

► **Convention (n° 156)  
sur les travailleurs  
ayant des responsabilités  
familiales, 1981**

Commission d'experts pour l'application  
des conventions et recommandations

**Observation générale, publication 2020**



Commission d'experts pour l'application  
des conventions et recommandations

**Convention (n° 156) sur les travailleurs  
ayant des responsabilités familiales, 1981**

**Observation générale, publication 2020**

Bureau international du Travail

ISBN 978-92-2-031835-5 (imprimé)  
ISBN 978-92-2-031834-8 (pdf Web)  
ISBN 978-92-2-032441-7 (e pub)

---

*Première édition 2020*

---

La publication d'informations relatives aux mesures prises en ce qui concerne les conventions et recommandations internationales du travail n'implique l'expression, de la part du Bureau international du Travail, d'aucun avis quant au statut juridique de l'État qui a communiqué ces informations (y compris la communication d'une ratification ou d'une déclaration), ni quant à l'autorité de cet État sur les zones ou territoires au sujet desquels ces informations sont communiquées; dans certains cas, cela peut présenter des problèmes sur lesquels le Bureau international du Travail n'est pas compétent pour se prononcer.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Mis en pages par TTF: réf. Tiré à part-Convention 156-Obs Gen-[NORME-200618-1]-Fr.docx  
Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Lors de sa session de novembre-décembre 2019, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a adopté une observation générale concernant l'application de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Le texte de cette observation est reproduit ci-après.

Dans le cadre du mécanisme de contrôle régulier de l'application des normes internationales du travail de l'OIT, la CEACR est un organe indépendant qui a pour fonction de fournir une évaluation impartiale et technique de l'application de ces normes par les États Membres de l'Organisation. La CEACR est composée de 20 experts, éminents juristes venant de différentes régions géographiques, de divers systèmes juridiques et de différentes cultures.

En plus des commentaires qu'elle adresse directement aux gouvernements, la CEACR peut décider de publier des observations dites «générales» concernant certains sujets relevant de l'application d'une convention.



## Observation générale

### OBSERVATION GENERALE SUR LA DISCRIMINATION FONDEE SUR LES RESPONSABILITES FAMILIALES DES TRAVAILLEURS

La commission reconnaît que, dans le monde d'aujourd'hui, il est essentiel de concilier le travail et les responsabilités familiales et, d'une manière plus générale, de promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour *tous* les travailleurs, sans distinction de sexe, afin de parvenir à l'égalité des genres et au travail décent. La commission reconnaît qu'il est devenu plus urgent que jamais de traiter cette question en raison des changements sociétaux, démographiques et organisationnels. Parmi ces changements, figurent: i) l'augmentation du taux d'activité des femmes et l'évolution de la structure familiale; ii) la croissance de la population, combinée au vieillissement de cette population, et des besoins croissants en matière de soins; et iii) la transformation du monde du travail, en particulier de l'organisation du travail, conséquence des innovations techniques.

La commission reconnaît également que les responsabilités familiales sont pour la plupart assumées en général par les femmes et, dans certaines sociétés, également par les filles, qui portent le double fardeau du travail rémunéré et des activités de soins non rémunérées. Pour faire face à la demande en matière de soins, un nombre plus important de femmes doivent travailler dans diverses formes d'emploi, telles que le travail à temps partiel, le travail sur appel, les emplois occasionnels, ou encore en tant que travailleuses indépendantes. Ces formes d'emploi ont un impact négatif sur leur revenu, le Bureau international du Travail estimant à une valeur comprise entre 16 et 19 pour cent l'écart de rémunération entre hommes et femmes, lequel est souvent dû à cette répartition des tâches (Rapport mondial sur les salaires, 2018-19). Ces formes d'emploi affectent également les droits à la sécurité sociale, de sorte que ces deux écarts (entre les rémunérations et entre les droits à la sécurité sociale) entraînent des niveaux de pauvreté plus élevés chez les femmes que chez les hommes, tout au long du cycle de la vie. En même temps, à mesure que les hommes veulent prendre et prennent peu à peu plus de responsabilités familiales, ils rencontrent eux aussi des difficultés et des obstacles pour réaliser cette aspiration tout en la conciliant avec leurs obligations en lien avec le travail rémunéré.

Bien que ces changements peuvent ne pas avoir la même intensité d'une région à l'autre, les questions de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée concernent tous les travailleurs et sont devenues une priorité, tant dans les centres urbains que dans les zones rurales partout dans le monde. Compte tenu de ces changements, la commission attire l'attention sur la pertinence, l'importance et

l'utilité pratique des principes énoncés dans la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Ces instruments ont pour objectif de veiller à ce que tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales – qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes – ne soient pas défavorisés par rapport aux autres travailleurs et, en particulier, que les femmes ayant des responsabilités familiales ne soient pas désavantagées par rapport aux hommes dans la même situation. L'une des composantes essentielles de la convention figure à l'*article 3, paragraphe 1*, qui prescrit l'adoption d'une politique nationale de non-discrimination fondée sur les responsabilités familiales.

L'application de la convention n° 156 est liée de façon inextricable à l'application du principe d'égalité qui figure dans la Constitution de l'OIT et du droit fondamental à la non-discrimination et à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans la profession, posé par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Ces principes sont également consacrés dans le droit international relatif aux droits humains, en particulier la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). La commission souhaite insister sur le fait que des mesures visant à aider aussi bien les hommes que les femmes à mieux concilier obligations professionnelles et familiales sont indispensables afin de promouvoir l'égalité des genres dans l'emploi et dans la profession et de combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La commission souligne également que, bien que la convention soit fondée sur les droits et protections figurant dans les conventions de l'OIT sur la protection de la maternité, elle a pour objectif d'encourager les hommes à assumer leurs responsabilités familiales et à permettre aux hommes comme aux femmes de trouver l'équilibre entre ces responsabilités et leurs obligations professionnelles.

La commission note que la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, que la Conférence internationale du Travail a adoptée en juin 2019, préconise que les efforts de l'OIT soient consacrés, entre autres, à parvenir à l'égalité des genres, notamment au moyen d'un programme porteur de changements et en évaluant régulièrement les progrès accomplis pour parvenir à cet objectif. À cet égard, la Déclaration souligne qu'il est important de favoriser un partage plus équilibré des responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, d'investir dans le secteur des services à la personne, tout en veillant à ce que les diverses formes de modalités de travail ainsi que les modèles économiques et de production permettent d'assurer un travail décent. La Déclaration demande également que soient élaborés des systèmes de protection sociale adéquats et durables, qui soient adaptés à l'évolution du monde du travail. L'égalité des genres et le travail décent pour tous, qui sont au cœur des activités de l'OIT et de sa Déclaration du centenaire, constituent deux des 17 objectifs

(objectifs 5 et 8) que la communauté internationale a adoptés dans le cadre de son Programme de développement durable à l'horizon 2030 afin de tenir son engagement de ne «*laisser personne de côté*».

Malgré les progrès remarquables indubitablement accomplis au cours des trente-cinq dernières années suivant l'adoption de la convention n° 156 et de la recommandation n° 165, la commission relève, après examen des rapports des gouvernements et des observations des partenaires sociaux, de nombreuses lacunes dans l'application de la convention. Dans le cadre de la présente observation générale, la commission a pour objectifs: premièrement, de promouvoir la pleine application, en droit comme dans la pratique, de la convention et de la recommandation; et, ce faisant, de permettre une amélioration des rapports sur l'application de la convention conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT; et deuxièmement, de favoriser la prise de conscience, une meilleure compréhension et une meilleure utilisation par tous les États Membres, à l'échelle nationale, communautaire et du lieu de travail, des principes et directives énoncés dans les instruments susmentionnés.

Relevant que l'absence de mesures visant à atteindre ces objectifs pourrait conduire à des discriminations indirectes en raison du sexe, la commission souhaite noter que, à sa 337<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a décidé d'examiner la convention n° 156, la convention n° 111 et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, dans le cadre de l'étude d'ensemble qu'elle doit réaliser en 2021, en mettant l'accent sur le principe fondamental de l'égalité de chances et de traitement entre travailleurs et travailleuses. La commission accueille favorablement la sélection de ce thème pour la prochaine étude d'ensemble et prévoit que celle-ci donnera l'occasion de démontrer le lien étroit existant entre ces trois instruments, en particulier le rôle essentiel qu'ils jouent dans l'égalité des genres. Elle espère aussi que la présente observation générale permettra un regain d'intérêt pour la convention n° 156.

*Champ d'application et politique nationale (articles 1 à 3 de la convention).* La convention requiert l'adoption d'une politique nationale visant à «permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales». Cette politique nationale, dont le champ d'application est vaste et qui s'applique à tous les secteurs de l'activité économique ainsi qu'à toutes les catégories de travailleurs, devrait être mise en œuvre grâce à l'adoption d'une combinaison de mesures spécifiques d'ordre législatif, administratif, politique ou pratique, qui soient adaptées aux conditions nationales relatives aux taux de participation dans l'emploi et à la sécurité de l'emploi, aux conditions de travail, à la sécurité sociale et à l'offre de services communautaires. Le champ d'application de l'expression



«responsabilités familiales» est vaste puisqu'il couvre à la fois les responsabilités à l'égard des «enfants à charge» et «d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien». Chaque État qui ratifie la convention est libre de déterminer les personnes tombant dans l'une ou l'autre de ces deux catégories, sans porter atteinte au principe de l'égalité.

En visant à protéger spécifiquement tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales contre la discrimination, la convention définit la discrimination comme dans les articles 1 et 5 de la convention n° 111, à savoir «toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession», mais qui ne comprend pas l'adoption de «mesures spéciales de protection ou d'assistance» qui sont nécessaires pour remédier aux effets de pratiques discriminatoires passées et promouvoir l'égalité pour tous. La définition couvre à la fois la discrimination directe et la discrimination indirecte. Tout en reconnaissant que les interdictions de la discrimination fondée sur le sexe ou sur le genre peuvent parfois offrir une protection importante aux femmes contre l'impact disproportionné qu'ont sur elles les obstacles dus aux responsabilités familiales ou aux préjugés concernant les rôles en matière de responsabilités familiales, la commission souligne que, dans de nombreux cas, une telle protection peut ne pas répondre aux objectifs de la convention n° 156. La convention n° 111 offre également la possibilité de définir des motifs supplémentaires de discrimination interdits, à l'échelle nationale, en consultation avec les représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs. À cet égard, la commission accueille favorablement qu'un nombre de plus en plus important de pays ajoutent «les responsabilités familiales» et/ou «la situation familiale» ou plus largement «la responsabilité des soins» à la liste des motifs de discrimination interdits dans leurs politiques et leurs législations du travail.

La commission note qu'un nombre croissant de pays, bien qu'insuffisant, a adopté des politiques nationales qui traitent de façon explicite des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Certaines des mesures en question figurent dans les politiques d'égalité des genres ou dans les politiques sur l'égalité des chances dans l'emploi et, plus récemment, dans les politiques visant spécifiquement la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Toutefois, la commission a également relevé un certain nombre de lacunes importantes dans l'adoption de politiques nationales en matière d'égalité, qui couvrent les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Dans certains pays, certaines catégories de travailleurs (telles que les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants ou les travailleurs temporaires) et certains secteurs (par exemple, l'économie informelle et l'agriculture) sont exclus du champ d'application des politiques ou législations nationales et, donc, de l'application de la convention. Dans d'autres, des politiques et des mesures spécifiques continuent de ne s'adresser qu'aux femmes. Il s'agit notamment du droit aux congés

parentaux ou familiaux, à la protection contre les heures supplémentaires et les licenciements, ou l'accès aux services de garde d'enfants. Bien que certaines «mesures spéciales» temporaires ciblées soient encore prises pour faire face aux désavantages auxquels les femmes ayant des responsabilités familiales sont confrontées (telles que des mesures les aidant à réintégrer le marché du travail après un congé de maternité ou parental étendu), la commission insiste sur le fait que l'impact de telles mesures doit être régulièrement évalué, et les restrictions éliminées dès que possible. La commission réitère à nouveau qu'elle considère que, lorsque la politique nationale, la législation, les conventions collectives ou d'autres mesures laissent supposer que la principale responsabilité en matière de soins à la famille incombe aux femmes et ainsi exclut les hommes des droits et prestations visant à permettre la conciliation du travail et des responsabilités familiales, cela renforce les stéréotypes traditionnels et constitue un frein à l'égalité. La commission souligne l'importance qu'il y a à lutter contre les stéréotypes traditionnels quant aux rôles de genre dans les soins, le travail non rémunéré et l'emploi rémunéré, de sorte que les familles puissent être libres de partager ou de répartir les responsabilités sans considération de genre, pour leur permettre de concilier au mieux ces responsabilités avec leur emploi. C'est pourquoi la commission demande que les mesures permettant la conciliation du travail et des responsabilités familiales, qui sont adoptées à l'échelle nationale et au niveau du lieu de travail, soient étendues afin qu'elles puissent s'appliquer également aux hommes.

*Dialogue social (article 11).* La commission souhaite mettre l'accent sur l'importance du dialogue social et de la négociation collective dans la mise en œuvre de la convention. À cet égard, elle a noté l'adoption de codes de bonnes pratiques destinés aux entreprises, ainsi que de guides sur la négociation collective, qui encouragent l'adoption de mesures concrètes permettant de mieux concilier travail et vie familiale. La commission espère que les organisations d'employeurs et de travailleurs continueront à participer à la conception et à la mise en œuvre de politiques nationales, sectorielles et sur le lieu de travail, ainsi que de mesures novatrices visant à donner effet aux droits prévus par la convention. La commission insiste sur le rôle important que peuvent jouer les mécanismes nationaux relatifs à l'égalité des genres, les associations professionnelles, les syndicats et d'autres associations non gouvernementales dans la promotion des objectifs de la convention, par le biais de la recherche, de la formation, de la sensibilisation et de l'échange de leçons tirées des expériences, de même que de l'application de bonnes pratiques. Ainsi, elle a relevé, par exemple, la création d'un site Internet sur la paternité destiné à promouvoir des relations équitables entre hommes et femmes et à favoriser la participation des hommes aux tâches se rapportant aux soins à la famille; la création d'une équipe spéciale nationale sur l'intégration de la vie professionnelle et de la vie familiale; et l'instauration de systèmes de certification des entreprises favorables aux

familles, qui attribuent une reconnaissance expresse aux entreprises qui adoptent pour leurs travailleurs des mesures favorables aux familles.

*Conditions d'emploi et sécurité sociale (articles 4 b), 7 et 8).* La convention requiert l'adoption de mesures qui permettent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer sur le marché du travail, de continuer à en faire partie ou de réintégrer le marché du travail après une période de congé et interdit tout licenciement pour cause de responsabilités familiales. La commission se félicite de constater qu'un grand nombre d'États Membres ont adopté une législation qui protège les salariés contre un licenciement lié à leurs responsabilités familiales, en adoptant notamment des dispositions relatives au licenciement illégal. La commission note l'importance qu'il y a à étendre la protection offerte par la législation sur l'emploi, en y incluant notamment le renouvellement des contrats et l'interdiction des licenciements ou le non-renouvellement des contrats pour cause de responsabilités familiales, aux travailleurs dans diverses formes d'emploi, car ce sont souvent ces travailleurs qui ont le plus besoin de protection. La commission rappelle en outre l'importance qu'il y a à tenir compte non seulement des personnes qui concilient emploi et responsabilités en matière de soins, mais aussi de celles qui prennent un congé pour responsabilités familiales, pour ensuite réintégrer le marché du travail. Les mesures à cet effet sont souvent intégrées dans les services de formation et d'orientation professionnelles nationaux, municipaux et sectoriels et ciblent la réinsertion des femmes dans la vie active une fois qu'elles ont élevé leurs enfants. D'autres mesures visent à conserver et à renforcer les liens existant entre l'employeur et les travailleurs en congé parental ou pour prendre soin d'un proche, afin de faciliter la réinsertion dans l'emploi de ces travailleurs. La commission demande à ce que davantage d'efforts soient déployés, grâce à des politiques actives de l'emploi, en faveur de tous travailleurs ayant des responsabilités familiales, de manière à faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans le marché du travail.

La convention requiert l'adoption de mesures, qui soient compatibles avec les conditions et les possibilités nationales, afin que l'on tienne compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale. Elle note que, pour de nombreux travailleurs, le fait d'avoir des horaires stricts et des heures de travail journalières et hebdomadaires longues est incompatible avec l'objectif qui vise à concilier vie professionnelle et vie privée. La commission accueille favorablement l'éventail de plus en plus large des mesures introduites dans les lois, règlements, conventions collectives et politiques et pratiques en matière de ressources humaines visant à promouvoir l'égalité et faciliter la conciliation vie professionnelle et vie privée. Bon nombre de ces mesures concernent les heures de travail, les modalités de travail et les congés, étant entendu que de telles innovations peuvent profiter aussi bien aux travailleurs qu'aux employeurs. La commission note que l'adoption de

telles mesures est indispensable pour assurer la pleine application de la convention dans la pratique.

L'organisation du travail, en particulier le temps de travail, les aménagements de travail et les congés, sont un facteur essentiel pouvant, selon les cas, faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (par exemple, horaires souples, cumul d'heures de travail, télétravail, congés familiaux) ou l'empêcher (par exemple, heures excessivement longues, horaires imprévus, absence de congés pour raisons familiales). La commission insiste sur le fait que les travailleurs ne devraient pas se voir refuser l'accès aux différentes modalités d'organisation du travail, lorsqu'elles existent, et les travailleurs optant pour de telles mesures ne devraient pas faire l'objet de représailles ou avoir à subir des effets négatifs sur leur avancement de carrière ou leur emploi.

L'évolution de la nature du travail et des méthodes de travail de même que les innovations technologiques et les changements perçus dans les attitudes de travail peuvent permettre aux travailleurs de mieux adapter et de mieux contrôler les aménagements de leur travail. Bon nombre de ces adaptations peuvent, et devraient, aider les travailleurs à concilier plus efficacement responsabilités familiales et travail. Les possibilités de réduire volontairement les heures de travail en général, les heures de travail flexibles, le travail à temps partiel, le travail à domicile, le travail à distance, le télétravail et les congés annuels flexibles sont des exemples de tels aménagements. De plus, l'accent est mis sur la nécessité de tenir compte des responsabilités familiales (par exemple, les soins aux personnes âgées et les horaires de travail du/de la conjoint(e)), lorsqu'il s'agit d'organiser les équipes et le travail de nuit, la mobilité du travail, les transferts d'emploi, les programmes de voyage et les programmes de réunion. La commission accueille favorablement l'adoption de tels aménagements des modalités de travail, lorsqu'ils sont volontaires et qu'ils sont prévus par d'autres normes internationales du travail, telles que la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994. D'une manière plus générale, en ce qui concerne les mesures qui visent à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la commission note que le fait de donner une plus grande autonomie et plus de souplesse aux travailleurs peut créer un climat favorable, ce qui peut également favoriser une meilleure performance. En revanche, la commission met en garde contre les aménagements des modalités de travail flexibles, telles que le travail à temps partiel, qui sont imposés aux travailleurs, en particulier aux femmes ayant des responsabilités familiales, et qui les pénalisent en termes de rémunération, de sécurité de l'emploi, de sécurité sociale, de formation ou de possibilités d'avancement.

Le droit aux congés a un effet direct sur la facilité ou la difficulté qu'a un travailleur à s'absenter de son travail pour s'occuper d'une urgence familiale, ou à prendre une pause plus longue que prévu pour assumer ses responsabilités en matière de soins. La commission se félicite de noter que, en plus du renforcement

de la protection de la maternité, le congé de paternité est de plus en plus fréquent. Les mesures visant à faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie après un congé de maternité ou de paternité peuvent notamment consister en: un congé parental, un congé pour adoption, un congé pour soutien familial, un congé accordé pour soins, un congé pour prendre soin d'un membre de la famille malade ou gravement malade ou ayant eu un accident, un congé pour raison médicale familiale, un congé pour événements familiaux (tels que mariages ou funérailles), et un congé pour prendre soin d'un proche dont l'état de santé est grave ou qui est en situation de handicap. Elle note que, bien que le recours au congé de paternité par les hommes progresse peu à peu et que le congé parental s'étend de plus en plus aux deux parents, les mères restent en grande majorité les principales utilisatrices du congé parental. Après avoir examiné les rapports que les gouvernements ont soumis concernant l'application de la convention, la commission constate que les motifs qui expliquent que les hommes ne partagent pas à part égale les congés disponibles (et n'ont pas recours à certains aménagements de travail, tels que le travail à temps partiel ou le télétravail) sont dus, en premier lieu et principalement à la culture du pays, la culture sociale et de l'emploi, puis à la peur de représailles (ou à la stigmatisation qui touche les travailleurs ayant recours à des options de travail flexibles), accompagnée de la crainte d'une perte de revenus ou de laisser passer des opportunités de développement de carrière. La commission accueille favorablement les efforts déployés par un petit nombre d'États Membres en vue d'adopter des mesures concrètes pour encourager les hommes à accroître leur rôle dans les responsabilités familiales, en introduisant, par exemple, un congé parental obligatoire que les deux parents doivent prendre chacun leur tour et en augmentant les indemnités de congé et autres incitations. Elle appelle plus de gouvernements et plus d'entreprises à adopter de telles mesures et à veiller à ce que les hommes soient inclus dans les débats sur les politiques favorables à la famille. La commission note également que les progrès concernant le droit aux congés payés et au travail flexible sont moindres pour les personnes s'occupant de personnes âgées ou en situation de handicap que pour celles qui ont charge d'enfants. Étant donné les projections démographiques révélant que le taux de dépendance des personnes âgées vient s'ajouter à celui des enfants, ce qui ne manquera probablement pas de susciter une pression supplémentaire sur la génération active, la commission espère que plus de modalités relatives aux congés seront adoptées afin de faciliter la tâche des travailleurs en charge des membres de leur famille âgés. La commission est préoccupée par le fait que, lorsque des modalités de congé existent, elles ne sont pas accessibles à tous les travailleurs, sont prises de manière disproportionnée par les femmes et sont souvent non rémunérées ou peu rémunérées. Elle fait appel aux gouvernements pour qu'ils prennent les mesures nécessaires afin de combler ces lacunes relevées dans l'application de la convention.

La commission note que la sécurité sociale joue un rôle essentiel dans la mise en place de modalités de travail et de congés flexibles en assurant un revenu et un accès aux soins médicaux aux travailleurs et à leur famille pendant les périodes de congés et au-delà. Les prestations de sécurité sociale sont en général financées par les contributions des employeurs et des travailleurs et/ou par le budget de l'État. Elles peuvent s'accompagner de mesures fiscales (impôts) et autres destinées à améliorer la protection, comme le prévoit la convention. De nombreux pays ont recours à une combinaison de prestations et de méthodes visant à assurer la protection des revenus et des soins de santé pour les travailleurs et leur famille pendant les périodes de congés en lien avec leurs responsabilités familiales. Il s'agit notamment des éléments suivants: prestations de maternité, prestations de paternité ou parentales, allocations ou subventions pour garde d'enfants, prestations familiales, allocations pour soins à domicile, prestations pour soins apportés à des personnes en situation de handicap et prestations pour les soignants, de même que divers crédits d'impôt, subventions et allocations.

Il a été constaté que l'absence d'accès à des prestations suffisantes a eu un effet dissuasif, en particulier chez les hommes, qui ont ainsi renoncé à prendre des congés ou à opter pour des aménagements de travail favorables à la famille. Quant aux femmes, il arrive trop souvent qu'elles travaillent dans des formes d'emploi qui ne sont pas couvertes par la sécurité sociale ou qui permettent un accès limité à la sécurité sociale. La commission souhaite saisir cette opportunité pour souligner le besoin de revoir la législation en matière de sécurité sociale, afin de veiller à ce qu'elle n'entraîne pas une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, et de prendre des mesures qui tiennent compte des considérations de genre pour faire face aux inégalités. La commission rappelle que, dans de nombreux États Membres, la couverture de la sécurité sociale est limitée et accueille favorablement le nouveau consensus international sur le rôle crucial que joue la protection sociale visant à encourager la dignité humaine, la cohésion sociale, l'égalité, la justice sociale, ainsi que le développement social et économique durable, tel que consacré dans la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

*Services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille (article 5).* La convention prévoit que tous les États Membres doivent tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans la planification communautaire et dans le développement et la promotion des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille. La commission prend note du fait que le manque de services de soins de qualité et abordables a été signalé par les hommes comme par les femmes comme étant l'un des problèmes les plus importants auxquels les femmes ayant des responsabilités familiales qui ont un travail rémunéré sont confrontées, et que les horaires de ces services ne sont pas flexibles. Elle note en outre que, lorsqu'une aide financière est accordée pour la

garde d'enfants, le taux d'activité des femmes augmente. Selon la commission, il est essentiel que les travailleurs ayant des responsabilités familiales aient accès aux installations de garde d'enfants, de soins et d'aide à la famille, afin de répondre aux besoins des enfants de tous âges, en matière de garde après l'école, de soins aux personnes en situation de handicap et aux personnes âgées. Ces services, qui doivent être abordables et accessibles à domicile comme au travail, correspondre aux heures de travail et être de qualité, doivent être proposés gratuitement ou à un prix raisonnable, en fonction de la capacité de paiement du travailleur. La commission accueille favorablement l'extension de ces services à de nombreuses communautés, y compris dans les zones rurales. Cependant, elle fait part de sa préoccupation quant au fait que la demande est supérieure à l'offre de tels services ou installations, et ce partout dans le monde. Bien que la convention ne spécifie pas que la mise à disposition de ces installations relève de la responsabilité de l'employeur, la commission note que les employeurs ont, dans certains cas, pris l'initiative de créer des installations et des services de soins aux enfants pour leurs employés, en collaboration, parfois, avec les syndicats. De plus, il arrive qu'ils bénéficient d'un abattement fiscal, de déductions fiscales ou d'autres subventions directes de la part de l'État. La commission demande que des enquêtes soient faites à l'échelle des communautés afin de déterminer les besoins des travailleurs en installations de soins pour les enfants et en services familiaux. Elle demande instamment à ce que des services convenables soient créés ou développés afin de répondre à ces besoins, de sorte que tous les travailleurs rémunérés parviennent à mieux concilier travail et responsabilités familiales.

*Information et éducation (article 6).* La commission insiste sur le fait qu'il est important de lancer régulièrement des campagnes de sensibilisation et d'éducation à même de permettre une meilleure compréhension du public des difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs qui ont des responsabilités familiales. Ces interventions peuvent être conçues pour chaque échelon, du local au national, et devraient être destinées à corriger la désinformation, des attitudes négatives ou des croyances contradictoires à l'encontre des travailleurs qui ont recours à des modalités de travail flexibles, tout en encourageant l'estime de soi, en réduisant l'autodénigrement et en favorisant la gestion du stress; encourager les hommes à prendre plus part aux responsabilités familiales; et permettre une meilleure compréhension des avantages pour la société, les familles et le lieu de travail que peuvent apporter l'égalité de genre et une meilleure conciliation entre le travail et la vie familiale.

Rappelant que la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail a pour objectif de parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements et soulignant l'importance de la convention à cet égard, la commission demande aux États Membres ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs de redoubler d'efforts en vue de:

- faire de la non-discrimination à l'encontre des travailleurs ayant des responsabilités familiales et de l'adoption de mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des objectifs explicites de leur politique nationale;
- contrôler et évaluer régulièrement les résultats obtenus dans le cadre de la politique nationale visant à atteindre les objectifs de la convention, afin d'ajuster les mesures prises ou envisagées;
- entreprendre régulièrement des campagnes d'information publiques pour promouvoir le partage des responsabilités familiales et lutter contre toute idée reçue sur les rôles de chacun en matière de soins;
- veiller à ce que les travailleurs ayant des responsabilités familiales aient de réelles opportunités et des droits égaux pour ce qui est de leur entrée, leur réinsertion et leur maintien sur le marché du travail;
- étendre et développer l'accès à tous les travailleurs sur une base volontaire à des mesures de protection en matière d'aménagements de travail et de congés, qui favorisent un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale;
- étendre les mesures qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans le cadre des régimes de protection sociale;
- mettre en place et développer, à l'échelle de la communauté, des installations de garde d'enfants et des services familiaux suffisants et de qualité;
- promouvoir le dialogue social, la négociation collective et d'autres mesures visant à renforcer, faciliter et encourager l'application des principes de la convention; et
- renforcer la capacité des autorités chargées de l'application de la loi, y compris les inspecteurs du travail, les tribunaux et autres juridictions, ainsi que d'autres organes compétents, à identifier et prévenir les cas de discrimination dans l'emploi et dans la profession en lien avec les responsabilités familiales, et d'y remédier.