



Conseil d'administration

341^e session, Genève, mars 2021

Section des questions juridiques et des normes
internationales du travail

LILS

Segment des normes internationales du travail et des droits
de l'homme

Date: 26 avril 2021

Original: anglais

Deuxième question à l'ordre du jour

Formulaire proposé pour les rapports demandés en 2022 au titre des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution de l'OIT concernant les instruments sur l'égalité de chances et de traitement

Objet du document

Dans le présent document, le Conseil d'administration est invité à demander aux gouvernements de soumettre, en 2022, en application de l'article 19 de la Constitution de l'OIT et en vue de la préparation en 2022 par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Étude d'ensemble qui sera examinée par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2023, des rapports sur certains instruments relatifs à l'objectif stratégique des droits et principes fondamentaux au travail, à savoir: la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ainsi que la convention (n° 183) et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000. Le Conseil d'administration est également invité à approuver le formulaire de rapport correspondant (voir le projet de décision au paragraphe 4).

Note: L'examen de cette question a été reporté de la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration.

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat: Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Les incidences habituelles liées à la préparation d'une Étude d'ensemble.

Suivi nécessaire: Mise en œuvre des décisions du Conseil d'administration.

Unité auteur: Département des normes internationales du travail (NORMES).

Documents connexes: [GB.337/LILS/2](#); [GB.337/LILS/PV](#).

1. À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration était saisi d'un document sur le choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2021, en application de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, en vue de la préparation par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Étude d'ensemble annuelle qui devait être examinée par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2022 ¹. Le document présentait trois options visant à aligner le thème de l'Étude d'ensemble sur la discussion récurrente qui était initialement prévue en 2023 sur les principes et droits fondamentaux au travail, conformément à la Résolution de 2016 de la Conférence internationale du Travail concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent ².
2. Le Conseil d'administration a décidé de retenir la deuxième option pour l'étude d'ensemble qui devait être préparée par la commission d'experts en 2021 et présentée à la Conférence internationale du Travail en 2022. En mai 2020, le Conseil d'administration a décidé de reporter d'une année les rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. En conséquence, l'Étude d'ensemble sera préparée par la commission d'experts en 2022 et examinée par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2023. Elle couvrira les six instruments traitant de la question retenue, énoncés ci-après: la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ainsi que la convention (n° 183) et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000. Au cours des délibérations du Conseil d'administration, il a en outre été proposé que l'Étude d'ensemble alimente la réflexion sur la meilleure manière de parvenir à l'égalité des genres au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds, conformément à l'engagement que l'OIT a pris à cet égard dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail ³.
3. Le formulaire proposé par le Bureau vise à tenir compte des différentes opinions et préoccupations exprimées lors de la 337^e session du Conseil d'administration. Le Bureau soumet le formulaire de rapport (voir annexe) au Conseil d'administration pour examen et approbation.

► **Projet de décision**

4. **Par correspondance, le Conseil d'administration:**
 - a) **demande aux gouvernements de soumettre pour 2022, en application de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, des rapports concernant la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ainsi que la convention (n° 183) et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000;**
 - b) **approuve le formulaire de rapport concernant ces instruments, qui figure en annexe du document GB.341/LILS/2(Rev.1).**

¹ GB.337/LILS/2.

² Paragraphes 15.1 et 15.2 b) de la [Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent](#), adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 105^e session (2016).

³ [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#).

► Annexe

Appl. 19

C.111, C.156, C.183, R.111, R.165 et R.191

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

RAPPORTS SUR
LES CONVENTIONS NON RATIFIÉES ET LES RECOMMANDATIONS

*(Article 19 de la Constitution
de l'Organisation internationale du Travail)*

—————
FORMULAIRE DE RAPPORT RELATIF AUX INSTRUMENTS SUIVANTS:

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

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

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

**Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités
familiales, 1981**

Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000

Genève

2021

L'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail se réfère à l'adoption, par la Conférence, de conventions et de recommandations, ainsi qu'aux obligations qui en découlent pour les Membres de l'Organisation. Les dispositions pertinentes des paragraphes 5, 6 et 7 de cet article sont ainsi conçues:

5. S'il s'agit d'une convention:

[...]

- e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

6. S'il s'agit d'une recommandation:

[...]

- d) sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, 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.

7. Dans le cas où il s'agit d'un État fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées:

- a) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l'État fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des États fédératifs;
- b) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action de la part des États constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra:

[...]

- iv) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et des États constituants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il

a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie;

- v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses États constituants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

Conformément aux dispositions susmentionnées, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a examiné et approuvé le formulaire de rapport ci-après. Celui-ci a été conçu de manière à uniformiser la présentation des renseignements demandés.

RAPPORT

à présenter le 28 février 2022 au plus tard, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de, sur l'état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l'objet des instruments mentionnés dans le formulaire ci-après.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent envoyer leurs commentaires au plus tard le 30 juin 2022.

* * *

Cadre et portée des questions

À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a demandé au Bureau d'élaborer, pour examen à sa 338^e session (mars 2020), aux fins de l'Étude d'ensemble que doit préparer la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) en 2021 en vue de son examen par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2022, le formulaire de rapport au titre de l'article 19 sur six instruments: la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ainsi que la convention (n° 183) et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000. En mai 2020, le Conseil d'administration a décidé de reporter d'une année les rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. En conséquence, l'Étude d'ensemble sera préparée par la commission d'experts en 2022 et examinée par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2023.

Au cours de ses discussions, le Conseil d'administration a souligné que l'Étude d'ensemble alimenterait la réflexion sur la meilleure manière de parvenir à l'égalité des genres au travail, conformément à l'engagement que l'OIT a pris à cet égard dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

L'Étude d'ensemble dressera un aperçu complet de la législation et des politiques nationales concernant les six instruments dans les États Membres de l'OIT (partie I). En outre, elle expliquera en quoi les droits spécifiques relatifs au travail et à l'emploi énoncés dans ces instruments sont des préalables nécessaires à la réalisation de

l'égalité des genres (partie II). Elle mettra de surcroît l'accent sur l'importance que revêtent la sensibilisation aux principes consacrés par les six instruments et la mise en place de mécanismes de contrôle de l'application et de suivi efficaces pour garantir la mise en œuvre effective de ces principes (partie III). Elle contribuera aussi à une meilleure compréhension des dispositions des instruments concernés, tant en droit que dans la pratique, ainsi que des difficultés et des possibilités liées à leur application, et encouragera les États Membres à partager des données d'expérience et des bonnes pratiques.

Le présent formulaire a été préparé à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et de son suivi. Il a été tenu compte du fait que «[c]e suivi vise à tirer le meilleur parti possible de tous les moyens d'action prévus par la Constitution de l'OIT pour que celle-ci remplisse son mandat. Certaines des mesures visant à aider les Membres pourraient rendre nécessaires certaines adaptations concernant les modalités d'application des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, sans augmenter les obligations des États Membres en matière de rapports». En regroupant et en examinant des instruments relatifs à un objectif stratégique spécifique, les études d'ensemble peuvent à la fois donner un aperçu de la législation et de la pratique dans les États Membres de l'OIT concernant certains instruments et alimenter les discussions récurrentes grâce à des informations pertinentes sur les tendances et les pratiques liées à un objectif stratégique donné.

Enfin, l'Étude d'ensemble permettra aux États Membres de l'OIT d'évaluer comment, en concourant à la réalisation de plusieurs objectifs de développement durable (ODD), notamment les ODD 1 («pas de pauvreté»), 3 («bonne santé et bien-être»), 5 («égalité entre les sexes») et 8 («travail décent et croissance économique»), ces normes participent de l'exécution du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Elle sera aussi utile pour la préparation de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail que la Conférence tiendra en 2024 et, suivant le moment auquel le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes choisira d'examiner les instruments concernant la protection de la maternité, elle pourra soit éclairer les travaux du groupe, soit y donner suite.

* * *

Les questions ci-après se rapportent à des sujets traités dans les conventions n^{os} 111, 156 et 183 et dans les recommandations n^{os} 111, 165 et 191.

Afin de répondre à la demande du Conseil d'administration, exprimée à sa session de novembre 2019, tendant à ce que le questionnaire soit précis, bref et bien ciblé, le nombre de questions est limité à 32. En conséquence, les questions ne sont pas présentées instrument par instrument (ou article par article), mais en fonction des thématiques communes traitées par les différents instruments, les instruments pertinents et les dispositions correspondantes étant systématiquement identifiés. De plus, étant donné que l'égalité des genres et la protection de la maternité sont des composantes essentielles des politiques porteuses de changement préconisées par le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et qu'elles contribuent à la réalisation de plusieurs ODD, en particulier les ODD 5 («égalité entre les sexes») et 8

(«travail décent et croissance économique»), une question sur les ODD et l'initiative «Beijing +25»¹ a été ajoutée.

Le cas échéant, donner une référence précise (lien Internet) ou fournir des informations sur les dispositions des lois, règlements, conventions collectives, règlements d'entreprise, sentences arbitrales, décisions judiciaires et politiques applicables ainsi qu'une version électronique des textes correspondants.

¹ L'année 2020 a marqué le vingt-cinquième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995), franchissant ainsi une étape importante, après cinq ans d'action pour la réalisation des ODD du Programme 2030.

Formulaire de rapport sur l'égalité des genres et la non-discrimination, les responsabilités familiales et la protection de la maternité (article 19)

Notes

1. Les gouvernements des pays ayant ratifié une ou plusieurs des conventions et étant tenus de présenter un rapport en application de l'article 22 de la Constitution utiliseront le présent formulaire uniquement pour ce qui est des conventions non ratifiées, le cas échéant, et des recommandations. Il n'y aura pas lieu de reproduire les informations déjà fournies dans les rapports soumis au titre de l'article 22 au sujet des conventions ratifiées. *Les questions figurant sous les intitulés «Action normative» et «Besoins éventuels en matière d'assistance technique» s'adressent à tous les États Membres.*
2. À moins que les instruments visés par le présent formulaire n'en donnent une définition différente, les termes «législation nationale» ou «dispositions» devraient s'entendre comme désignant les lois, dispositions réglementaires, politiques, conventions collectives, décisions judiciaires ou sentences arbitrales.
3. Les termes «travailleurs ayant des responsabilités familiales» ne devraient pas s'entendre comme désignant les seules femmes.
4. Si la législation nationale ou d'autres dispositions ne traitent pas des questions soulevées dans le présent formulaire, fournir des informations sur les pratiques en usage et les pratiques émergentes.

► Partie I. Cadre juridique et institutionnel relatif à l'égalité des genres et à la non-discrimination

CADRE NATIONAL EN MATIÈRE DE NON-DISCRIMINATION ET LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ		
Convention n° 111 et recommandation n° 111		
1.	<p>Indiquer toutes dispositions de la législation et de la pratique nationales, y compris les politiques, visant à prévenir et à interdire la discrimination ¹ dans l'emploi et la profession, en précisant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si ces dispositions et politiques comportent une définition de la discrimination, tout en indiquant les motifs couverts [C.111, art. 1 (1) a) et b); R.111, paragr. 1]; • si ces dispositions et politiques englobent la discrimination fondée sur l'un quelconque des motifs suivants: la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale [C.111, art.1 (1) a); R.111, paragr. 1]; 	<p>C.111, art. 1 à 3 et 5. R.111, parties I et II. C.156, art. 1 à 4, 9 et 11. R.165, paragr. 1 et 2, 6 à 8, 15 à 17 et partie VI. C.183, art. 1, 2 et 9. R.191, paragr. 5.</p>

¹ Aux fins du présent questionnaire, le terme «discrimination» désigne à la fois la discrimination directe et la discrimination indirecte.

- dans l'affirmative, de quelle manière ces dispositions et politiques abordent la prévention et l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel [C.111, art. 1 (1) a), art. 2 et art. 3; R.111, paragr. 1 et 2 a) et b)];
- si ces dispositions et politiques englobent la discrimination fondée sur d'autres motifs [C.111, art. 1 (1) b)];
- si la législation aborde la question de la discrimination fondée sur plus d'un des motifs susmentionnés (par exemple, situations où des travailleurs sont soumis à la discrimination en raison de leur sexe et aussi en raison de leur ascendance nationale ou de la couleur de leur peau) [C.111, art. 1 (1) a), art. 2 et art. 3; R.111, paragr. 1];
- si ces dispositions et politiques s'appliquent au secteur public et au secteur privé et à l'ensemble des travailleurs [C.111, art. 2];
- si et, dans l'affirmative, comment les organisations d'employeurs et de travailleurs participent à l'élaboration, à l'évaluation et à la révision des politiques susmentionnées, et le rôle que jouent les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives dans la mise en œuvre de ces politiques [C.111, art. 3 a)].

Convention n° 156 et recommandation n° 165

Indiquer toutes dispositions de la législation et de la pratique nationales, y compris les politiques, visant à prévenir et à interdire la discrimination dans l'emploi et la profession, en précisant:

- si ces dispositions et politiques englobent la discrimination fondée sur les motifs suivants: l'état matrimonial, la situation familiale et les responsabilités familiales [C.156, art. 2 et 3; R.165, paragr. 1 et 2, 6 à 8 et 15 et 16];
- si ces dispositions et politiques s'appliquent au secteur public et au secteur privé et à l'ensemble des travailleurs [C.156, art. 2];
- la définition qui est donnée dans votre pays aux termes «enfant à charge» et «autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien» dans le cadre des mesures visant à faire en sorte que les conditions d'emploi soient telles qu'elles permettent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales [C.156, art. 1 (3)];
- si ces dispositions comportent des mesures de sécurité sociale, d'allègement fiscal et d'autres mesures appropriées tenant compte de la situation des travailleurs ayant des responsabilités familiales (allocations familiales, bonification des droits à pension acquis durant les périodes de congé, prise en considération des responsabilités familiales pour définir les besoins en matière de prestations de chômage, etc.) [C.156, art. 4 b); R165, partie VI];
- si et, dans l'affirmative, comment les organisations d'employeurs et de travailleurs participent à l'élaboration, à l'évaluation et à la révision des politiques susmentionnées, et le rôle que jouent les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives dans la mise en œuvre de ces politiques [C.156, art. 11; R.165, paragr. 5].

	<p>Convention n° 183 et recommandation n° 191</p> <p>Indiquer toutes dispositions de la législation et de la pratique nationales, y compris les politiques, portant sur la protection de la maternité, en précisant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la définition qui est donnée dans votre pays aux termes «enfant» et «femme» dans le contexte de la mise en œuvre des mesures de protection de la maternité [C.183, art. 1]; • quelles sont les catégories de femmes auxquelles s'appliquent les mesures de protection de la maternité, si de quelconques dispositions ou mesures ont été prises ou sont envisagées pour protéger les femmes employées dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant ² [C.183, art. 2 (1)] • si certaines catégories de travailleuses sont exclues du bénéfice de ces mesures et quelles sont les raisons de leur exclusion, et si les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées ont été consultées à cet égard [C.183, art. 2 (2) et (3)]; • si ces dispositions et politiques couvrent la discrimination fondée sur la maternité [C.183, art. 9 (1); R.191, paragr. 5]. 	
2.	<p>Convention n° 111 et recommandation n° 111</p> <p>Indiquer quelles dispositions législatives ou réglementaires restreignent le type de travail que certaines personnes peuvent exercer, les excluent de certaines professions ou limitent d'une autre manière leur accès à l'emploi ou leur maintien dans celui-ci ³ [C.111, art. 1 et 5].</p>	C.111, art. 1 et 5.
3.	<p>Convention n° 111 et recommandation n° 111</p> <p>Indiquer si des mesures spéciales visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement ont été adoptées en faveur de certains groupes défavorisés (femmes et/ou travailleurs ayant des responsabilités familiales par exemple) [C.111, art. 5 (2)].</p>	C.111, art. 5 (2)

² Voir le paragraphe 1 de l'article 2 de la convention n° 183. «Les femmes employées dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant» peuvent englober celles qui travaillent sans contrat de travail écrit, celles qui sont en situation de salariat déguisé, les travailleuses à domicile, les travailleuses occasionnelles et les travailleuses temporaires, ainsi que celles qui travaillent dans l'économie informelle.

³ Telles que, par exemple, l'interdiction faite aux femmes de travailler la nuit, l'obligation d'obtenir l'autorisation préalable du conjoint pour travailler, l'interdiction d'exercer certains emplois.

► **Partie II. Réaliser l'égalité des genres par la promotion de l'emploi et des droits au travail**

DROIT À UN ACCÈS ÉGAL À L'EMPLOI ET À LA PROFESSION	
<p>4.</p> <p style="background-color: #003366; color: white; padding: 2px;">Convention n° 111 et recommandation n° 111</p> <p>Égalité d'accès à la formation Décrire toutes mesures législatives ou autres visant à promouvoir l'accès des filles et des femmes à l'éducation, à la formation et à l'orientation professionnelles, et fournir des informations sur les programmes et politiques en cours visant à améliorer l'accès des femmes et des hommes à un plus large éventail d'emplois (par exemple, formation des femmes dans des secteurs traditionnellement masculins) [C.111, art. 1, 3 b) et 3 e); R.111, paragr. 1, 2 b) i) et ii) et 3].</p> <p>Assurer l'égalité d'accès à l'emploi et à la profession et licenciement Décrire les mesures législatives et autres visant à faire en sorte que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine sociale et l'ascendance nationale ne puissent pas constituer un motif pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> • refuser un emploi [C.111, art. 1; R.111, paragr. 1 et 2 b) i) et ii)]; • refuser une promotion et le versement des prestations en rapport avec l'emploi [C.111, art. 1; R.111, paragr. 2 b) iii) à vi)]; • mettre fin à la relation de travail [C.111, art. 1]. <p>(Par exemple mesures visant à interdire les questions d'ordre personnel durant les entretiens d'embauche et en cours d'emploi, mesures concernant la non-divulgaration des données relatives à la rémunération précédente, etc.)</p>	<p>C.111, art. 1, 3 b), 3 e) et 5. R.111, paragr. 1, 2 et 3</p>
<p>5.</p> <p style="background-color: #003366; color: white; padding: 2px;">Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p>Assurer l'accès à la formation Fournir tous renseignements sur les services offerts aux travailleurs ayant des responsabilités familiales en rapport avec leur droit à la formation professionnelle (services d'orientation, d'information et de placement et arrangements en matière de congé-éducation payé), en précisant si ces services sont gratuits pour les intéressés [C.156, art. 4 et 7; R.165, paragr. 9 a) et 12 à 15].</p> <p>Assurer l'égalité d'accès à l'emploi et à la profession et licenciement Décrire les mesures législatives et autres visant à faire en sorte que l'état matrimonial, la situation familiale et les responsabilités familiales ne puissent pas constituer un motif pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> • refuser un emploi [C.156, art. 3; R.165, paragr. 6 à 8]; • refuser une promotion et le versement des prestations en rapport avec l'emploi [C.156, art. 3; R.165, paragr. 6 à 8 et 15]; • mettre fin à la relation de travail [C.156, art. 8; R.165, paragr. 16]. 	<p>C.156, art. 3, 4, 7 et 8 R.165, paragr. 6 à 8, 9 a) et 12 à 16.</p>

6.	<p>Convention n° 183 et recommandation n° 191</p> <p>Assurer l'égalité d'accès à l'emploi et à la profession et licenciement</p> <p>Décrire les mesures législatives et autres visant à faire en sorte que la maternité ne puisse pas constituer un motif direct ou indirect pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> • refuser un emploi [C.183, art. 9]; • refuser une promotion et le versement de prestations en rapport avec l'emploi [C.183, art. 9]; • mettre fin à la relation de travail [C.183, art. 8 (1)]. <p>(Par exemple, toutes mesures visant à interdire que les femmes puissent se voir imposer des tests de grossesse obligatoires, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui sont interdits, totalement ou partiellement, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent, ou qui comportent un risque significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.)</p>	C.183, art. 8 (1) et 9.
CONGÉ		
7.	<p>Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p>Congés visant à pouvoir assumer des responsabilités familiales</p> <p>Indiquer si les travailleurs ont droit à d'autres congés visant à leur permettre d'assumer leurs responsabilités familiales, par exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un congé parental [C.156, art. 4; R.165, paragr. 22]; • un congé de paternité; • un congé en cas de maladie d'un membre de la famille [R.165, paragr. 23]. <p>Indiquer, pour chaque type de congés: la durée et les conditions d'octroi du congé, la base sur laquelle il est accordé et les autres modalités y afférentes (utilisation, répartition entre les parents, etc.) [R.165, paragr. 22 et 23].</p>	C.156, art. 4. R.165, paragr. 22 et 23.
8.	<p>Convention n° 183 et recommandation n° 191</p> <p>Congés liés à la maternité</p> <p>Indiquer si les travailleuses ont droit aux congés suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un congé visant à leur permettre de se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec la grossesse [R.191, paragr. 6 (6)]; • un congé en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement [C.183, art. 5]; et un congé de maternité [C.183, art. 4; R.191, paragr. 1]. 	C.183, art. 4, 5 et 11. R.191, paragr. 1, 6 (6) et 10.

	<p>Préciser quelle est la durée du congé de maternité avant et après l'accouchement et si le congé après l'accouchement comprend une période de congé obligatoire de six semaines (si cette période est inférieure à six semaines, indiquer s'il en a été convenu ainsi à l'échelon national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs) [C.183, art. 4 (4)].</p> <p>Indiquer si l'opportunité d'étendre la durée du congé de maternité est examinée périodiquement en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs [C.183, art. 11].</p> <p>Types de congés apparentés</p> <p>Indiquer si les travailleurs ont droit aux congés suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal de la mère, accordé au père de l'enfant, s'il est employé, en cas de décès de la mère avant l'expiration du congé postnatal [R.191, paragr. 10 (1)]; • un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal, accordé au père de l'enfant, s'il est employé, en cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement et avant l'expiration du congé postnatal, si celle-ci ne peut s'occuper de l'enfant [R.191, paragr. 10 (2)]; • un congé visant à permettre aux parents adoptifs de s'occuper de leur enfant [R.191, paragr. 10 (5)]; • un congé parental [R.191, paragr. 10 (3) et (4)]. <p>Indiquer, pour chaque type de congés: la durée et les conditions d'octroi du congé, la base sur laquelle il est accordé et les autres modalités y afférentes (utilisation, répartition entre les parents, etc.) [R.191, paragr. 10 (4) et (5)].</p> <p>Décrire les mesures prises pour préserver les droits en matière d'emploi et de sécurité sociale des travailleurs qui prennent un congé, ainsi que les mesures visant à encourager les travailleurs, hommes et femmes, à prendre un congé.</p>	
PRESTATIONS		
9.	<p>Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p><i>Prestations en espèces pendant un congé visant à pouvoir assumer des responsabilités familiales</i></p> <p>Indiquer si une indemnité financière, une prestation en espèces ou un autre type de complément de revenu est versé aux travailleurs pendant un des congés visés à la question 7. Préciser les catégories de travailleurs concernés, les conditions d'octroi et les modalités de financement des différentes prestations [C.156, art. 4 b); R.165, paragr. 27 et 28].</p>	<p>C.156, art. 4 b). R.165, paragr. 27 et 28.</p>

Convention n° 183 et recommandation n° 191	
<p>10. Prestations en espèces pendant un congé</p> <p>Indiquer si une prestation en espèces ou un autre type de complément de revenu est versé aux travailleuses et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales pendant un des congés visés à la question 8, moyennant l'un des dispositifs suivants ou en en combinant plusieurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assurance sociale obligatoire; • subventions publiques; • dispositif mis en place par l'employeur; • fonds de l'assistance sociale; • allègement fiscal et autres mesures fiscales; • autres moyens tels que déterminés par la législation ou la pratique nationales. <p>Préciser, pour chacun des dispositifs utilisés, les conditions d'octroi, les catégories de travailleurs auxquels ces conditions s'appliquent, y compris ceux qui sont employés dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant, la part de cotisation, les charges sociales ou les paiements versés par ceux qui financent les prestations (par exemple, travailleurs, employeurs, État), ainsi que les méthodes utilisées pour déterminer le montant ou le niveau des prestations en espèces et les taux applicables [C.183, art. 6 (1) à (6), 6 (8) et 7].</p> <p>Indiquer si les cotisations dues dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire ou les charges sociales prélevées en vue de financer les prestations de maternité sont payées conjointement par l'employeur et le salarié ou par le seul employeur; et en fonction du nombre total de salariés, hommes et femmes, sans distinction de sexe [R.191, paragr. 4].</p> <p>Prestations médicales de maternité</p> <p>Indiquer si des soins médicaux sont assurés aux femmes et à leur enfant pendant la maternité, et préciser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si ces soins comprennent les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement et les soins postnatals ainsi que l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire; • par quels moyens ces soins médicaux sont financés; • si les femmes doivent contribuer aux coûts afférents à ces soins et, le cas échéant, les règles applicables au partage des coûts [C.183, art. 6 (7); R.191, paragr. 3 et 4]. 	<p>C.183, art. 6 et 7. R.191, paragr. 2 à 4.</p>

RETOUR DE CONGÉ

<p>11.</p>	<p style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p><i>Retour au travail à l'issue d'un autre type de congé visant à pouvoir assumer des responsabilités familiales</i> Indiquer si des mesures ont été adoptées en vue de veiller à ce que les travailleurs qui prennent un congé parental puissent le faire sans perdre leur emploi, les droits afférents à celui-ci étant préservés. Préciser si ces mesures s'appliquent aussi aux types de congés visés à la question 7 [C.156, art. 4 b); R.165, paragr. 22 (1)].</p> <p>Décrire les mesures prises pour préserver les droits à la sécurité sociale des travailleurs qui prennent ce type de congés, telles que la bonification des droits à pension acquis pendant le congé [C.156, art. 4 b); R.165, paragr. 28].</p>	<p>C.156, art. 4 b). R.165, paragr. 22 (1) et 28.</p>
<p>12.</p>	<p style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Convention n° 183 et recommandation n° 191</p> <p><i>Retour au travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption</i> Indiquer si des mesures d'ordre juridique ou procédural ont été adoptées en vue de veiller à garantir le droit des femmes et des parents adoptifs, selon le cas, à reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux à l'issue du congé de maternité ou du congé d'adoption [C.183, art. 8 (2); R.191, paragr. 5 et 10 (5)].</p>	<p>C.183, art. 8 (2) R.191, paragr. 5 et 10 (5)</p>

Convention n° 156 et recommandation n° 165

<p>13. Autres modalités de travail permettant de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales Indiquer les mesures prises pour garantir que les conditions d'emploi sont telles qu'elles permettent aux travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales [C156, art.4; R.165, paragr. 17]. À cet égard, préciser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans quelle mesure des dispositions ont été prises en vue de réduire la durée journalière du travail et les heures supplémentaires, de prévoir plus de souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des périodes de repos et des congés, et de prendre en considération les responsabilités familiales dans l'organisation du travail par équipes et lors de l'affectation du travail de nuit, ainsi que lors du transfert de travailleurs d'une localité à une autre [R.165, paragr. 18 à 20]; • si ces dispositions s'appliquent à tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales (les pères, les parents adoptifs, etc.) [C.156, art. 1]; • dans quelle mesure des dispositions ont été prises en vue de garantir que les conditions d'emploi, y compris l'assujettissement à la sécurité sociale, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires sont, autant qu'il est possible, équivalentes à celles des travailleurs à plein temps et des travailleurs permanents respectivement (et que, dans les cas appropriés, leurs droits sont calculés sur une base proportionnelle) [R.165, paragr. 21 (1) et (2)]; • dans quelle mesure des dispositions ont été prises en vue de donner la possibilité aux travailleurs à temps partiel d'accéder ou de revenir à un emploi à plein temps lorsqu'un tel emploi est vacant et lorsque disparaissent les circonstances ayant déterminé l'affectation à un emploi à temps partiel [R.165, paragr. 21 (3)]; • si ces dispositions sont prévues par la législation nationale, les conventions collectives, les règlements d'entreprise ou tout autre instrument [C.156, art. 9; R.165, paragr. 3]. 	<p>C.156, art.1, 4 et 9. R.165, paragr. 3 et 17 à 21.</p>
--	--

<p>14.</p>	<p>Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p>Services (services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, services d'aide et de soins à domicile)</p> <p>Donner des informations détaillées sur les mesures prises en vue de tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans la planification de l'action communautaire, locale ou régionale [C.156, art. 5]. En particulier, donner toutes informations sur les mesures prises en vue de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mettre en place des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille ainsi que des services d'aide et de soins à domicile (donner des précisions sur: le nombre de structures de prestations de services et d'installations de soins aux enfants et d'aide à la famille dans le pays, y compris pour la prise en charge de long terme, notamment des personnes en situation de handicap et leurs familles; leur répartition géographique; leur mode d'organisation et leur dotation en personnel; les coûts et les méthodes de paiement, etc.) [R.165, paragr. 25, 26 et 33]; • promouvoir la fourniture de services à la collectivité, tels que les transports publics, la fourniture d'eau et d'énergie au domicile des travailleurs ou à proximité immédiate et la construction de logements fonctionnels visant à alléger les tâches ménagères [R.165, paragr. 34]. 	<p>C.156, art. 5. R.165, paragr. 25, 26 et 33 à 34.</p>
<p>15.</p>	<p>Convention n° 183 et recommandation n° 191</p> <p>Protection de la santé</p> <p>Indiquer toutes mesures prises en droit et dans la pratique pour garantir que les femmes enceintes ou qui allaitent ne sont pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant [C.183, art. 3; R.191, paragr. 6 (1)], et préciser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si les femmes enceintes ou les mères qui allaitent disposent d'une alternative n'entraînant pas de perte de salaire lorsque le travail qu'elles accomplissent pose un risque significatif pour leur santé ou celle de leur enfant [R.191, paragr. 6 (2) à (4)]; • si les femmes conservent le droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent dès que leur retour ne comporte plus de risque pour leur santé [R.191, paragr. 6 (5)]. 	<p>C.183, art. 3. R.191, paragr. 6.</p>

Convention n° 183 et recommandation n° 191	
<p>16. Modalités de travail Mesures visant à faciliter l'allaitement Indiquer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si la législation nationale prévoit que les femmes ont droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter leur enfant [C.183, art. 10 (1)] ⁴; • tous aménagements quotidiens du temps de travail prescrits à cette fin (y compris la période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps du travail) et si le nombre et la durée des pauses d'allaitement peuvent être adaptés aux besoins particuliers [C.183, art. 10 (2); R.191, paragr. 7 et 8]; • si ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail sont comptées comme du temps de travail et rémunérées en conséquence [C.183, art. 10 (2)]; • si des dispositions sont prises en vertu de la législation ou de la pratique nationales en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité [R. 191, paragr. 9]. 	<p>C.183, art. 10. R.191, paragr. 7 à 10.</p>

⁴ Il convient de noter à titre d'information que, lorsqu'ils assurent l'accès au système de protection défini par la convention, certains pays donnent parfois aux parents adoptifs le droit à des pauses pour allaiter ou nourrir leur enfant. En outre, et afin de garantir et de promouvoir l'égalité de genre entre les parents, les pères biologiques ont parfois aussi droit à de telles pauses. Les Membres souhaiteront peut-être donner de plus amples informations à cet égard.

► **Partie III. Promouvoir l'égalité des genres dans l'emploi et la profession**

SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ DES GENRES

Convention n° 111 et recommandation n° 111

17. ***Promouvoir la compréhension et l'acceptation de l'égalité des genres et de la non-discrimination***

Décrire les mesures prises en vue de promouvoir une information et une éducation propres à susciter dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité des genres et des problèmes que rencontrent les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et donner notamment des informations sur:

- les mesures prises pour faire accepter et respecter le principe d'égalité de chances et de traitement des travailleurs et des travailleuses [C.111, art. 3 *b*)].

Indiquer quel est le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la promotion de la compréhension, l'acceptation et la concrétisation du principe de l'égalité des genres [C.111, art. 3 *a*)].

Convention n° 156 et recommandation n° 165

Promouvoir la compréhension et l'acceptation de l'égalité des genres et de la non-discrimination

Décrire les mesures prises en vue de promouvoir une information et une éducation propres à susciter dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité des genres et des problèmes que rencontrent les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et donner notamment des informations sur:

- les mesures prises pour lutter contre les stéréotypes conduisant à exclure les filles et les femmes de certains programmes ou possibilités en matière d'éducation [C.156, art. 6; R.165, paragr. 10];
- les travaux de recherche entrepris en vue de fournir des informations objectives sur lesquelles puissent se fonder des politiques et des mesures efficaces [R.165, paragr. 11 *a*) et 24 *a*)];
- les activités éducatives visant à encourager le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes [R.165, paragr. 11 *b*)].

Indiquer quel est le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la promotion de la compréhension, l'acceptation et la concrétisation du principe de l'égalité des genres [C.156, art. 11; R.165, paragr. 5].

C.111, art. 3 *a*) et *b*).
R.111, paragr. 2 à 5.
C.156, art. 6 et 11.
R.165, paragr. 5, 10, 11 et 24.

18.	<p>Convention n° 111 et recommandation n° 111</p> <p>Indiquer comment est assurée et contrôlée dans la pratique l'application effective de la législation et des politiques visant à lutter contre la discrimination (en particulier la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou sur tous autres motifs tels qu'énoncés au paragraphe 1 <i>b</i>) de l'article 1 de la convention n° 111) et à promouvoir l'égalité des genres [R.111, paragr. 10].</p> <p>En particulier, donner des informations sur les activités pertinentes des institutions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inspection du travail (formations à l'égalité des genres, équipes spéciales d'inspection du travail consacrées à l'égalité des genres, etc.); • organes compétents sur les questions d'égalité ou autres organes spécialisés (indiquer quel est leur mandat et leur fonctionnement et si les travailleurs ont la possibilité de les saisir); • tribunaux (dispositions procédurales spéciales, notamment procédures constitutionnelles spéciales, renversement de la charge de la preuve, mention expresse des normes internationales du travail visées par le présent questionnaire dans les décisions judiciaires, etc.); • autres organes compétents en matière de prévention et de règlement des différends (par exemple, médiateur). <p>Indiquer de quelle manière la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux organes compétents sur les questions d'égalité ou aux autres organes spécialisés est garantie dans la pratique [R.111, paragr. 9].</p> <p>Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p>Indiquer comment est assurée et contrôlée dans la pratique l'application effective de la législation et des politiques visant à lutter contre la discrimination (en particulier la discrimination fondée sur la situation matrimoniale, la situation familiale et les responsabilités familiales) et à promouvoir l'égalité des genres [C.156, art. 9 et 10].</p> <p>En particulier, donner des informations sur les activités pertinentes des institutions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inspection du travail (formations à l'égalité des genres, équipes spéciales d'inspection du travail consacrées à l'égalité des genres, etc.); • organes compétents sur les questions d'égalité ou autres organes spécialisés (indiquer quel est leur mandat et leur fonctionnement et si les travailleurs ont la possibilité de les saisir); • tribunaux (dispositions procédurales spéciales, notamment procédures constitutionnelles spéciales, renversement de la charge de la preuve, mention expresse des normes internationales du travail visées par le présent questionnaire dans les décisions judiciaires, etc.); • autres organes compétents en matière de prévention et de règlement des différends (par exemple, médiateur). 	<p>R.111, paragr. 9 et 10. C.156, art. 9 à 11. C.183, art. 8, 9 et 12.</p>
-----	--	--

	<p>Indiquer de quelle manière la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux organes compétents sur les questions d'égalité ou aux autres organes spécialisés est garantie dans la pratique [C.156, art. 11].</p> <p>Convention n° 183</p> <p>Indiquer comment est assurée et contrôlée dans la pratique l'application effective de la législation et des politiques visant à lutter contre la discrimination fondée sur la maternité [C.183, art. 9 et 12].</p> <p>Indiquer quelles sont les mesures juridiques et procédurales permettant d'assurer une protection contre les licenciements illégaux liés à la maternité, en précisant quels moyens de recours et de réparation sont offerts en cas de licenciement abusif. Indiquer si la charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la maternité incombe à l'employeur [C.183, art. 8 et 12].</p>	
COLLECTE D'INFORMATIONS		
<p>19.</p>	<p>Convention n° 111 et recommandation n° 111</p> <p>Indiquer si votre pays recueille les informations, y compris statistiques, suivantes (et, dans l'affirmative, communiquer ces informations):</p> <ul style="list-style-type: none"> • informations ventilées par sexe sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les tribunaux (en particulier les affaires de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale), sur le nombre de plaintes déposées et sur la suite qui leur a été donnée (issue, sanctions infligées et mesures de réparation accordées) [C.111, art 1 à 3; R.111, paragr. 1]. <p>Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p>Indiquer si votre pays recueille les informations suivantes (et, dans l'affirmative, communiquer ces informations):</p> <ul style="list-style-type: none"> • informations ventilées par sexe sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les tribunaux (en particulier les affaires de discrimination fondée sur la situation matrimoniale, la situation familiale et les responsabilités familiales), sur le nombre de plaintes déposées et sur la suite qui leur a été donnée (issue, sanctions infligées et mesures de réparation accordées) [C.156, art 3; R.165, paragr. 6 à 8]; • informations sur le nombre de femmes et d'hommes en activité, ventilées par situation parentale, nombre et âge des enfants et composition du ménage, y compris des informations sur les conditions de travail des intéressés (profession, secteur d'activité, type de contrat, secteur public ou privé, nombre d'heures de travail, rémunération, etc.) [R.165, paragr. 17 et 18]; • informations, ventilées par sexe, sur le nombre de travailleurs qui ont droit à un congé pour raisons familiales ou à un congé d'aidant, et sur le nombre de travailleurs bénéficiant d'un tel congé [R.165, paragr. 22 et 23]; 	<p>C.111, art. 1 à 3 R.111, paragr. 1 C.156, art. 3 et 5 R.165, paragr. 6 à 8, 11, 17, 18, 21 à 23 et 24 à 26 C.183, art. 2, 3-4, 6 et 8-9 R.191, paragr. 1, 5 et 10</p>

- informations sur le nombre de travailleurs ayant des responsabilités familiales, collectées pour déterminer quels sont les arrangements dont ils ont besoin et qu'ils préfèrent en matière de services et d'installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, ainsi que de services d'aide et de soins à domicile [C.156, art. 5; R.165, paragr. 24 à 26];
- informations, ventilées par âge et sexe, sur le nombre de travailleurs employés à temps partiel et sur les horaires de travail, les périodes de repos, la durée du travail et les congés dans le cadre des autres modalités de travail flexibles [R.165, paragr. 21];
- autres données de recherche sur les divers aspects de l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales, visant à fournir des informations objectives sur lesquelles puissent se fonder des politiques et des mesures efficaces [R.165, paragr. 11 a)];
- autres données de recherche sur le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes [R.165, paragr. 11 b)].

Convention n° 183 et recommandation n° 191

Indiquer si votre pays recueille les informations, y compris statistiques, suivantes (et, dans l'affirmative, communiquer ces informations):

- informations ventilées par sexe sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les tribunaux (en particulier les affaires de discrimination fondée sur la maternité), sur le nombre de plaintes déposées et sur la suite qui leur a été donnée (issue, sanctions infligées et mesures de réparation accordées) [C.183, art. 8 et 9; R.191, paragr. 5];
- informations sur le nombre de femmes en activité, y compris des informations sur le nombre de femmes employées dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant (travail à domicile, travail occasionnel, travail temporaire, etc.) [C.183, art. 2(1)];
- informations, ventilées par sexe, sur le nombre de travailleurs qui ont droit à un congé lié à la maternité et sur le nombre de travailleurs bénéficiant de tels congés [C.183, art. 3 et 4; R.191, paragr. 1 et 10].

PERSPECTIVES

20.	<p>Question facultative</p> <p>Donner des informations sur la stratégie déployée par votre pays (par exemple, un plan national) pour atteindre les ODD, en particulier la cible 5.1 de l'ODD 5 – «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles» – ainsi que sur les examens qui ont pu être conduits au niveau national sur la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing dans le cadre de l'initiative «Beijing+25».</p>	
21.	<p>Ratification: perspectives et obstacles</p> <p>Fournir des informations concernant les perspectives de ratification et recenser les difficultés ou les obstacles qui entravent la ratification possible des conventions visées par le présent questionnaire (conventions n^{os} 111, 156 et 183). Indiquer les mesures prises ou envisagées en vue de lever ces obstacles.</p>	
22.	<p>Action normative</p> <p>Existe-t-il des lacunes ou des incohérences auxquelles il faudrait remédier par de nouvelles discussions normatives sur les instruments dont traite le présent questionnaire?</p>	
23.	<p>Besoins éventuels en matière d'assistance technique</p> <p>Indiquer si votre pays a sollicité l'assistance technique du BIT pour donner effet aux dispositions des instruments visés par le présent questionnaire. Dans l'affirmative, apporter des précisions sur les effets de cette assistance. Indiquer en outre de quelle manière le BIT, dans les limites de son mandat, pourrait fournir à votre pays une assistance appropriée afin de l'aider au mieux à promouvoir l'égalité des genres au travail.</p>	
24.	<p>Indiquer les organisations représentatives d'employeurs ou de travailleurs auxquelles une copie du présent questionnaire a été communiquée en application de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, et indiquer si vous avez reçu, de la part de ces organisations, des observations au sujet de la suite donnée, ou à donner, à l'un ou plusieurs des instruments visés par le présent questionnaire. Dans l'affirmative, transmettre une copie des observations reçues, accompagnée de tout commentaire que vous pourriez juger utile.</p>	