la Jamahiriyah arabe libyenne a considéré que cette disposition doit demeurer dans la recommandation et qu'il faut éviter de faire figurer les mots «quand cela est réalisable» dans une convention. La membre gouvernementale du Sénégal s'est dite préoccupée par la difficulté pratique d'établir des installations pour l'allaitement sur le lieu de travail et s'est demandée si l'employeur sera tenu de prévoir une garderie. Le membre gouvernemental de la Hongrie s'est opposé au sous-amendement, au motif que ses dispositions ont davantage leur place dans la recommandation.
- 467.** La membre gouvernementale du Chili a précisé le but de sa proposition en déclarant qu'il s'agit d'une disposition minimale inspirée de l'expérience juridique et pratique des pays qui ont établi de telles installations, à l'initiative des gouvernements et parfois des employeurs. Elle a souligné que l'établissement d'installations hygiéniques est indispensable pour prévenir les maladies, tant chez la femme que chez l'enfant, ce qui d'ailleurs permet de réduire les coûts liés à la maladie. La membre gouvernementale de l'Argentine a noté que l'amendement ne fait pas obligation à l'employeur de prévoir des installations. Il a ajouté que, dans beaucoup de cas, il serait préférable que cela relève du système de sécurité sociale.
- 468.** Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a souscrit au sous-amendement de même que la membre gouvernementale du Ghana, qui a indiqué que l'inscrire dans la convention permet de garantir que, puisque les femmes ont droit à des pauses, elles auront aussi les

installations requises pour exercer effectivement ce droit. La membre gouvernementale de Trinité-et-Tobago a dit que cette proposition est une conséquence logique du droit aux pauses d'allaitement. Qui plus est, les mots «quand cela est réalisable» confèrent au texte la souplesse nécessaire.

- 469.** La représentante de l'Organisation mondiale de la santé a souligné que le lait maternel contient des éléments qui protègent le bébé contre l'infection et la contamination. Il faut bien sûr le conserver dans de bonnes conditions d'hygiène mais cela ne nécessite pas de le tenir au réfrigérateur jusqu'à huit heures d'affilée, ni de prévoir tout autre matériel sophistiqué. Il suffit que l'endroit soit propre et dispose d'eau potable. Cela ne suppose pas de très grosses dépenses.
- 470.** Mis aux voix à main levée, le sous-amendement a été adopté par 4 050 voix pour, 3 990 voix contre et 180 abstentions. Compte tenu du débat et du scrutin serré, la vice-présidente employeur a demandé un vote par appel nominal. Le sous-amendement a alors été rejeté par 3 960 voix contre, 3 960 voix pour, avec 360 abstentions ⁵.
- 471.** L'article 9 a été adopté tel qu'amendé.

Nouvel article après l'article 9

- 472.** Le membre gouvernemental du Guatemala a présenté un amendement qu'il a déposé avec les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, de la République dominicaine et du Venezuela, visant à ajouter un nouvel article sur les garderies ainsi rédigé: «Des mesures appropriées doivent être adoptées dans le cadre de la législation et de la pratique nationales en vue d'assurer la garde des enfants en bas âge des travailleuses.» Il a souligné que des garderies sont nécessaires pour que les femmes puissent allaiter sans quitter le lieu de travail. Ces services peuvent être simples mais ils doivent être adaptés aux besoins.
- 473.** La vice-présidente employeur a déclaré bien comprendre les raisons de cet amendement. Toutefois, elle considère que sa place n'est pas dans le projet de convention en discussion mais relève plutôt de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. La vice-présidente travailleur a exprimé son soutien à l'amendement de même que la membre gouvernementale de la Zambie. Tout en déclarant son accord avec les motifs de l'amendement, la membre gouvernementale de Chypre a considéré que la

⁵ Détails du vote par appel nominal pour les membres gouvernementaux:

Pour = 25: Argentine, Bolivie, Botswana, Brésil, Chili, Côte d'Ivoire, Croatie, Ghana, Guatemala, Hongrie, Indonésie, Jordanie, Kenya, Madagascar, Malaisie, Mozambique, Nigéria, Pérou, Pologne, Suriname, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Uruguay, Zambie, Zimbabwe.

Contre = 25: Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Belgique, Canada, Chine, Chypre, Danemark, Egypte, Emirats arabes unis, Espagne, France, Irlande, Japon, Koweït, Lesotho, Luxembourg, Namibie, Norvège, Philippines, Portugal, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, République tchèque.

Abstentions = 12: Afrique du Sud, Allemagne, Autriche, République de Corée, Etats-Unis, Ethiopie, Grèce, Inde, Italie, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Suisse.

Absents = 45: Algérie, Angola, Bahamas, Barbade, Bélarus, Bénin, Bulgarie, Burkina Faso, Cameroun, Colombie, Congo, Costa Rica, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Finlande, Gabon, Honduras, République islamique d'Iran, Islande, Israël, Kiribati, Liban, Jamahiriya arabe libyenne, Mali, Malte, Maroc, Mauritanie, Mexique, Nicaragua, Niger, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Fédération de Russie, Rwanda, Soudan, Sri Lanka, Swaziland, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Tunisie, Turquie, Venezuela, Viet Nam.

convention n'était pas le texte approprié pour traiter des garderies, point de vue partagé par la membre gouvernementale des Pays-Bas qui a déclaré que cela devait plutôt figurer dans la recommandation.

- 474.** La membre gouvernementale du Guatemala a retiré l'amendement, faute de soutien des membres gouvernementaux.

Article 10

- 475.** La vice-présidente employeur a proposé un amendement à l'article 10 visant à supprimer toute la fin du paragraphe, après le mot «travailleurs», et à la remplacer par le texte suivant: «les questions relatives à la protection de la maternité». Elle a expliqué qu'il serait trop restrictif de limiter les consultations périodiques à l'extension de la durée du congé et à l'augmentation des prestations en espèces.
- 476.** La vice-présidente travailleur s'est opposée à l'amendement car, selon les membres travailleurs, il importe de maintenir la rédaction originale du projet de convention. La membre gouvernementale de la Pologne s'est également exprimée contre l'amendement en notant que le texte proposé par le Bureau ne posait aucun problème de ratification.
- 477.** La membre gouvernementale du Chili a proposé un sous-amendement consistant à ajouter au texte de l'article 10 proposé par le Bureau le membre de phrase suivant: «ainsi que toutes les questions relatives à la protection de la maternité». La membre gouvernementale de Chypre a indiqué que le sous-amendement comme l'amendement étaient trop imprécis: si des consultations périodiques doivent être prévues, il est essentiel de savoir quel en sera l'objet. Elle s'est donc opposée à l'amendement et au sous-amendement.
- 478.** L'amendement et le sous-amendement ont tous deux été retirés.
- 479.** La vice-présidente travailleur a présenté un amendement visant à ajouter, à la fin de l'article 10, le texte suivant: «ainsi que la possibilité d'étendre progressivement les dispositions de la convention aux catégories de travailleurs exclues en vertu de l'article 2, paragraphe 2.» Elle considère cet ajout nécessaire compte tenu du grand nombre de travailleuses qui appartiennent auxdites catégories.
- 480.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement, estimant que le sujet était déjà traité au paragraphe 3 de l'article 2 et qu'il n'était pas nécessaire de répéter les choses dans l'article 10.
- 481.** La membre gouvernementale du Sénégal s'est interrogée sur l'interprétation donnée par la vice-présidente employeur. La vice-présidente travailleur a expliqué quelle était la différence de teneur entre son amendement et le texte du paragraphe 3 de l'article 2. Au vu de ces explications, la membre gouvernementale du Sénégal a exprimé son soutien à l'amendement. La membre gouvernementale du Chili a soutenu l'amendement car il prévoit des consultations tripartites et diffère donc du texte de l'article 2, paragraphe 3, où cette consultation n'est pas prévue. La membre gouvernementale de Chypre s'est opposée à l'amendement, faisant valoir que l'inclusion de ce sujet dans l'article 10 n'était pas nécessaire. Faute de soutien suffisant de la part des membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré.
- 482.** La vice-présidente travailleur a proposé un amendement consistant à supprimer les mots «les plus» avant le mot «représentatives» à la deuxième ligne de l'article 10. Elle estime qu'il suffit de faire référence aux «organisations représentatives». La vice-présidente employeur a déclaré n'avoir pas d'objections et l'amendement a ensuite été adopté.

-
- 483.** La vice-présidente travailleur a présenté un amendement visant à ajouter un nouveau paragraphe ainsi libellé:

Tout Membre doit, au niveau national, examiner périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, l'opportunité d'étendre le champ d'application et peut, par la suite, déposer auprès du Directeur général du BIT une déclaration étendant le champ d'application de la convention.

Elle a en outre proposé un sous-amendement visant à remplacer le mot «consultation» par le mot «accord».

- 484.** La vice-présidente employeur a déclaré préférer le texte du Bureau et s'est opposée à l'amendement. Le champ d'application de la convention a été défini à l'article 2, et il serait inapproprié de le modifier en dehors du cadre international dans lequel la convention a été adoptée. Elle estime également que l'on n'a pas le droit de susciter quelque attente que ce soit quant à l'extension du champ d'application à d'autres catégories, telles que les travailleuses indépendantes.
- 485.** La membre gouvernementale de Chypre s'est demandé si l'adoption de cet amendement ferait réellement une différence. En réponse à une intervention du membre gouvernemental de l'Argentine, la vice-présidente travailleur a expliqué que la mention ici du «champ d'application» vise à élargir celui-ci au-delà de ce que prévoit l'article 2(1), et de façon plus significative que ce que permet l'article 2(3). Le membre gouvernemental de l'Argentine a alors déclaré soutenir l'amendement qui apparaît comme une conséquence logique du paragraphe 3 de l'article 2. La vice-présidente employeur a déclaré que l'élargissement du sens donné à l'expression «champ d'application», tel que l'a expliqué la vice-présidente travailleur, ne pouvait que renforcer ses raisons de s'opposer à l'amendement.
- 486.** La membre gouvernementale des Pays-Bas a signalé que le sous-amendement peut avoir pour effet de faire obstacle à une extension de la couverture dans les situations où le gouvernement veut le faire mais n'obtient pas d'accord tripartite. La vice-présidente travailleur a reconnu le problème et donc retiré son sous-amendement.
- 487.** La membre gouvernementale du Portugal a exprimé certains doutes quant à l'amendement car, d'un point de vue juridique, la procédure envisagée est simplifiée à l'extrême.
- 488.** Au vu du soutien insuffisant apporté par les membres gouvernementaux, la vice-présidente travailleur a retiré l'amendement.
- 489.** L'article 10 a été adopté tel qu'amendé.

Article 11

- 490.** La membre gouvernementale de la Croatie a présenté un amendement visant à remplacer les mots «sauf dans la mesure où il lui serait donné effet» par les mots «complétée si nécessaire», avec l'argument que seules les lois ou la réglementation peuvent garantir les droits inscrits dans la convention. Des moyens tels que les conventions collectives sont sujets au changement, et s'en remettre à ces moyens entraînerait une incertitude juridique. Par ailleurs, il n'y a aucun problème si les lois et réglementations sont complétées par ces autres moyens.
- 491.** La vice-présidente employeur a déclaré que cette question illustre bien le fait que des dispositions identiques peuvent être mises en application par des moyens différents selon

les pays. Elle a signalé que la convention doit être mise en application par des lois et des règlements dans la mesure où elle ne l'est pas par d'autres moyens. En outre, la Constitution de l'OIT reconnaît que les dispositions d'une convention peuvent être mises en application par des accords collectifs. Les membres employeurs préfèrent donc le texte de l'article 11 proposé par le Bureau.

492. La vice-présidente travailleur a exprimé sa confiance dans le rôle des partenaires sociaux et ajouté qu'un nombre croissant de sujets sont réglementés par des accords collectifs. Elle préfère donc le texte du Bureau.

493. La membre gouvernementale de la Croatie a retiré son amendement.

494. La membre gouvernementale de la Croatie a présenté un autre amendement visant à supprimer la fin du texte après les mots «décisions judiciaires». Elle s'est interrogée sur la signification de la formule «tout autre moyen» sans trouver de réponse. La vice-présidente employeur et la vice-présidente travailleur ont toutes deux exprimé leur préférence pour le texte du Bureau, la seconde citant les accords d'entreprises comme exemple d'«autres moyens». La coutume a également été citée comme exemple par la membre gouvernementale de Chypre. La membre gouvernementale de la Croatie a retiré son amendement tout en faisant part de ses doutes quant à la mise en application d'un traité international par ces moyens.

495. La vice-présidente employeur a présenté un amendement visant à ajouter, à l'article 11, un nouveau paragraphe ainsi libellé:

Les coûts directs et indirects de la protection de la maternité ne doivent pas être excessifs pour les employeurs et réduire ainsi les possibilités d'emploi des femmes en âge de procréer. Chaque Membre doit, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, prendre des mesures pour s'assurer que les coûts résultant de la présente convention seront supportables pour les entreprises et ne limiteront pas les perspectives d'emploi des femmes.

496. Elle a souligné que l'objectif de cet amendement est de s'assurer que la maternité soit protégée sans que son coût, direct ou indirect, grève les employeurs au point de faire obstacle à l'emploi des femmes. Pour les femmes, il serait tragique que la convention dresse de tels obstacles. Il faut donc garantir un juste équilibre.

497. La vice-présidente travailleur a estimé que l'amendement n'est pas nécessaire et qu'elle n'est pas en mesure de le soutenir. Il est vrai que la protection de la maternité implique des coûts, mais ses avantages sont largement supérieurs en tant qu'investissement dans l'avenir. La membre gouvernementale des Pays-Bas a relevé que l'amendement abordait une question étroitement liée à d'autres dispositions, dont les prestations et leur financement.

498. Faute de soutien des membres gouvernementaux, la vice-présidente employeur a retiré l'amendement, tout en regrettant que l'on ne reconnaisse pas les rapports entre le coût de la protection de la maternité et les possibilités d'emploi pour les femmes.

499. L'article 11 a été adopté sans changement.

Nouvel article après l'article 11

- 500.** Les membres gouvernementaux de la Croatie, de la Finlande, de la Norvège, du Portugal et de la Suède ont proposé un amendement visant à ajouter, après l'article 11, l'article suivant:

CONGÉ PARENTAL

1. La mère employée ou le père employé de l'enfant a droit à un congé parental au cours d'une certaine période consécutive à l'expiration du congé de maternité.
 2. La période au cours de laquelle le congé parental peut être accordé, la durée du congé et les autres modalités, y compris l'utilisation et le partage du congé entre les parents, seront déterminées par la législation nationale après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.
 3. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration conjointe à sa ratification, exclure les paragraphes 1 et 2 du présent article de son acceptation de cet instrument.
 4. Tout Membre qui a fait cette déclaration peut, à tout moment, l'annuler par une déclaration ultérieure.
- 501.** La membre gouvernementale de la Suède, qui a présenté l'amendement, a rappelé que de nombreux membres de la commission s'étaient prononcés en faveur d'une convention suffisamment souple pour que la plupart des pays la ratifient. La proposition d'un article facultatif sur le congé parental est un bon exemple de cette flexibilité. Tout en ne faisant nullement obstacle à la ratification, cet article traduirait les progrès accomplis dans de nombreux Etats depuis l'adoption de la convention n° 103 et permettrait donc d'établir une convention moderne et tournée vers l'avenir. Il n'est pas nécessaire de répéter tous les arguments en faveur du congé parental; cela a été fait au cours de la discussion générale. S'il était adopté, ce nouvel article devrait être placé avant plutôt qu'après l'article 11.
- 502.** La vice-présidente employeur a rappelé le long débat qui a eu lieu lors de la première discussion et exprimé le point de vue selon lequel le congé parental relève plutôt de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Elle peut donc soutenir l'adjonction de ce texte au projet de convention.
- 503.** La vice-présidente travailleur a exprimé son accord avec les motivations de l'amendement et proposé un sous-amendement visant à remplacer, dans le paragraphe 1, le mot «ou» par le mot «et», et à supprimer, dans le paragraphe 2, les mots «y compris l'utilisation et le partage du congé entre les parents».
- 504.** La vice-présidente employeur a fait observer que ce sous-amendement implique que le père et la mère pourraient tous deux prendre ce congé en même temps. Une telle disposition créerait d'énormes problèmes de ratification et de mise en application aux pays où le congé parental est déjà prévu. La membre gouvernementale du Kenya s'est opposée au sous-amendement en indiquant que le congé parental, venant après la fin du congé de maternité, sortait du champ d'application de la protection de la maternité. Elle s'est également demandé comment cela se passerait dans les sociétés polygames où certains pères pourraient presque toujours être en congé.

-
- 505.** La membre gouvernementale de la Suède a fait remarquer que le sous-amendement qui consiste à remplacer le mot «ou» par le mot «et» n'implique pas nécessairement que les deux parents soient en congé en même temps puisqu'il est stipulé que l'utilisation et le partage du congé seront déterminés par la législation nationale. Elle a souligné que l'amendement proposé était une disposition facultative sur le congé parental et qu'il n'existait pas de disposition équivalente dans la convention n° 156: une telle disposition ne pouvait donc faire double emploi avec une disposition d'une autre convention. La vice-présidente travailleur a souligné l'importance de la participation des pères à l'éducation des enfants, à la fois en tant que progrès vers l'égalité des chances pour les femmes et en tant qu'élément essentiel du développement de l'enfant. Elle a ajouté que la référence au congé parental figure dans la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et qu'il est temps de mettre cette disposition dans une convention.
- 506.** La vice-présidente employeur a fait remarquer que la seconde partie du sous-amendement, qui consiste à supprimer le membre de phrase «y compris l'utilisation et le partage du congé entre les parents», limite la capacité des autorités nationales de répartir le congé. Elle a insisté sur le fait que, si référence devait être faite au congé parental, cela aurait plus de sens dans la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Cette convention traite de l'égalité de traitement entre travailleurs et travailleuses et non de la protection de la maternité. La vice-présidente travailleur a sous-amendé le sous-amendement en suggérant de rétablir les mots «y compris l'utilisation et le partage du congé entre les parents» qu'il avait été proposé de supprimer dans le deuxième paragraphe du projet de nouvel article.
- 507.** Les membres gouvernementaux de l'Australie et du Royaume-Uni ont déclaré comprendre les motifs de l'amendement, mais fait observer que la convention en discussion n'est pas l'instrument approprié pour une telle disposition. La membre gouvernemental de Chypre a ajouté que le caractère facultatif de la disposition pouvait en diminuer la force. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande s'est aussi déclaré en accord avec les objectifs généraux de l'amendement, tout en exprimant des doutes quant au fait que le sous-amendement consistant à remplacer «ou» par «et» ajoute quoi que ce soit. Les membres gouvernementaux de l'Égypte, du Maroc et de la Tunisie se sont opposés à l'amendement tel que sous-amendé, considérant qu'il ferait obstacle à une large ratification. Le membre gouvernemental du Maroc a ajouté qu'une disposition non contraignante serait plus à sa place dans la recommandation.
- 508.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, d'El Salvador, du Guatemala, du Pérou et du Venezuela ont considéré que le dépôt de cet amendement est une excellente initiative. Bien que la législation de la plupart des pays d'Amérique latine ne prévoit pas un congé de ce type, certains signes indiquent qu'ils pourraient s'orienter dans cette direction. Néanmoins, ils ne soutiennent pas l'amendement dont l'adoption serait un appel à la modernité qui ne serait pas en phase avec les dispositions adoptées jusqu'à présent qui ne font que réduire la protection.
- 509.** La membre gouvernemental de la Suède a insisté sur le fait que l'amendement prévoit une disposition facultative, ce qui n'entrave pas la ratification, mais elle a retiré l'amendement faute de soutien.
- 510.** La vice-présidente travailleur a proposé un amendement visant à ajouter un nouvel article ainsi libellé:

L'adoption ou la ratification de la présente convention par un Membre n'affecte aucune loi, sentence, pratique ou accord qui assurent aux travailleurs

intéressés des conditions plus favorables que celles prévues par cette convention.

Elle a expliqué que les membres travailleurs proposent cet amendement pour qu'il soit clairement établi que, si un pays ratifie la convention et que ses dispositions nationales sont plus favorables que celles qui figurent dans la convention, il ne pourra en résulter une réduction de la protection.

- 511.** La représentante du Conseiller juridique a fait référence au paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'OIT qui est ainsi rédigé:

En aucun cas, l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation.

Elle a signalé que des dispositions semblables à celles proposées par les membres travailleurs figurent dans certaines conventions, mais que l'absence de cette disposition dans le texte ne saurait affaiblir les effets juridiques de ce qui figure dans la Constitution de l'OIT. Elle a noté qu'une disposition semblable figure dans la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970. Elle a toutefois souligné qu'un Etat Membre ne peut se servir de la ratification d'une convention qui est censée établir des normes minima pour affaiblir la protection déjà assurée à l'échelle nationale, lorsque celle-ci est supérieure à celle prévue par la convention.

- 512.** Se fondant sur la déclaration de la représentante du Conseiller juridique, la vice-présidente travailleur a retiré l'amendement.

- 513.** La membre gouvernementale de la Croatie a présenté un amendement visant à insérer un nouvel article ainsi libellé:

1. La présente convention révisé la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, dans la mesure où elle prévoit des dispositions plus favorables pour les femmes concernées.
2. A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, ne cessera pas d'être ouverte à la ratification des Membres.
3. L'entrée en vigueur de la présente convention n'entraînera pas *ipso jure* la dénonciation immédiate de cette convention pour tout Membre lié par la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

- 514.** La membre gouvernementale de la Croatie a expliqué que son pays, étant partie à la convention n° 103, n'appuiera, parmi les nouvelles dispositions, que celles qui sont plus élevées. Un certain nombre de ces nouvelles dispositions sont inférieures à celles de la convention n° 103. Elle a indiqué par exemple qu'il n'y a plus de protection absolue contre le licenciement pendant le congé de maternité, que les pays en développement peuvent prévoir un niveau inférieur de prestations en espèces et que l'octroi de prestations en espèces et de prestations médicales est moins certain. Elle s'est déclarée déçue que certaines dispositions, notamment celles relatives au congé obligatoire et à la mise en application de la convention, puissent être déterminées au niveau national. La révision a clairement montré qu'au niveau international l'accord peut se faire sur les principes mais non sur le montant précis des prestations ni sur leurs modalités d'octroi. Pour ces raisons, elle a estimé que la convention n° 103 doit rester ouverte à ratification par les pays

souhaitant relever la protection offerte, notamment par le biais de l'assurance sociale. Elle a relevé que la convention n° 3 est restée ouverte à la ratification après l'adoption de la convention n° 103.

- 515.** La vice-présidente employeur a affirmé que le Conseil d'administration, quand il a décidé la révision, n'a pas nécessairement demandé à ce que les normes de la convention n° 103 soient seulement élevées, mais qu'il attendait aussi que ses dispositions soient examinées de près afin d'éliminer les obstacles à la ratification et de concevoir un instrument qui suscite une adhésion plus large. C'est précisément à cause des problèmes soulevés lorsque les anciennes conventions restaient ouvertes à la ratification que, depuis 1946, la pratique consiste, lorsqu'une convention portant révision est adoptée, à fermer la précédente à la ratification. L'oratrice a souligné que, depuis deux ans, c'est de bonne foi et avec diligence que les membres employeurs s'attachent à réviser l'instrument. Ceux qui n'approuvent pas le résultat peuvent voter contre, mais il ne faut pas que les Etats Membres puissent choisir entre les conventions, voire entre les dispositions de conventions différentes. Si le nouvel instrument est adopté, la convention précédente ne doit pas rester ouverte à ratification. L'oratrice a rappelé à la commission que les pays qui ont ratifié la convention n° 103 peuvent encore s'en tenir à ses dispositions. Ceux qui souhaitent octroyer un congé plus long et des prestations plus élevées peuvent le faire, mais ils ne doivent pas demander que les deux instruments soient ouverts à ratification.
- 516.** La vice-présidente travailleur a informé la commission que les membres travailleurs ont débattu en profondeur de cet amendement et qu'ils ont décidé de s'y opposer. Elle a reconnu que certains pays ont d'excellentes législations qui prévoient déjà un degré de protection supérieur à celui qu'offre la nouvelle convention, mais ce n'est pas le cas de nombreux autres pays. En aucun cas, les pays qui ont ratifié la convention n° 103 peuvent, s'ils le choisissent, rester liés par ses dispositions. Compte tenu de la situation générale, il vaut mieux adopter les dispositions types.
- 517.** La membre gouvernementale du Chili a exprimé l'appui des membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, de la Colombie, du Costa Rica, de Cuba, de la République dominicaine, du Guatemala, du Panama, de l'Uruguay et du Venezuela à l'amendement. Beaucoup de dispositions de la convention n° 103 sont plus favorables que celles de la nouvelle convention. Il n'y a pas de raison pour que la convention n° 103 ne reste pas ouverte à ratification, à moins que cela ne pose un problème juridique.
- 518.** En réponse à une question de la membre gouvernementale du Chili, la représentante du Conseiller juridique a confirmé qu'il n'y a pas d'obstacle juridique à maintenir la convention n° 103 ouverte à ratification. Elle contient des dispositions finales types qui figurent dans presque toutes les conventions de l'OIT. A l'article 16, paragraphe 1, de cette convention, figure une phrase indiquant qu'«à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement ... à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.» Il revient donc à la commission de décider si elle souhaite maintenir ou non la convention n° 103 ouverte à ratification.
- 519.** Les membres gouvernementaux de l'Allemagne, de l'Australie, de l'Autriche, de la Belgique, du Canada, de Chypre, du Danemark, des Etats-Unis, de l'Espagne, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de l'Irlande, de l'Italie, du Japon, du Luxembourg, de la Nouvelle-Zélande, de la Norvège, du Portugal, du Royaume-Uni, de la Suède et de la Suisse se sont opposés à l'amendement, jugeant qu'il vaut mieux suivre les procédures types. La membre gouvernementale de Chypre a jouté qu'il n'y a pas de recul par rapport à la convention n° 103. Au contraire, des progrès réels ont été faits. Dans les quelques cas où l'on a introduit de la souplesse, c'est pour lever des obstacles en vue d'accroître le nombre

de ratifications et d'étendre ainsi la protection des femmes. La membre gouvernementale du Royaume-Uni a fait sienne l'argumentation des membres employeurs et a ajouté que l'objectif de la commission est de proposer une norme minimale claire, et non plusieurs. Le membre gouvernemental du Pérou a lui aussi rejeté l'amendement proposé. Le membre gouvernemental de la Namibie a été d'avis que les normes minimales établies par la nouvelle convention sont sans nul doute supérieures à bien des égards à celles de la convention n° 103. Prétendre que la commission n'a rien fait ne reflète pas la réalité.

- 520.** Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a appuyé l'amendement. Il a estimé qu'en vertu de la nouvelle convention trop de décisions concernant la protection de la maternité doivent être déterminées par la législation et la pratique nationales. D'un autre côté, la convention n° 103, elle, offre des normes minimales en faveur des travailleuses. C'est pourquoi il a estimé que les Membres qui envisagent de ratifier doivent avoir la possibilité de choisir entre la nouvelle convention et la convention n° 103.
- 521.** Le membre gouvernemental de l'Argentine a indiqué qu'à son avis la nouvelle convention offre moins de protection que la convention n° 103. Compte tenu de la mondialisation et des réactions qu'elle suscite, le BIT devrait faire contre-poids à l'Organisation mondiale du commerce et défendre les normes contre la tendance à l'abaissement de la protection sociale. L'orateur a exhorté les membres de la commission à examiner avec soin l'amendement proposé. Leur décision déterminera si la convention n° 103 restera ouverte à la ratification des pays soucieux d'assurer un haut niveau de protection de la maternité. En conclusion, il a cité le titre d'un article récemment paru dans la presse: «Vider une convention de sa substance pour améliorer le nombre de ratifications serait une opération dérisoire.»
- 522.** Le membre gouvernemental du Mexique a souligné que, s'il s'agit d'assurer un minimum social, mieux vaut avoir deux possibilités de ratification qu'une seule. Il est trompeur de suggérer que la nouvelle convention, du fait de sa plus grande souplesse, suscitera automatiquement un nombre accru de ratifications, car de nombreux gouvernements pourront tirer argument du fait que leur législation est plus protectrice pour ne pas ratifier le nouvel instrument. Paradoxalement, l'extension du congé de maternité de douze à quatorze semaines empêchera beaucoup de pays de l'adopter. Si l'OIT continue d'introduire de plus en plus de souplesse dans ses conventions, il n'y aura plus de protection pour les travailleuses.
- 523.** La vice-présidente travailleur a affirmé avec force que la nouvelle convention apporte des améliorations incontestables de la protection. Elle a félicité de tout cœur les pays dont la législation offre déjà une excellente protection: ils sont une source d'inspiration pour d'autres qui n'ont pas atteint le même niveau de protection. Le projet de convention, qui tient compte de la diversité des réalités et des cultures des différents pays, renforce la protection de la maternité. Toutes les femmes employées, y compris celles qui sont occupées dans le cadre de formes atypiques de travail, alors que la convention n° 103 exclut des secteurs entiers, et en particulier le secteur informel. Une voie nouvelle est tracée qui prélude à la protection de beaucoup de nouvelles formes de travail. Constituent aussi des progrès l'extension de la durée du congé de maternité de douze à quatorze semaines et la disposition relative au congé postnatal obligatoire de six semaines. Par ailleurs une disposition sur la protection de la santé a été ajoutée alors qu'il n'en existe pas dans la convention n° 103. Certains Etats Membres octroient des prestations en espèces équivalentes au gain antérieur de l'intéressée, mais d'autres n'offrent aucune prestation en espèces. La norme minimale consacrée par la nouvelle convention vise à améliorer la situation des travailleuses dans ce cas en prévoyant que les prestations doivent représenter les deux tiers du gain antérieur ou, en ce qui concerne les pays en développement, que leur taux doit être au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire.

La nouvelle convention encouragera les pays qui ont des normes relativement basses à les améliorer et à la ratifier. La procédure de contrôle de l'OIT s'appliquera dès la ratification, et les organisations de travailleurs peuvent être associées au processus. L'OIT propose aussi aux Membres l'assistance technique du BIT. Mieux vaut cela qu'une convention que seul un petit nombre de pays dotés d'un haut niveau de protection pourraient ratifier.

524. La membre gouvernementale de la Croatie a souligné que la liberté de choix mérite aussi d'être respectée. La convention n° 103 prévoit le libre choix du docteur et de l'établissement hospitalier, privé ou public. Cette disposition n'a pas été retenue dans la nouvelle convention, mais la liberté de choix doit aussi exister en ce qui concerne la ratification. Ce n'est pas parce qu'une convention est révisée qu'il faut empêcher les pays qui le souhaitent de ratifier celle qu'elle révisé. A l'intention des membres gouvernementaux préoccupés par l'existence de deux instruments différents sur le même sujet, elle a souligné que, si la convention n° 103 cessait d'être ouverte à la ratification, les gouvernements pourraient encore choisir entre la nouvelle convention, de l'an 2000, et une convention de 1919, parce que la convention n° 3 serait toujours ouverte à la ratification. L'oratrice a soumis un amendement en vue de permettre aux pays de choisir laquelle des deux conventions ils souhaitent ratifier. Faute d'appui, elle a dû le retirer.

Titre

525. Un amendement, proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala, du Panama, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela, visant à modifier le libellé du titre du projet de convention, afin qu'il se lise ainsi: «Projet de convention concernant la protection de la maternité et de la petite enfance des enfants des femmes qui travaillent», avait été mis de côté à un stade antérieur des délibérations. Le membre gouvernemental du Brésil a indiqué que, compte tenu des décisions prises entre-temps à propos du contenu de la convention, cet amendement a été retiré.

526. Le titre de la convention a été adopté.

Préambule

527. Un autre amendement visant à insérer au paragraphe 3 du préambule le mot «partiellement» après le mot «réviser» a également été reporté. La membre gouvernementale de la Croatie l'a retiré, non sans regretter que la révision ait été complète et que, en dépit de certaines améliorations, elle ait pris une direction différente de celle qu'elle aurait dû prendre.

528. Le préambule a été adopté tel qu'amendé.

529. La convention a été adoptée telle qu'amendée.

Projet de recommandation concernant la révision de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952

Titre

530. Un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela, visant à remplacer le titre de la recommandation par le suivant: «Recommandation concernant la protection de la maternité et des enfants en bas âge des travailleuses», a été

rejeté, compte tenu du fait qu'un amendement identique visant à modifier le titre de la convention avait été rejeté.

531. Le titre a été adopté.

Préambule

532. Le préambule a été adopté.

Paragraphe 1

Paragraphe 1(1)

533. La vice-présidente employeur a présenté un amendement visant à remplacer les mots «de porter» par les mots «d'augmenter» et à supprimer les mots «à seize semaines au moins». Elle a rappelé qu'au cours des délibérations il a souvent été dit que la recommandation n'est pas un instrument juridiquement contraignant et qu'il est donc préférable d'y faire figurer les modalités spécifiques. Les membres employeurs ont considéré néanmoins que les pays qui ratifient une convention de bonne foi voient de l'intérêt dans la recommandation qui l'accompagne et qu'il importe donc de veiller à ce que ses dispositions soient aussi réalistes et applicables que possible. Les membres employeurs ont estimé qu'il suffit d'indiquer que les membres doivent s'efforcer d'étendre la période de protection, sans préciser de chiffre. Chaque Membre doit progresser à son rythme et octroyer le congé le plus adapté à la situation nationale.

534. La vice-présidente travailleur s'est opposée à l'amendement. Elle a fait remarquer que la recommandation a pour objet non seulement d'appuyer et d'interpréter la convention, mais aussi d'indiquer la voie pour l'avenir. La recommandation doit indiquer aux Membres ce qui constitue une période suffisante de congé de maternité. Les représentantes de l'OMS et de l'UNICEF ont recommandé vingt-six semaines. La proposition des membres travailleurs de porter ce chiffre à dix-huit semaines dans la recommandation n'a donc rien d'abusif.

535. Faute d'appui des membres gouvernementaux, la vice-présidente employeur a retiré l'amendement.

536. La vice-présidente travailleur a présenté un amendement visant à remplacer «seize» par «dix-huit». Elle a souligné que les derniers résultats de la recherche médicale montrent qu'une période de congé plus longue est préférable. Le membre gouvernemental de l'Argentine, se référant à un amendement identique proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Pérou et du Venezuela, a déclaré que leur but est d'obtenir la période de congé optimale. L'augmentation de deux semaines prévue par la convention constitue un modeste progrès dans cette direction.

537. La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement, répétant qu'il ne faut pas donner de chiffre. La membre gouvernementale de l'Égypte, tout en se disant favorable à toute tentative d'améliorer la protection de la maternité, s'est opposée à l'amendement, au motif qu'il contredit la législation de son pays. Le membre gouvernemental de la France a déclaré préférer les seize semaines proposées dans le texte du Bureau.

538. Mis aux voix, l'amendement a été adopté par 62 730 voix pour, 58 786 voix contre, avec 5 434 abstentions.

539. Le paragraphe 1(1) a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 1(2)

540. Un amendement a été présenté par les membres employeurs visant à supprimer le paragraphe au motif que la convention prévoit un congé de maternité de quatorze semaines et qu'il est inutile d'offrir un congé plus long en cas de naissances multiples.

541. La vice-présidente travailleur s'est opposée à l'amendement.

542. Après que des membres gouvernementaux s'y furent aussi opposés, l'amendement a été retiré.

543. Un amendement a été proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Pérou et du Venezuela visant à remplacer le sous-paragraphe par le texte suivant: «Une prolongation du congé devrait être garantie à la mère, ou au père s'il y a lieu, en cas de naissances multiples ou d'adoption de plus d'un enfant à la fois». Il a été retiré.

544. Les membres gouvernementaux du Canada, du Japon, de la Nouvelle-Zélande et des Pays-Bas ont proposé un amendement visant à remplacer le sous-paragraphe par le texte suivant: «Dans le cas de naissances multiples, un congé suffisant devrait être prévu de sorte que la durée totale de ce congé dépasse celle prévue à l'article 3.» Le membre gouvernemental du Canada, en présentant l'amendement, a expliqué qu'il vise à reconnaître que les pays qui prévoient déjà un congé d'une durée supérieure à la norme minimale établie par la nouvelle convention n'ont peut-être pas besoin de le prolonger en cas de naissances multiples.

545. La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement, le jugeant peu clair et confus. Elle a dit préférer le texte du Bureau qui convient mieux à un instrument fixant des normes minimales. La vice-présidente travailleur s'est opposée à l'amendement pour les mêmes raisons. L'amendement a alors été retiré.

546. Le paragraphe 1(2) a été adopté sans changement.

Paragraphe 1(3)

547. Le paragraphe 1(3) a été adopté sans changement.

Paragraphe 2

548. Un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Chili, du Costa Rica, du Mexique et du Pérou visant à supprimer le paragraphe a été retiré.

549. Un amendement a été proposé par la vice-présidente employeur visant à remplacer le mot «portées» par le mot «augmentées.» et à supprimer la fin du paragraphe à partir des mots «, après consultation ...», au motif qu'il est inutile de préciser à quel niveau les prestations en espèces doivent être portées.

550. La vice-présidente travailleur s'est opposée à l'amendement, estimant que, si l'on précise que le taux des prestations en espèces devrait être porté à un montant égal à la totalité du gain antérieur de la femme, on établit une norme à laquelle les Etats Membres peuvent aspirer.

-
- 551.** La membre gouvernementale du Chili, s'opposant à l'amendement, a rappelé à la commission qu'une recommandation n'a pas à être ratifiée. Les conventions traitent de ce qui est considéré comme possible, mais l'oratrice a estimé que les recommandations peuvent traiter de ce qui est considéré comme souhaitable. Les membres gouvernementaux de la Côte d'Ivoire et de la Croatie ont exprimé une opinion identique, ainsi que le membre gouvernemental du Danemark, qui a souligné que la dernière partie du texte du Bureau signifie qu'un plafond peut être prévu, ce qui n'est pas approprié dans une recommandation.
- 552.** Mis aux voix, l'amendement a été rejeté par 66 690 voix contre, 60 762 voix pour et 2 964 abstentions.
- 553.** Deux amendements proposés par les membres employeurs visant à supprimer les mots «en espèces» et à remplacer les mots «les articles 3 et 4» par les mots «l'article 3» ont été retirés.
- 554.** Le paragraphe 2 a été adopté sans changement.

Paragraphe 3

- 555.** Un amendement proposé par les membres travailleurs visant à insérer après les mots «dans la mesure du possible» les mots «être étendues à la durée de la grossesse et, à partir du retour au travail, à la période d'allaitement, et» a été retiré, compte tenu de la discussion.
- 556.** Le paragraphe 3 *a*) a été adopté sans changement.
- 557.** Un amendement proposé par le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire, visant à remplacer, à l'alinéa *b*), les mots «par un autre service» par les mots «par d'autres services», à supprimer la virgule après le mot «maternité», puis, à l'alinéa *d*), à remplacer les mots «toutes les fournitures» par les mots «la fourniture de produits» et à remplacer les mots «médicales, analyses et examens» par les mots «et de matériels médicaux, les analyses et les examens.», a été retiré étant entendu qu'il serait porté devant le comité de rédaction.
- 558.** Le paragraphe 3 *b*) a été adopté sans changement.
- 559.** Le paragraphe 3 *c*) a été adopté sans changement.
- 560.** Le paragraphe 3 *d*) a été adopté sans changement.
- 561.** Le paragraphe 3 *e*) a été adopté sans changement.
- 562.** Un amendement a été proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Costa Rica, du Mexique, du Pérou et du Venezuela visant à ajouter un nouveau paragraphe ainsi libellé: «Les Membres devraient garantir aux travailleuses une assistance en matière de services de planification familiale.» Présentant l'amendement, la membre gouvernementale du Venezuela a déclaré que cette disposition figure déjà dans la législation de nombreux pays.
- 563.** La vice-présidente employeur a fait observer que cette proposition relève des gouvernements et qu'elle dépasse le champ d'application des projets de convention et de recommandation, qui concernent la protection de la maternité au travail. Les services de planification familiale sont une question de politique sociale qui concerne l'ensemble des femmes, et non seulement les travailleuses.

564. La vice-présidente travailleur a estimé que cette question concerne tant les travailleurs que les travailleuses et elle s'est dite disposée à appuyer l'amendement. Elle a proposé un sous-amendement visant à remplacer le mot «garantir» par le mot «fournir» et à supprimer les mots «aux travailleuses», lequel a été retiré faute d'appui des membres employeurs ainsi que des membres gouvernementaux.

565. Faute d'appui, l'amendement a été retiré.

566. Le paragraphe 3 a été adopté sans changement.

Paragraphe 4

567. A la suite d'une intervention de la membre gouvernementale de la Croatie, il a été décidé que le paragraphe 4 serait examiné par le comité de rédaction de la commission, en tenant compte de l'adoption par elle d'un amendement visant à insérer une disposition similaire dans la convention.

Paragraphe 5

568. Le paragraphe 5 a été adopté sans changement.

Paragraphe 6

569. La vice-présidente employeur a proposé un amendement visant à ajouter à la fin du paragraphe la phrase suivante: «La période de ce congé et les droits inscrits dans le présent paragraphe devraient être déterminés conformément à la législation et à la pratique nationales.» Elle a indiqué que cet amendement sert à reconnaître les différences entre les législations et pratiques nationales et que par ailleurs il rend la disposition plus réaliste et plus facile d'application, notamment par les pays qui prévoient des périodes de congé étendues.

570. La vice-présidente travailleur s'est opposée à l'amendement, au motif que certains pays n'ont pas de réglementation de ce type.

571. Les membres gouvernementales de la Croatie et des Pays-Bas ont jugé l'amendement difficile à comprendre, du moment que la convention fixe déjà la durée du congé de maternité à quatorze semaines.

572. Faute d'appui des membres gouvernementaux, l'amendement a été retiré.

573. La vice-présidente travailleur a proposé un amendement visant à insérer après les mots «l'article 3» les mots «et à l'article 4». Elle a fait remarquer qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 8 de la convention la femme a le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux à la fin de son congé de maternité, mais ne bénéficie pas de ce droit à l'issue d'un congé octroyé pour cause de maladie ou de complications. Cet amendement offre un élément supplémentaire en assurant que les différents types de congé sont visés par la recommandation. La vice-présidente employeur a dit que cette question avait fait l'objet d'un très long débat au cours de la première discussion, à l'issue de laquelle la garantie de l'emploi a été établie pour la femme, lorsqu'elle reprend le travail à la fin de son congé de maternité. Elle a dit préférer le texte du Bureau et s'est donc opposée à l'amendement.

574. La membre gouvernementale de Chypre a appuyé l'amendement et a déclaré qu'entre la convention et la recommandation qui l'accompagne il doit y avoir compatibilité, opinion à

laquelle le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a souscrit. Les membres gouvernementaux du Danemark, de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni ont souligné que ce point, lié au congé de maternité, est déjà traité par la convention. Le membre gouvernemental du Canada a confirmé cela mais a ajouté qu'il est possible de prendre en compte la préoccupation des membres travailleurs en supprimant la première phrase et en sous-amendant la deuxième phrase de la manière suivante: «La période du congé visé aux articles 3 et 4 devrait être considérée comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits.» La vice-présidente travailleur s'est opposée au sous-amendement, lequel a été retiré. Rappelant son souci d'obtenir que la période de congé visée aux articles 3 et 4 soit considérée comme une période de service aux fins de la détermination des droits, la vice-présidente travailleur a sous-amendé sa proposition de la manière suivante:

La femme devrait avoir le droit de reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux à l'issue du congé visé à l'article 4 de la convention. La période du congé visé aux articles 3 et 4 de la convention devrait être considérée comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits.

- 575.** Le sous-amendement a été appuyé par la membre gouvernementale du Royaume-Uni qui l'a jugé conforme à l'esprit de la disposition.
- 576.** L'amendement tel que sous-amendé a été adopté.
- 577.** Les membres gouvernementaux du Canada et du Japon ont proposé un amendement que le membre gouvernemental du Canada a sous-amendé en vue d'insérer, au début de la deuxième phrase, les mots «dans toute la mesure possible,».
- 578.** La vice-présidente employeur a appuyé le sous-amendement, qui facilitera la ratification de la convention, car il y a des pays où certains types de congé ne sont pas considérés comme des périodes de service.
- 579.** La vice-présidente travailleur s'est opposée au sous-amendement et a exprimé sa préférence pour le texte du Bureau tel que déjà amendé par la commission.
- 580.** La membre gouvernementale de la Croatie s'est opposée à la proposition, soulignant que le projet de convention comporte déjà un certain nombre de références à la législation et à la pratique nationales. Un tel degré de souplesse n'est pas nécessaire dans la recommandation, qui n'est pas contraignante, et dans laquelle les mots «dans toute la mesure possible» ne sont pas appropriés. La membre gouvernementale de Chypre s'y est également opposée, car cela abaisserait la protection prévue dans la convention. Le membre gouvernemental de la France est convenu que le sous-amendement serait un recul par rapport à ce qui a déjà été décidé. La membre gouvernementale du Kenya s'est également opposée au sous-amendement, jugeant le paragraphe 6 suffisamment clair sous sa forme actuelle.
- 581.** Faute d'appui, le membre gouvernemental du Canada a retiré le sous-amendement et l'amendement original.
- 582.** Un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala, du Mexique, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela visant à ajouter un nouveau paragraphe relatif aux effets sur l'emploi des femmes des examens médicaux au travail a été retiré.

583. Un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala, du Pérou et du Venezuela visant à ajouter un nouveau paragraphe relatif au congé parental a été retiré.

584. Le paragraphe 6 tel qu'amendé a été adopté.

Paragraphe 7

Paragraphe 7(1)

585. La vice-présidente travailleur a proposé un amendement visant à insérer, avant le sous-paragraphe 1, le nouveau sous-paragraphe suivant:

(1) Les Membres devraient prendre des mesures pour que les autorités compétentes procèdent à l'évaluation de tous les risques pour la sécurité ou la santé de la femme enceinte ou allaitante ou de son enfant sur le lieu de travail. Les résultats de cette évaluation devraient être portés à la connaissance de la femme.

Elle a indiqué que cette proposition est étroitement liée au nouvel article 3 et a garanti que l'évaluation mentionnée aura lieu.

586. La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement en raison de l'énorme charge qu'il ferait peser sur les Etats Membres et les autorités compétentes, qui seraient tenus de déterminer «tous» les risques éventuels sur le lieu de travail, alors que le nouvel article 3 de la convention ne se réfère qu'à un «risque significatif». Les normes relatives à la sécurité et à la santé au travail, et notamment les recueils de directives pratiques sur les facteurs ambiants sur le lieu de travail, se réfèrent au concept de «risque significatif», ce qui est assez différent de la référence à «tous» les risques.

587. La membre gouvernementale de Chypre s'est opposée à l'amendement en raison de la lourde charge qu'il imposerait aux autorités compétentes. Il est important d'évaluer les risques, et cette question intéresse autant les travailleurs que les travailleuses. Elle relève davantage d'un instrument consacré à la sécurité et à la santé au travail. En outre, l'évaluation des risques est déjà traitée dans l'article 3 de la convention. Le membre gouvernemental de la Namibie s'est rallié à cette opinion et a demandé si par «autorités compétentes» il fallait entendre les parlements nationaux.

588. La membre gouvernementale de la Croatie, se déclarant favorable à l'amendement, a déclaré que les recommandations n'établissent d'autre obligation que celle prévue à l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Elle est convenue qu'il est important que les femmes enceintes ou allaitantes soient informées des résultats de ces évaluations mais a suggéré qu'on pourrait préciser la façon de le faire.

589. Compte tenu des observations des membres gouvernementaux, la vice-présidente travailleur a proposé un sous-amendement visant à supprimer les mots «les autorités compétentes» et à remplacer les mots «être portés à la connaissance de» par les mots «être mis à la disposition de».

590. La membre gouvernementale du Chili a pleinement appuyé le sous-amendement, qui permet de réaffirmer la responsabilité de l'Etat en la matière, et elle a fait remarquer que les employeurs eux aussi doivent connaître les risques existants. Il peut y avoir de la souplesse en ce qui concerne la rémunération et les autres conditions de travail, mais non pas en ce qui concerne la santé des travailleurs.

-
- 591.** La vice-présidente employeur a souligné que l'évaluation des risques au travail relève des instruments sur la sécurité et la santé au travail et que l'idée que des parties non déterminées doivent évaluer des risques non déterminés sur des lieux de travail non déterminés est inacceptable. Elle a rappelé que, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT, les Membres ont, à l'égard des recommandations, des obligations qui ne sont pas négligeables. La recommandation est communiquée à tous les Membres «en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement». Chacun des Membres s'engage «à soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre». Les Membres informent ensuite le Directeur général des mesures prises à cet effet. Ils doivent aussi, à des périodes appropriées, faire rapport au Directeur général «sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer». Les obligations résultant des recommandations sont légion, sans compter certaines exigences de bonne foi.
- 592.** Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a appuyé l'amendement, qui porte sur deux questions importantes, à savoir la nécessité d'évaluer les risques et celle d'informer les intéressées des résultats de l'évaluation. Le membre gouvernemental de la Jamahiriya arabe libyenne a également souscrit à l'amendement, car la santé de la femme enceinte est une priorité. Ce n'est pas parce qu'il existe d'autres instruments sur la sécurité et la santé au travail applicables aux femmes que la question ne peut être traitée dans la recommandation, vu que cette disposition permettra de renforcer ce qui est déjà spécifié dans la convention, à l'article 3.
- 593.** Le membre gouvernemental de l'Australie, se ralliant à l'avis de la membre gouvernementale de Chypre, s'est opposé à l'amendement, jugeant qu'en matière d'évaluation des risques sur le lieu de travail les principes généraux relatifs à la sécurité et à la santé au travail doivent prévaloir. Qui plus est, la proposition ne va pas sans difficultés pratiques, car les risques ne sont pas les mêmes à tous les stades de la grossesse.
- 594.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni a dit que l'évaluation des risques est implicite dans l'article 3 de la convention tel qu'adopté par la commission. Elle a donc souscrit à l'amendement.
- 595.** En réponse à une demande d'éclaircissements du membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, la vice-présidente travailleur a déclaré que les programmes généraux d'évaluation des risques sur le lieu de travail, y compris des risques propres aux femmes enceintes ou allaitantes, donnent effet à son sous-amendement et qu'il n'y aurait pas lieu de procéder à des évaluations distinctes pour chaque femme enceinte ou allaitante.
- 596.** Compte tenu de l'appui manifesté par les membres gouvernementaux, l'amendement tel que sous-amendé a été adopté.
- 597.** Le membre gouvernemental du Canada a présenté un amendement visant à supprimer le sous-paragraphe 1 du paragraphe 7, compte tenu de l'adoption du nouvel article 3 de la convention.
- 598.** L'amendement a été appuyé par les vice-présidentes employeur et travailleur et adopté.
- 599.** En conséquence, le paragraphe 7(1) a été supprimé.

Nouveau sous-paragraphe après le paragraphe 7(1)

600. La vice-présidente travailleur a proposé un amendement visant à insérer un nouveau paragraphe ainsi rédigé:

(2) Une femme qui est enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit, à un travail posté ou à des heures supplémentaires.

601. La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement, de portée si étendue qu'il est inapplicable et qui pourrait en outre être jugé discriminatoire dans de nombreux pays. Il serait impossible à appliquer à de nombreuses professions, telles que les infirmières. Les employeurs ne peuvent mener à bien leur activité s'ils ne savent pas quand pouvoir compter sur les travailleurs; cette disposition constituerait un obstacle de fait à l'emploi des femmes.

602. La membre gouvernementale de Chypre, tout en comprenant les motifs de l'amendement, a déclaré que le sujet est déjà traité dans la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990. La membre gouvernementale des Pays-Bas s'y est également opposée car sa portée est trop étendue, en particulier en ce qui concerne le travail posté et les heures supplémentaires. Elle a ajouté que la question de l'évaluation des risques est déjà traitée au paragraphe 7(2), ce qui donne une réponse satisfaisante à la préoccupation qui motive l'amendement. Le membre gouvernemental de la Jamahiriya arabe libyenne a déclaré pouvoir accepter l'amendement qui établit clairement que les femmes ne devraient pas être astreintes à ces travaux, mais peuvent les effectuer si elles le souhaitent. Il a noté que du point de vue médical il existe des différences selon le moment de la grossesse qui influent sur la gravité des risques.

603. La vice-présidente travailleur a proposé un sous-amendement limitant la disposition au travail de nuit, afin de tenir compte des préoccupations exprimées quant au travail posté et aux heures supplémentaires.

604. La vice-présidente employeur a appelé l'attention sur l'existence du protocole de 1990 relatif à la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, et a proposé un nouveau sous-amendement visant à ajouter, après les mots «travail de nuit», le membre de phrase «lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état de femme enceinte ou allaitante».

605. La vice-présidente travailleur a accepté la proposition et l'amendement a été adopté tel que sous-amendé.

606. Le nouveau sous-paragraphe a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 7(2)

607. Compte tenu des amendements adoptés au paragraphe 7(1) et du fait que la question sera traitée par le comité de rédaction de la commission, le membre gouvernemental du Canada a retiré un amendement visant à remplacer les mots «au sous-paragraphe (1)» par les mots «à l'article 3 de la convention».

608. Un amendement proposé par les membres travailleurs visant à remplacer les mots «sous-paragraphe (1)» par les mots «les paragraphes précédents» a été retiré.

Paragraphe 7(2) a)

- 609.** Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a présenté un amendement visant à insérer, avant l'alinéa *a*), un nouvel alinéa ainsi rédigé: «*a*) l'élimination du risque;». Il a déclaré qu'à fin de garantir la santé de la mère et de l'enfant il est important d'identifier et d'éliminer les risques; au seul cas où cela n'est pas possible, il faut se tourner vers d'autres solutions.
- 610.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement au motif qu'il est impossible d'éliminer tous les risques sur tous les lieux de travail. Elle a souligné que l'ajout de cet alinéa n'est pas pertinent puisque les dispositions du paragraphe 7(2) s'appliquent seulement lorsque l'évaluation a révélé l'existence d'un risque. En outre, la question a déjà été traitée par des amendements précédents.
- 611.** La vice-présidente travailleur a soutenu l'amendement, qu'elle a sous-amendé afin d'ajouter, après le mot «risque», les mots «ou, lorsque cela n'est pas possible». Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a déclaré que cet ajout n'est pas nécessaire puisque le paragraphe 7(2) consiste en une liste hiérarchisée de possibilités. Le sous-amendement a été retiré.
- 612.** Le membre gouvernemental de la France a déclaré pouvoir accepter l'amendement si, comme il le comprend, l'intention est d'affirmer en premier lieu le principe selon lequel il faut chercher à éliminer le risque, puis, si cela n'est pas possible, prendre d'autres mesures.
- 613.** La membre gouvernementale de Chypre a soutenu le point de vue exprimé par les membres employeurs selon lequel cette proposition n'est pas compatible avec la logique du sous-paragraphe.
- 614.** L'amendement ayant reçu un soutien suffisant des membres gouvernementaux, il a été adopté.
- 615.** Le paragraphe 7(2) a) a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 7(2) b)

- 616.** La vice-présidente travailleur a présenté un amendement visant à insérer, après les mots «autre poste», les mots «, sans perte de rémunération,».
- 617.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement au motif que le projet de recommandation doit tenir compte de ce qui est applicable en vertu de la législation et de la pratique nationales.
- 618.** Les membres gouvernementaux ayant exprimé leur soutien, l'amendement a été adopté.
- 619.** Le paragraphe 7(2) *b*) a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 7(2) c)

- 620.** La vice-présidente travailleur a proposé un amendement visant à ajouter, après le mot «congé», le mot «rémunéré». Elle a souligné que le congé devrait être pris seulement dans le cas où il n'existe pas d'autre possibilité et pour des raisons de santé. Dans de telles situations, les femmes ne doivent pas être pénalisées par une perte de rémunération.

-
- 621.** La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement et a déclaré que le congé devrait être prévu conformément à la législation et à la pratique nationales. L'amendement pourrait dissuader d'employer des femmes à des postes comportant un risque évaluable et significatif.
- 622.** La membre gouvernementale du Kenya a déclaré préférer le texte du Bureau qui confère plus de souplesse. La membre gouvernementale de la Barbade pense qu'il serait préférable de ne pas ajouter le mot «rémunéré» qui peut faire obstacle aux possibilités d'emploi des femmes. Elle a noté que dans certains pays les régimes d'assurance chômage peuvent prendre en charge ces situations. Le membre gouvernemental de la Namibie s'est demandé si l'amendement est compatible avec la disposition selon laquelle le congé doit être prévu conformément à la législation et à la pratique nationales, et que le congé rémunéré n'est pas prévu par tous les pays.
- 623.** La membre gouvernementale du Royaume-Uni s'est déclarée favorable à l'ajout du mot «rémunéré» qui est dans l'esprit de la disposition. Des points de vue semblables ont été exprimés par les membres gouvernementaux de la Croatie, du Nigéria et du Pérou. Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a également soutenu l'idée d'un congé rémunéré car la femme n'est pas responsable de la situation, de même que la membre gouvernementale du Chili, qui a ajouté qu'un congé non rémunéré n'est d'aucune utilité pour la femme et peut se prêter à un usage abusif par les employeurs. La membre gouvernementale de Chypre a suggéré que la commission s'inspire des dispositions semblables qui figurent dans la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990.
- 624.** L'amendement a été adopté.
- 625.** Le paragraphe 7(2) *c*) a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 7(3)

Paragraphe 7(3) a)

- 626.** Le paragraphe 7(3) *a*) a été adopté sans changement.

Paragraphe 7(3) b)

- 627.** Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a proposé un amendement visant à ajouter, à la fin de l'alinéa *b*), les mots: «, pour le fœtus ou pour l'enfant allaité.», car le risque ne se limite pas aux seuls dangers pour la santé génésique.
- 628.** La vice-présidente employeur a déclaré que l'amendement est redondant, car il va de soi, puisque le sous-paragraphe (3) faisait référence aux mesures qui figurent dans le sous-paragraphe (2), donc à celles de l'article 3 du projet de convention relatif à la santé de la mère et de l'enfant.
- 629.** La vice-présidente travailleur s'est opposée à l'amendement pour les mêmes raisons et, bien que l'auteur de l'amendement ne soit pas convaincu que ses préoccupations aient déjà trouvé une réponse, il l'a retiré.

- 630.** Le paragraphe 7(3) *b*) a été adopté sans changement.

Paragraphe 7(3) c)

- 631.** Le paragraphe 7(3) *c*) a été adopté sans changement.

Paragraphe 7(3) d)

632. La vice-présidente travailleur a proposé un amendement visant à ajouter les deux alinéas suivants au paragraphe 7(3):

e) le travail de nuit, le travail posté et les heures supplémentaires;

f) le travail comportant un risque de violence.

633. La vice-présidente employeur a déclaré que cette disposition avait déjà été ajoutée au paragraphe 7(1) avec pour effet de ne pas astreindre les femmes enceintes au travail de nuit sur présentation d'un certificat médical attestant que ce travail est incompatible avec leur grossesse ou l'allaitement, et qu'il avait été décidé de ne faire aucune référence au travail posté et aux heures supplémentaires. Quant au risque de violence, il peut s'appliquer à tellement de travaux que son ajout ne peut être accepté, même dans une recommandation.

634. L'amendement a été retiré.

635. Le paragraphe 7(3) *d)* a été adopté sans changement.

Paragraphe 7(4)

636. Les membres gouvernementaux du Canada et de la Nouvelle-Zélande ont présenté un amendement visant à remplacer le texte du paragraphe 7(4) par le texte suivant:

A la fin de toute période obligatoire du congé de maternité, la femme devrait conserver le droit de retourner à son travail ou à un travail équivalent dès que possible, pourvu que cela ne comporte pas de risque significatif pour sa santé ou celle de son enfant.

Le membre gouvernemental du Canada a présenté l'amendement et expliqué ses deux objectifs: reconnaître que si une partie du congé de maternité est obligatoire, la femme ne peut reprendre le travail avant la fin de cette période, et prendre en considération la santé de l'enfant.

637. La vice-présidente employeur a estimé que les préoccupations qui motivent l'amendement sont déjà convenablement prises en compte: d'une part, l'article 7, paragraphe (2), du projet de convention assure à la femme, lorsqu'elle reprend le travail à l'issue du congé de maternité, de retrouver le même poste ou un poste équivalent, rémunéré au même taux; d'autre part, l'article 3 garantit qu'une femme enceinte ne peut être contrainte d'accomplir un travail qui comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou de l'enfant. La vice-présidente travailleur a exprimé des doutes quant à la différence effective qu'il peut y avoir entre le texte de l'amendement et celui du Bureau.

638. L'amendement a été retiré.

639. La vice-présidente travailleur a présenté un amendement visant à insérer, après les mots «travail équivalent,» les mots «avec une rémunération et dans des conditions équivalentes à celles qui s'appliquaient avant le congé,». La vice-présidente employeur a estimé que cet ajout n'est pas nécessaire compte tenu du paragraphe (2) de l'article 7 du projet de convention. A la suite de cette observation, l'amendement a été retiré.

640. Le paragraphe 7(4) a été adopté sans changement.

Nouveau sous-paragraphe après le paragraphe 7(4)

641. Le membre gouvernemental du Brésil a présenté un amendement qu'il a soumis avec les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la Bolivie, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela, consistant à ajouter le nouveau paragraphe suivant:

Durant sa grossesse, la femme qui travaille devrait avoir la possibilité de s'absenter de son poste de travail pour se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec sa grossesse.

642. La vice-présidente employeur a fait part de son accord avec certaines parties de l'amendement mais elle a proposé de le sous-amender en supprimant les mots «qui travaille», et d'ajouter les mots «le cas échant» après les mots «poste de travail», et les mots «avec l'accord de son employeur» après les mots «poste de travail». Elle a signalé que dans le cas d'une travailleuse à temps partiel il n'était pas nécessaire d'effectuer les contrôles médicaux pendant le temps de travail.

643. La vice-présidente travailleur s'est déclarée d'accord avec la première partie du sous-amendement, mais non avec la suite. Elle a suggéré raisonnable de n'exiger qu'une information de l'employeur. Cette proposition a été reprise par la membre gouvernementale du Nigéria. La vice-présidente employeur a donc formulé ainsi la dernière partie du sous-amendement: «après en avoir informé son employeur».

644. L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.

645. Le nouveau sous-paragraphe après le paragraphe 7(4) a été adopté tel qu'amendé.

646. Le paragraphe 7 a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 8

647. La vice-présidente travailleur a présenté un amendement visant à remplacer le paragraphe 8 par le texte suivant: «Le nombre et la durée des pauses d'allaitement devraient être adaptés aux besoins particuliers de la mère et de l'enfant.» Cet amendement a pour but de prendre en compte la difficulté d'obtenir un certificat médical dans certains pays.

648. La vice-présidente employeur a signalé que l'article 9 du projet de convention prévoit une ou plusieurs pauses quotidiennes, ou une réduction journalière de la durée du travail, et qu'il appartient à la législation et à la pratique nationales de déterminer la période, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction du temps de travail. Par conséquent, elle a estimé que le paragraphe 8 n'aurait d'intérêt que s'il s'applique à des situations particulières, donc qu'il faut maintenir la demande d'un certificat médical ou de toute autre attestation appropriée.

649. L'amendement a été retiré.

650. Le membre gouvernemental du Brésil a retiré un amendement visant à remplacer le mot «particuliers», par les mots «des mères et de leurs enfants», qu'il avait proposé avec les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Guatemala, du Pérou et du Venezuela.

651. Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a présenté un amendement visant à ajouter la phrase suivante à la fin du paragraphe 8: «Toutefois, un minimum d'une heure

d'allaitement par journée de travail devrait être accordé à la travailleuse qui allaite.» Il a rappelé que lorsqu'il avait présenté un amendement semblable au projet de convention il lui avait été répondu qu'il serait plus approprié de le placer dans la recommandation.

- 652.** La vice-présidente employeur a noté que l'article 9, paragraphe (2), du projet de convention prévoit que la périodicité, le nombre et la durée des pauses doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Il serait incohérent de spécifier une durée minimale d'une heure dans le projet de recommandation. Cette durée minimale serait particulièrement inappropriée dans le cas des salariées à temps partiel.
- 653.** La membre gouvernementale de Chypre a émis des réserves sur cet amendement, signalant que la législation de son pays peut, par exemple, satisfaire aux dispositions de l'article 9, paragraphe 2, du projet de convention, mais non à celles du paragraphe 8 du projet de recommandation ainsi amendé. La vice-présidente travailleur a indiqué ne pouvoir soutenir l'amendement.
- 654.** Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a déclaré qu'il avait pensé proposer un sous-amendement concernant le travail à temps partiel mais, compte tenu des positions prises par les membres employeurs et les membres travailleurs, il a retiré son amendement.
- 655.** Le membre gouvernemental du Japon a retiré un amendement visant à ajouter la phrase suivante: «Ces mesures devraient être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.», cette disposition ayant été inscrite au paragraphe 2 de l'article 9 du projet de convention.
- 656.** Le paragraphe 8 a été adopté sans changement.

Paragraphe 9

- 657.** Le paragraphe 9 a été adopté sans changement.

Paragraphe 10

- 658.** La membre gouvernementale du Chili a présenté un amendement consistant à supprimer les mots «quand cela est réalisable» du paragraphe 10, qu'elle propose avec les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Costa Rica, du Guatemala, du Mexique, du Pérou, de l'Uruguay et du Venezuela. Elle a ajouté qu'il n'y a pas, selon elle, de bonnes raisons pour inscrire cette formule dans une recommandation.
- 659.** La vice-présidente employeur a déclaré voir, au contraire, beaucoup de bonnes raisons de conserver cette formule, elle s'est donc opposée à l'amendement. Dans de nombreuses situations, il n'est matériellement pas possible de créer des structures ayant des conditions d'hygiène adéquates, en particulier dans les pays chauds et dans les établissements agricoles. La vice-présidente travailleur a soutenu l'amendement.
- 660.** Faute de soutien de la part des membres gouvernementaux, la membre gouvernementale du Chili a retiré l'amendement.
- 661.** La vice-présidente travailleur a présenté un amendement visant à insérer, après les mots «pour l'allaitement», les mots «ou l'expression du lait» et à ajouter, à la fin du paragraphe, les mots «sur le lieu de travail ou à proximité».
- 662.** La vice-présidente employeur a déclaré que la première partie de l'amendement n'est pas nécessaire puisqu'il a été convenu que l'allaitement devait être compris comme incluant

l'expression du lait. Quant à la seconde partie, du fait que le projet de recommandation a pour objet la protection de la maternité au travail, il serait singulier que lesdites structures ne se situent pas «sur le lieu de travail ou à proximité». Toutefois, leur création n'est pas toujours possible, par exemple dans le cas des micro-entreprises.

- 663.** La vice-présidente travailleur a sous-amendé son amendement afin de supprimer les mots «ou l'expression du lait».
- 664.** L'amendement a été adopté tel que sous-amendé.
- 665.** Le paragraphe 10 a été adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 11

Nouveau sous-paragraphe avant le paragraphe 11(1)

- 666.** Les membres gouvernementaux de l'Autriche, de la Croatie, du Danemark, de la Finlande, de l'Italie, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande, du Portugal et de la Suède ont déposé un amendement consistant à insérer dans le paragraphe 11 deux nouveaux paragraphes ainsi libellés:

(1) La femme employée, ou le père de l'enfant s'il est employé, devrait pouvoir bénéficier d'un congé parental pendant une période suivant l'expiration du congé de maternité.

(2) La période pendant laquelle le congé parental pourrait être octroyé, la durée de ce congé et ses autres modalités, y compris le paiement de prestations parentales, l'utilisation et la répartition du congé entre les parents lorsque les deux sont employés, devraient être déterminées par la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

La membre gouvernementale de la Suède a présenté l'amendement, en signalant qu'il avait pour objet de réintroduire les dispositions qui figuraient dans le Rapport IV (1), mais ont été retirées du projet de recommandation du Bureau.

- 667.** La vice-présidente employeur a rappelé que le Bureau a supprimé ces dispositions parce qu'une majorité significative de réponses des gouvernements y était défavorable, les projets de convention et de recommandation n'étant pas les textes appropriés pour traiter du congé parental. Ce dernier a été exclu du projet de convention, il doit aussi l'être de la recommandation qui l'accompagne, puisque cette dernière est destinée à compléter la convention.
- 668.** La vice-présidente travailleur a soutenu l'amendement mais proposé un sous-amendement consistant à remplacer «ou» par «et» à la première ligne. Elle a en outre suggéré une autre possibilité consistant à reprendre le texte sur le congé parental qui figure dans la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.
- 669.** La membre gouvernementale de la Pologne s'est opposée au sous-amendement, car le père et la mère ne doivent pas pouvoir prendre le congé en même temps, mais elle a soutenu l'amendement. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica et du Venezuela ont soutenu l'amendement et signalé qu'ils ont proposé un amendement semblable. Il a été convenu de discuter les deux amendements ensemble.
- 670.** Revenant au sous-amendement de la vice-présidente travailleur, la membre gouvernementale de la Suède a souligné qu'il n'implique pas que la mère et le père

pourront prendre leur congé en même temps. C'est l'un des sujets qui relève de la législation et de la pratique nationales. La vice-présidente travailleur a néanmoins retiré son amendement.

- 671.** La vice-présidente employeur a signalé que le paragraphe 22 de la recommandation n° 165 mentionne «le père ou la mère» et non «le père et la mère». Elle s'est également demandé si cela ne posait pas un problème que de répéter dans le projet de recommandation une disposition qui figure déjà dans la recommandation n° 165. Elle a demandé à la représentante du Conseiller juridique pour quelles raisons ces dispositions ont été retirées du texte du Bureau. Elle a en outre rappelé que le préambule du projet de convention fait référence à la convention n° 156, donc implicitement à la recommandation n° 165.
- 672.** La représentante du Conseiller juridique a déclaré que la disposition avait été supprimée par le Bureau pour tenir compte des opinions, défavorables à son inscription, exprimées dans la majorité des réponses, non pour quelque raison juridique.
- 673.** La membre gouvernementale de Chypre a déclaré qu'il était préférable de faire référence à la recommandation n° 165 afin d'éviter que deux recommandations ne traitent du même sujet. La membre gouvernementale du Kenya s'est opposée à l'amendement. Elle reconnaît qu'il importe de permettre aux deux parents de s'occuper de leurs enfants, mais estime que des dispositions sur le congé parental ne sont pas à leur place dans une convention sur la protection de la maternité.
- 674.** Relevant que, selon les réponses qui figurent dans le rapport IV (2A) du Bureau, une majorité significative de gouvernements s'est opposée à l'inscription d'une disposition sur le congé parental, que celui-ci fait l'objet d'une autre recommandation et que la convention et la recommandation en discussion portent sur la protection de la maternité, sujet qui n'inclut pas le congé parental, la vice-présidente employeur a demandé un vote par appel nominal.
- 675.** A l'issue d'un vote par appel nominal, l'amendement a été adopté par 65 208 voix pour, 56 316 voix contre, avec 8 892 abstentions ⁶.

⁶ Détails du vote par appel nominal pour les membres gouvernementaux:

Pour = 25: Argentine, Autriche, Brésil, Bulgarie, Chili, Chypre, Costa Rica, Croatie, Danemark, Emirats arabes unis Espagne, Etats-Unis, Grèce, Italie, Mozambique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Fédération de Russie, Slovaquie, Suède, Venezuela, Zambie.

Contre = 7: Australie, Belgique, Botswana, Chine, Egypte, Kenya, Nigéria.

Abstentions = 18: Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Barbade, Bénin, Canada, République de Corée, Ethiopie, France, Inde, Japon, Lesotho, Madagascar, Soudan, Suisse, République-Unie de Tanzanie, Trinité-et-Tobago, Zimbabwe.

Absents = 57: Angola, Arabie saoudite, Bahamas, Bahreïn, Bélarus, Bolivie, Burkina Faso, Cameroun, Colombie, Congo, Côte d'Ivoire, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Finlande, Gabon, Ghana, Guatemala, Honduras, Hongrie, Indonésie, République islamique d'Iran, Irlande, Israël, Jordanie, Kiribati, Koweït, Liban, Jamahiriya arabe libyenne, Luxembourg, Madagascar, Mali, Malte, Maroc, Mauritanie, Mexique, Namibie, Nicaragua, Niger, Ouganda, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, Philippines, Royaume-Uni, Rwanda, Sri Lanka, Suriname, Swaziland, République arabe syrienne, Tchad, République tchèque, Thaïlande, Tunisie, Turquie, Uruguay, Viet Nam.

Paragraphe 11(1)

- 676.** Un amendement a été proposé par les membres employeurs, consistant à insérer, après les mots «devrait avoir droit» les mots «, conformément à la législation et à la pratique nationales,» et à ajouter à la fin de la phrase les mots «pour s’occuper de l’enfant». La vice-présidente employeur a déclaré que l’amendement visait à affirmer que cette forme de congé apparenté doit être conforme à la législation et à la pratique nationales et qu’il a pour seul objet de permettre au père de s’occuper de l’enfant.
- 677.** La vice-présidente travailleur s’est opposée à l’amendement.
- 678.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a déclaré comprendre les motifs de l’amendement. Il estime toutefois qu’il est superflu de préciser que le congé est destiné à ce que le père s’occupe de l’enfant. L’amendement a été retiré faute de soutien de la part des membres gouvernementaux.
- 679.** Le paragraphe 11(1) a été adopté sans changement.

Paragraphe 11(2)

- 680.** Un amendement a été proposé par les membres employeurs, visant à insérer les mots «et avant l’expiration du congé postnatal» après le mot «accouchement», à ajouter les mots «d’une durée équivalant à la période restant à courir jusqu’à l’expiration du congé postnatal de la mère,» après les mots «bénéficiaire d’un congé» et à ajouter à la fin de la phrase les mots «, pour prendre soin de l’enfant.». La vice-présidente employeur a expliqué que cet amendement a pour but de garantir que le congé sera pris avant l’expiration du congé postnatal et ne pourra s’étendre que sur la période restant à courir jusqu’à l’expiration du congé de maternité. Elle a signalé que les dispositions relatives au congé qui figurent dans le projet de convention ne précisent pas expressément qu’il est destiné à s’occuper de l’enfant, puisque cela va de soi s’agissant de la grossesse, de l’accouchement et de la période qui le suit immédiatement. Elle a souligné que, dans la mesure où le paragraphe se rapporte à un congé destiné au père, son objet doit être clairement indiqué.
- 681.** La vice-présidente travailleur a soutenu l’amendement, qui a été adopté.
- 682.** Le paragraphe 11(2) a été adopté tel qu’amendé.

Nouveau sous-paragraphe après le paragraphe 11(2)

- 683.** Les membres gouvernementaux de l’Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Pérou et du Venezuela ont proposé un amendement consistant à ajouter un nouveau sous-paragraphe ainsi rédigé:

L’accès au système de protection prévu par la convention, particulièrement en ce qui concerne le congé pour le père et la mère, les prestations et la protection de l’emploi, devrait être garanti aux parents adoptifs.

La membre gouvernementale du Chili a présenté l’amendement, faisant observer que la maternité ne se réduit pas à un fait biologique. Les mères adoptives sont aussi des mères et elles ne doivent pas faire l’objet d’une discrimination. La membre gouvernementale de la Croatie a soutenu l’amendement en renvoyant la commission aux observations de son gouvernement sur le paragraphe 11, observations qui figurent dans le rapport IV (2A). Elle a ajouté que les parents adoptifs devraient avoir des droits équivalant à ceux des parents naturels. Le membre gouvernemental de l’Algérie s’est déclaré opposé à l’amendement.

684. La vice-présidente employeur s'est opposée à l'amendement au motif que les droits accordés aux parents adoptifs seraient plus à leur place dans la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Elle a observé que ni les pères ni l'adoption ne font l'objet du projet de convention et qu'il n'y a guère de sens à vouloir garantir aux parents adoptifs l'accès au système de protection dont il est spécifié que les prestations et la protection de l'emploi s'appliquent seulement à la grossesse, à la naissance de l'enfant et à l'allaitement.

685. La vice-présidente travailleur a proposé un sous-amendement afin que le texte soit ainsi rédigé:

Lorsque l'adoption est prévue par la loi et la pratique nationales, l'accès au système de protection prévu par la convention devrait être garanti aux parents adoptifs, particulièrement pour ce qui est du congé, des prestations et de la protection de l'emploi.

Elle a souligné que l'adoption n'est pas reconnue dans de nombreux pays pour des raisons culturelles ou religieuses et que la disposition ne s'appliquerait que lorsque la législation et la pratique nationales prévoient l'adoption. En outre, elle a reconnu que, puisque dans le projet de convention la protection n'est pas étendue aux pères, il ne doit pas y être fait référence explicitement dans ce contexte. Les membres gouvernementaux de l'Afrique du Sud, de la France, de la Grèce, du Kenya et de la Suède ont apporté leur soutien au sous-amendement.

686. La membre gouvernementale des Pays-Bas s'est opposée au sous-amendement tel que sous-amendé parce que ses dispositions sont trop étendues. Bien que le texte doive figurer sous le titre «Types de congés apparentés», il contient des dispositions sur les prestations et la protection de l'emploi. La membre gouvernementale de Chypre a exprimé un point de vue identique, et a ajouté ses plus grandes réserves quant à l'extension éventuelle de la protection de l'emploi aux pères adoptifs. La membre gouvernementale du Sénégal s'est aussi opposée à l'amendement tout en comprenant les motivations, mais s'est demandé s'il était possible de fait d'étendre au père le bénéfice des prestations de maternité.

687. La membre gouvernementale de la Croatie a proposé un sous-amendement consistant à remplacer les mots «aux parents adoptifs» par les mots «à la mère adoptive». La membre gouvernementale des Pays-Bas a proposé un nouveau sous-amendement visant à supprimer les mots «des prestations et de la protection de l'emploi». Le membre gouvernemental de l'Algérie s'est opposé à ce sous-amendement. La vice-présidente travailleur a également manifesté son opposition, estimant qu'il est approprié de faire référence «aux parents», dans la mesure où un paragraphe sur le congé parental a déjà été adopté. Elle a admis qu'une mère adoptive n'a pas besoin de congé prénatal, mais qu'elle peut avoir besoin d'un congé postnatal si l'enfant est malade. Les membres gouvernementales de la Croatie et des Pays-Bas ont retiré leurs sous-amendements.

688. Le membre gouvernemental de l'Australie s'est opposé à l'amendement au motif qu'il a une portée trop large. Il a avancé que si ce congé n'était pas limité à l'adoption d'enfants en bas âge, ses dispositions s'appliqueraient lors de l'adoption d'enfants de tous âges. Le membre gouvernemental de la Chine s'est aussi opposé à l'amendement tout en comprenant les motivations, et il a déclaré que la recommandation devait se limiter à la protection de la maternité.

689. La vice-présidente travailleur a affirmé que ce droit étant en discussion dans le cadre d'un projet de convention sur la protection de la maternité, il est clair qu'il ne s'applique qu'à l'adoption d'enfants en bas âge lorsque la législation et la pratique nationales reconnaissent l'adoption. La membre gouvernementale de la Zambie a aussi soutenu le sous-

amendement, car il faut donner la priorité à la protection de l'enfant. En outre, les mères adoptives sont bien des mères: il ne faut pas s'en tenir à une étroite définition biologique. La membre gouvernementale de la Pologne a aussi soutenu l'amendement.

- 690.** Avertissant la commission que le soutien à cet amendement représente un signal de l'acceptation que les mères et les pères adoptifs d'enfants de tous âges pourront avoir droit au congé, aux prestations et à la protection de l'emploi, la vice-présidente employeur a demandé un vote par appel nominal. Elle a souligné que si l'amendement, tel que sous-amendé, était adopté le projet de convention risquait d'être impossible à ratifier. La vice-présidente travailleur a réitéré que, puisque les projets de convention et de recommandation traitent exclusivement de la maternité, le sous-amendement ne s'appliquerait qu'à l'adoption d'enfants en bas âge .
- 691.** A l'issue d'un vote par appel nominal, l'amendement, tel que sous-amendé, a été adopté par 62 738 voix pour, 60 762 voix contre, avec 5 928 abstentions ⁷ .
- 692.** La vice-présidente employeur a fait part avec force de la déception des membres employeurs quant au fait que la discussion sur cette importante question de l'adoption ait eu lieu alors que la moitié (59 sur 107) des membres gouvernementaux de la commission étaient absents et que seuls 20 d'entre eux ont émis un vote favorable. Elle a suggéré que la procédure d'élaboration des normes soit réévaluée de façon critique, compte tenu de ce niveau inacceptable de participation, afin de garantir sa crédibilité.
- 693.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Costa Rica, du Pérou et du Venezuela ont proposé un amendement consistant à ajouter un nouveau paragraphe ainsi rédigé: «La travailleuse devrait bénéficier d'un congé en cas de fausse couche.» La membre gouvernementale du Chili a expliqué qu'il s'agissait de reconnaître que dans de nombreux pays la législation prévoit un congé dans ces circonstances. Elle a aussi rappelé à la commission que les fausses couches peuvent découler d'un mauvais état physique ou psychologique de la mère. Elle a demandé des éclaircissements de la part du Bureau sur le fait que les «complications liées à la grossesse ou à l'accouchement» qui figurent dans l'article 4 du projet de convention comprennent ou non les fausses couches. La représentante du Conseiller juridique a répondu par l'affirmative et l'amendement a été retiré.

⁷ Détails du vote par appel nominal pour les membres gouvernementaux:

Pour = 20: Afrique du Sud, Argentine, Brésil, Chili, Costa Rica, Croatie, Danemark, Etats-Unis, Grèce, Italie, Kenya, Mozambique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pologne, Suède, République-Unie de Tanzanie, Venezuela, Zambie, Zimbabwe.

Contre = 16: Algérie, Allemagne, Australie, Autriche, Barbade, Belgique, Botswana, Canada, Chine, Chypre, Egypte, Emirats arabes unis, Inde, Japon, Pays-Bas, Soudan.

Abstentions = 12: Bénin, Bulgarie, République de Corée , Espagne, Ethiopie, France, Lesotho, Madagascar, Nigéria, Portugal, Suisse, Trinité-et-Tobago.

Absents = 59: Angola, Arabie saoudite, Bahamas, Bahreïn, Bélarus, Bolivie, Burkina Faso, Cameroun, Colombie, Congo, Côte d'Ivoire, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Finlande, Gabon, Ghana, Guatemala, Honduras, Hongrie, Indonésie, République islamique d'Iran, Irlande, Israël, Jordanie, Kiribati, Koweït, Liban, Jamahiriya arabe libyenne, Luxembourg, Malaisie, Mali, Malte, Maroc, Mauritanie, Mexique, Namibie, Nicaragua, Niger, Ouganda, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, Philippines, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Rwanda, Slovaquie, Sri Lanka, Suriname, Swaziland, République arabe syrienne, Tchad, République tchèque, Thaïlande, Tunisie, Turquie, Uruguay, Viet Nam.

694. Le nouveau paragraphe a été adopté tel qu'amendé.

695. Le paragraphe 11 a été adopté tel qu'amendé.

696. La recommandation a été adoptée tel qu'amendée.

Adoption du rapport et des projets de convention et de recommandation

697. A sa vingt-et-unième session, la commission a adopté son rapport, sous réserve des modifications demandées par divers membres, ainsi que les projets de convention et de recommandation tels qu'amendés par le comité de rédaction. Les délégués ont fait état de certaines divergences mineures entre les versions anglaise, espagnole et française des instruments et sont convenus de charger le comité de rédaction de la Conférence d'y remédier. La vice-présidente employeur a demandé que le résultat détaillé des votes par appel nominal en ce qui concerne les membres gouvernementaux figure dans le rapport.

698. Avant que la commission ne procède à l'adoption, le rapporteur l'a informée que, conformément à son mandat, le comité de rédaction de la commission a apporté des changements rédactionnels qui ne modifient pas le sens de la convention ni de la recommandation, et qu'il a traité les deux questions qui lui avaient été soumises concernant le paragraphe 3, alinéas *b*) et *d*) de la recommandation, relatifs aux types de prestations médicales, et le paragraphe 4 de la recommandation, relatif au financement des prestations. S'agissant de la première question, le comité de rédaction a considéré que l'amendement proposé par le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire pouvait être reformulé pour aboutir au libellé suivant: «*b*) les soins de maternité donnés par une sage-femme diplômée ou par d'autres praticiens à domicile, à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;». Le comité de rédaction a estimé que les mots «supplies» en anglais, et «fournitures» en français, ont une acception suffisamment large pour comprendre les produits pharmaceutiques et le matériel médical. Il n'a donc pas modifié l'alinéa *d*). A propos de la seconde question, le comité de rédaction a supprimé le sous-paragraphe 1 du paragraphe 4 de la recommandation, puisque cette disposition a été transférée dans la convention, au paragraphe 4 de l'article 6, lors de la discussion de la commission. Le mot «prestations» qui figure au paragraphe 8 de l'article 6 de la convention, recouvre tant les prestations en espèces que les prestations médicales, et les modes de financement prévus dans ce paragraphe s'appliquent donc aux deux. Maintenir la disposition dans la recommandation avec le mot «devraient» affaiblirait l'obligation contenue dans la convention.

699. La vice-présidente employeur a remercié la présidente, M^{me} A. Andersen, qui a su diriger les travaux de la commission avec compétence, afin qu'ils se déroulent sans heurts. Cela n'a pas toujours été facile, compte tenu du sujet traité et du nombre d'amendements. Elle a aussi remercié la vice-présidente travailleur, M^{me} U. Engelen-Kefer, indiquant qu'elle avait eu plaisir à travailler avec elle. Ensemble, elles ont réussi à surmonter nombre de divergences. Aux membres gouvernementaux, elle a dit combien elle a apprécié l'esprit dans lequel se sont déroulés les débats. Travailler avec eux lui a permis de mettre un visage sur chacun des pays qui ont participé aux débats. Pour le solide travail du Bureau, elle a exprimé sa reconnaissance à la représentante du Secrétaire général, M^{me} J. Dy Hammar, et à tous ses collaborateurs, visibles ou invisibles, y compris les interprètes et les techniciens, qui n'ont pas peu facilité le travail de la commission. Elle a félicité les auteurs du rapport d'avoir su rendre avec précision et cohérence toute la diversité des idées exprimées. M^{me} L. Samuel, rapporteur de la commission, a consacré un nombre considérable d'heures à s'assurer que le rapport de la commission et les instruments reflètent correctement le

travail de la commission, et a notamment participé aux délibérations du comité de rédaction, sur certains points délicats des instruments. Enfin l'oratrice a souhaité remercier ses conseillers et les membres employeurs de l'esprit d'équipe sans faille dont ils ont fait preuve.

- 700.** La vice-présidente travailleur a aussi remercié la présidente d'avoir mené les travaux de la commission à bon terme dans des situations pourtant parfois difficiles. Elle l'a félicité d'avoir su guider les délibérations avec patience et pondération. Elle a remercié M^{me} A. Knowles, son homologue du groupe des employeurs, dont l'équité et l'esprit de coopération leur ont permis de régler ensemble des difficultés, en dépit de leurs divergences. Les membres gouvernementaux ont eu des échanges de vues animés et approfondis qui leur ont beaucoup appris des cultures, des religions et des modes de vie dans les différentes régions. Leur contribution aux travaux de la commission a mis en lumière l'aspect humain de la mondialisation. L'oratrice a remercié la représentante du Secrétaire général et toute son équipe d'avoir mené à bien une tâche difficile, et en particulier la représentante du Conseiller juridique, qui leur a toujours fourni des explications claires. Quant au rapporteur, M^{me} L. Samuel, dont l'attachement à la mission de l'OIT n'est plus à prouver, sa participation aux travaux de la commission a été des plus équilibrées. L'oratrice a remercié les membres travailleurs de leur contribution et a espéré que l'esprit de coopération dont a fait preuve son groupe se reflétera dans l'appréciation finale de la Conférence, quand elle aura à décider si les efforts qu'ils ont déployés au cours des deux dernières années ont été fructueux.
- 701.** La membre gouvernementale du Kenya, s'exprimant au nom des pays africains, a félicité la présidente de la compétence avec laquelle elle a conduit les délibérations de la commission. Elle a aussi remercié le secrétariat de son efficacité et de sa patience, ainsi que les membres employeurs et travailleurs de l'appui qu'ils n'ont pas ménagé aux membres gouvernementaux. Elle a observé que cette expérience a été riche d'enseignements pour tous. Elle a souligné que la question des caisses de sécurité sociale, sur lesquelles repose l'application effective de la protection de la maternité en Afrique, revêt un intérêt particulier pour les pays africains, et a exprimé l'espoir que le BIT les aidera à créer de telles caisses. L'oratrice a souhaité remercier aussi ses collègues africains dont l'appui lui a été précieux pour coordonner leurs vues, en dépit de leurs différences de langue, de religion et de niveau de développement économique. Enfin, elle a remercié les membres de la commission de leur tolérance, de leur entente et de leur ardeur à travailler à l'élaboration d'un instrument au service des femmes partout dans le monde.
- 702.** La membre gouvernementale de Trinité-et-Tobago a considéré que les deux instruments adoptés par la commission témoignent de l'esprit éclairé dans lequel elle a voulu protéger cette faculté unique qu'a la femme de mettre les enfants au monde. Certains membres de la commission auraient préféré des dispositions différentes mais il leur a fallu reprendre le travail là où ils en étaient et non là où ils auraient voulu être. L'oratrice a déclaré que son gouvernement est convaincu que la commission est parvenue à élaborer deux bons instruments. Elle a remercié la présidente et les vice-présidentes employeur et travailleur de leur dévouement. Elle a adressé aussi ses félicitations au secrétariat et a remercié en particulier la représentante du Secrétaire général et la représentante du Conseiller juridique, ainsi que le coordonnateur du secrétariat de la commission.
- 703.** La présidente a remercié les membres de la commission du sérieux avec lequel ils se sont acquittés de leur tâche, de leurs efforts qu'ils n'ont pas ménagés, de leur esprit de coopération et de leur bonne humeur. Elle a exprimé l'espoir que les travaux de la commission auront des retombées fructueuses.

704. Le rapport de la commission et les projets de convention et de recommandation concernant la révision de la convention (révisée) et de la recommandation sur la protection de la maternité (1952) sont soumis à la Conférence pour examen.

Genève, le 14 juin 2000.

(Signé) A. Andersen,
Présidente.

L. Samuel,
Rapporteur.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<i>Quatrième question à l'ordre du jour: Révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952</i>	1
Rapport de la Commission de la protection de la maternité	1
A. Projet de convention concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952	108
B. Projet de recommandation concernant la révision de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952	114