

## Tableau synoptique

	<b>Texte C 183</b>	<b>Droit suisse</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Besoin d'adaptation</b>
Art. 1	Aux fins de la présente convention, le terme <b>femme</b> s'applique à toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit, et le terme <b>enfant</b> à tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit.	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (RS 0.822.721.1) Convention du 18 décembre 1979 pour l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (RS 0.108) Convention du 21 décembre 1965 pour l'élimination de la discrimination raciale (RS 0.104) Constitution fédérale (art. 8; RS 101) Convention européenne des droits de l'homme (art. 14; RS 0.101) Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 26; RS 0.103.2).	Oui	Non

	<b>Texte C 183</b>	<b>Droit suisse</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Besoin d'adaptation</b>
Art. 2	1. La présente convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant	Art. 1, al. 1 et 2, LTr (RS 822.11) Art. 319 CO (RS 220)	Oui	Non
	2. Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière.	Art. 2, 3, 3a et 35 LTr (RS 822.11)	Si nécessaire, la Suisse fera usage de la possibilité d'exclure les catégories de travailleuses non couvertes par la LTr pour ce qui touche aux mesures prévues aux articles 3 et éventuellement 10 de la C 183.	

	<p>3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit, 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, indiquer les catégories de travailleurs ainsi exclues et les raisons de leur exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories.</p>			
--	--	--	--	--

	<b>Texte C 183</b>	<b>Droit suisse</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Besoin d'adaptation</b>
Art. 3	Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent 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 leur enfant 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.	Art. 35, al. 1 et 2 LTr (RS 822.11) Art. 62, al. 3, OLT1 (RS 822.111) Ordonnance sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (RS 822.111.52)	Oui	Non

	<b>Texte C 183</b>	<b>Droit suisse</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Besoin d'adaptation</b>
Art. 4	1. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de son accouchement, toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.	Art. 329f CO (RS 222)	Oui	Non
	2. La durée du congé mentionnée ci-dessus doit être spécifiée par le Membre dans une déclaration accompagnant la ratification de la présente convention.			
	3. Tout Membre peut, par la suite, déposer auprès du Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration étendant la durée du congé de maternité.			
	4. Compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.	Art. 35a, al. 3, LTr (RS 822.11)	Oui	Non

	5. La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalent à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire.	Voir avis du BIT reproduit dans le rapport	Oui	Non
--	--	--	-----	-----

	<b>Texte C 183</b>	<b>Droit suisse</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Besoin d'adaptation</b>
Art. 5	Sur présentation d'un certificat médical, un congé doit être accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales.	Voir art. 6	Oui	Non

	<b>Texte C 183</b>	<b>Droit suisse</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Besoin d'adaptation</b>
Art. 6	1. Des prestations en espèces doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 4 ou 5.	Voir art. 4	Oui	Non
	2. Les prestations en espèces doivent être établies à un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable.	Voir art. 4	Oui	Non
	3. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées sur la base du gain antérieur, le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.	Pour les prestations en espèces pendant le congé maternité : voir art. 16b et ss LAPG (RS 834.1)	Oui	Non
	4. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées par d'autres méthodes, le montant de ces prestations doit être du même ordre de grandeur que celui qui résulte en moyenne de l'application du paragraphe précédent.	Voir art. 4	Oui	Non

	<p>5. Tout Membre doit garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la présente convention s'applique.</p>	<p>Le régime APG, la LAMAL et le CO couvrent la grande majorité des femmes occupées en Suisse</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>
	<p>6. Lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale ou prévues de toute autre manière qui soit conforme à la pratique nationale pour bénéficier des prestations en espèces, elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations.</p>	<p>Assistance sociale cantonale : art. 12 et 115 Cst</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>
	<p>7. Des 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.</p>	<p>En cas de maternité : prestations en nature de la LAMal (titre 2) octroyées dans le cadre de l'assurance des soins (assurance obligatoire pour toute la population)</p> <p>En cas de maladie de la femme pendant la grossesse ou après l'accouchement : prestations générales en cas de maladie selon la LAMAL</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>

	<p>8. Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, les prestations afférentes au congé visé aux articles 4 et 5 doivent être assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics ou d'une manière déterminée par la législation et la pratique nationales. L'employeur ne doit pas être tenu personnellement responsable du coût direct de toute prestation financière de ce genre, due à une femme qu'il emploie, sans y avoir expressément consenti, à moins:</p> <p>a) que cela ait été prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'Etat Membre avant l'adoption de la présente convention par la Conférence internationale du Travail; ou</p> <p>b) qu'il en soit ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.</p>	<p>Pour les prestations en nature : assurance obligatoire des soins</p> <p>Pour les prestations en espèces durant le congé de maternité : voir régime APG</p> <p>Pour les prestations versées par l'employeur en cas de maladie ou de complications (art. 324a, CO, notamment al. 3 et 4 (RS 220); l'al. 4 autorise l'employeur à conclure une assurance indemnités journalières dont le financement peut incomber pour moitié au travailleur et conventions collectives de travail plus avantageuses.</p>	Oui	Non
--	---	--	-----	-----

	<b>Texte C 183</b>	<b>Droit suisse</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Besoin d'adaptation</b>
Art. 7	<p>1. Tout Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 6, paragraphes 3 et 4, si les prestations en espèces sont d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale.</p> <p>2. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit en expliquer les raisons et préciser le taux auquel les prestations en espèces sont versées, 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. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises en vue de relever progressivement ce taux.</p>	Ne concerne pas la Suisse		

	<b>Texte C 183</b>	<b>Droit suisse</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Besoin d'adaptation</b>
Art. 8	1. Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.	Art. 336c al. 1, let. c et 2 CO (RS 220)	Oui	Non
	2. A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.	Protection générale du CO, art. 319ss (RS 220)	Oui	Non

	<b>Texte C 183</b>	<b>Droit suisse</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Besoin d'adaptation</b>
Art. 9	1. Tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi et ce, nonobstant l'article 2, paragraphe 1.	Art. 8 Cst (RS 101) Art. 3 à 6, LEg (RS 151)	Oui	Non
	2. Les mesures auxquelles se réfère le paragraphe précédent comprennent l'interdiction d'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, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:  a) sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou  b) comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.	Protection de la personnalité (notamment art. 328 CO; RS 220)	Oui	Non

	Texte C 183	Droit suisse	Réalisé	Besoin d'adaptation
Art. 10	1. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.	Pour les pauses d'allaitement: art. 35a, al. 2, LTr (RS 822.11) et art. 60, al. 2, OLT1 (RS 822.111)	Oui	Non
	2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps du travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.	<p>Pour la rémunération des pauses d'allaitement : situations réglées aux cas par cas ou selon les conventions collectives de travail, mais ni dans le CO, ni dans la LTr.</p> <p>Par sécurité juridique, une adaptation de l'art. 35a, al. 2, LTr et art. 60, al. 2, OLT1 est proposée :</p> <p><i>La loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce<sup>1</sup> est modifiée comme suit :</i></p> <p><i>Art. 35a, al. 2</i></p> <p><sup>2</sup> <i>Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement. L'ordonnance détermine le temps d'allaitement qui doit être considéré comme temps de travail rémunéré.</i></p>	Partiellement	Oui, par souci de sécurité juridique

<sup>1</sup> RS 822.1

	<b>Texte C 183</b>	<b>Droit suisse</b>	<b>Réalisé</b>	<b>Besoin d'adaptation</b>
Art. 11	Tout Membre doit examiner périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, l'opportunité d'étendre la durée du congé prévu à l'article 4 et d'augmenter le montant ou le taux des prestations en espèces visé à l'article 6.	Art. 76 LAPG (RS 834.1) en relation avec l'art. 72 LAVS (RS 831.10)	Oui	Non