

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

FORMULAIRE DE RAPPORT

RELATIF À LA

CONVENTION (N° 183) SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ, 2000

Le présent formulaire de rapport est destiné aux pays qui ont ratifié la convention. Il a été approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, dont la teneur est la suivante: «Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier.»

Le gouvernement pourra juger utile de consulter le texte figurant en annexe de la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, dont les dispositions complètent la convention et peuvent aider à mieux comprendre celle-ci et à en faciliter l'application.

CONSEILS PRATIQUES POUR LA RÉDACTION DES RAPPORTS

Premiers rapports

S'il s'agit du premier rapport de votre gouvernement faisant suite à l'entrée en vigueur de la convention dans votre pays, des informations complètes doivent être données sur chacune des dispositions de la convention et sur chaque question du formulaire de rapport.

Rapports subséquents

Dans les rapports subséquents, normalement, des informations ne doivent être données que sur les points suivants:

- a) toutes nouvelles mesures législatives ou autres affectant l'application de la convention;

- b) réponses aux questions du formulaire de rapport sur l'application pratique de la convention (par exemple informations statistiques, résultats d'inspections, décisions judiciaires ou administratives), ainsi que sur la communication de copies du rapport aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et sur des observations éventuelles reçues de ces organisations;

- c) **réponses aux commentaires des organes de contrôle:** le rapport doit contenir une réponse à tout commentaire de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ou de la Commission de la Conférence sur l'application des normes concernant l'application de la convention dans votre pays.
-

Article 22 de la Constitution de l'OIT

Rapport pour la période du au
présenté par le gouvernement de

relatif à la

CONVENTION (N° 183) SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ, 2000

(ratification enregistrée le

- I. Prière de communiquer la liste des lois et règlements qui appliquent les dispositions de la convention. Prière d'annexer au rapport des exemplaires de ces textes, s'ils n'ont pas déjà été communiqués au Bureau international du Travail.**

Prière d'indiquer s'il est donné effet à la convention par d'autres moyens tels que conventions collectives, sentences arbitrales ou décisions judiciaires (voir article 12 de la convention). Dans l'affirmative, prière de communiquer le texte de conventions ou sentences types et de décisions judiciaires créant un précédent.

Prière de fournir toutes les informations disponibles sur la mesure dans laquelle ces lois et règlements ont été adoptés ou modifiés en vue de permettre la ratification de la convention ou par suite de cette ratification.

- II. Prière de fournir des indications détaillées, pour chacun des articles suivants de la convention, sur les dispositions des lois et règlements ou autres moyens mentionnés ci-dessus qui donnent effet à chaque article. En outre, prière de fournir toute information spécifiquement demandée sous les différents articles.**

Si, dans votre pays, la ratification de la convention donne force de loi nationale à ses dispositions, prière d'indiquer les textes constitutionnels en vertu desquels elle porte cet effet. Prière de spécifier en outre les mesures prises pour mettre en œuvre les dispositions de la convention qui exigent une intervention particulière de l'autorité ou des autorités compétentes.

Si la commission d'experts ou la Commission de l'application des normes de la Conférence ont demandé des précisions ou formulé une observation sur les mesures prises pour appliquer la convention, prière de fournir les renseignements demandés ou d'indiquer quelle action a été entreprise par votre gouvernement pour régler les points en question.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Aux fins de la présente convention, le terme «femme» s'applique à toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit, et le terme «enfant» à tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit.

Article 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.

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.

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.

Prière de communiquer des statistiques sur le nombre total de femmes employées, y compris le nombre de celles qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant (par exemple, travail à domicile, télétravail, travail temporaire, etc.). Prière de préciser si des mesures spécifiques, législatives ou autres, ont été prises ou sont envisagées en faveur des femmes employées dans le cadre de toute forme atypique de travail dépendant (paragraphe 1).

Dans le cas où des exclusions ont été prévues en vertu du paragraphe 2, prière de fournir des informations détaillées sur les consultations menées avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés et les décisions prises en conséquence, y compris des informations sur le nombre de travailleurs exclus.

PROTECTION DE LA SANTÉ

Article 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.

Prière d'indiquer les consultations menées et les mesures législatives ou pratiques qui ont été prises pour donner effet à cet article, en précisant notamment:

- a) *le travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à la santé de la mère ou à celle de l'enfant;*
- b) *les modalités d'évaluation des risques pour la santé et la façon dont les résultats ont été portés à la connaissance de la femme intéressée;*
- c) *les mesures permettant à la femme de décider de ne pas effectuer le travail visé dans cet article (voir paragraphe 6, sous-paragraphe 2, de la recommandation n° 191);*
- d) *l'autorité ou les autorités responsables de l'adoption des mesures visées dans cet article.*

CONGÉ DE MATERNITÉ

Article 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.

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.

5. La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant 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.

Prière d'indiquer la durée du congé de maternité avant et après l'accouchement et les formes d'attestation reconnues par la législation et la pratique nationales aux fins du congé de maternité (paragraphe 1).

Prière d'indiquer la durée du congé obligatoire après l'accouchement et, s'il est inférieur à six semaines, la manière dont il a été déterminé (paragraphe 4).

CONGÉ EN CAS DE MALADIE OU DE COMPLICATIONS

Article 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.

Prière d'indiquer la nature et la durée maximale du congé visé dans cet article, si elles ont été précisées.

PRESTATIONS

Article 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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:

- 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
- b) qu'il en soit ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Prière d'indiquer si les prestations visées dans cet article sont octroyées selon l'une ou plusieurs des manières suivantes (paragraphe 6 et 8):

- assurance sociale obligatoire;
- fonds publics;
- l'employeur;
- fonds de l'assistance sociale;
- autre manière déterminée par la législation et la pratique nationales.

Prière d'indiquer, pour chacune des manières utilisées, les conditions requises pour avoir droit aux prestations en espèces, les catégories et le nombre de femmes employées, y compris dans le cadre de formes

atypiques de travail dépendant, auxquelles ces conditions s'appliquent, ainsi que le nombre total de femmes qui reçoivent des prestations en espèces de chacune des sources susmentionnées pendant la période examinée (paragraphe 1 et 5).

Prière d'indiquer les méthodes utilisées pour déterminer les prestations en espèces et les taux applicables calculés en pourcentage du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations (paragraphe 3), ou, si le paragraphe 4 s'applique, de fournir des informations permettant de vérifier que le montant de ces prestations est du même ordre de grandeur.

Prière d'indiquer les mesures prises pour que les prestations en espèces soient maintenues au niveau prescrit au paragraphe 2.

Prière de décrire les prestations médicales prévues par la législation ou conformément à la pratique nationale, en indiquant les types de soins (paragraphe 7).

Article 7

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.

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.

PROTECTION DE L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

Article 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.

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.

Prière d'indiquer la durée de la période suivant le retour de la femme au travail qui est prévue par la législation nationale conformément au paragraphe 1.

Prière d'indiquer les mesures d'ordre juridique et procédural donnant effet au paragraphe 1, y compris les voies de recours en cas de licenciement injustifié.

Prière d'indiquer la manière dont il est donné effet au paragraphe 2.

Article 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.

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.

Prière de préciser les mesures adoptées pour donner effet aux dispositions de cet article, y compris les réparations et les sanctions considérées comme appropriées.

MÈRES QUI ALLAIENT

Article 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.

2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps de travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

Prière de décrire en détail l'organisation quotidienne du temps de travail déterminée par la législation et la pratique nationales pour permettre à une femme d'allaiter son enfant.

EXAMEN PÉRIODIQUE

Article 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.

Prière d'indiquer quand ont été réalisés les examens périodiques prévus par cet article et de préciser les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs qui ont été consultées ainsi que les décisions qui ont été prises.

MISE EN ŒUVRE

Article 12

La présente convention doit être mise en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il lui serait donné effet par tout autre moyen tel que conventions collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

Prière d'indiquer les dispositions des lois ou règlements ou, s'il y a lieu, des conventions collectives, sentences arbitrales ou décisions judiciaires qui mettent en œuvre les dispositions de la convention, et notamment celles qui déterminent le statut de la femme et de l'enfant aux fins de la convention.

- III. Prière d'indiquer à quelle autorité ou à quelles autorités est confiée l'application des lois et règlements susmentionnés, et selon quelles méthodes cette application est contrôlée et est mise en œuvre.**
- IV. Pour autant que ces informations n'aient pas déjà été fournies en réponse à d'autres questions du présent formulaire, prière d'indiquer si des tribunaux judiciaires ou autres ont rendu des décisions comportant des questions de principe relatives à l'application de la convention. Dans l'affirmative, prière de communiquer le texte de ces décisions.**
- V. Prière de fournir des indications générales sur la manière dont la convention est appliquée dans votre pays, y compris, par exemple, des extraits de rapports officiels, des informations relatives au nombre et à la nature des violations constatées et toute autre précision sur les difficultés pratiques éventuellement rencontrées dans l'application de la convention.**
- VI. Prière d'indiquer à quelles organisations représentatives des employeurs et des travailleurs copie du présent rapport a été communiquée, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail¹. Si copie du rapport n'a pas été communiquée aux organisations représentatives des employeurs et/ou des travailleurs, ou si elle a été communiquée à des organismes autres que celles-ci, prière de fournir des informations sur les particularités existant dans votre pays qui expliqueraient cette situation.**
- VII. Prière d'indiquer si vous avez reçu des observations quelconques soit de caractère général, soit à propos du présent rapport ou du rapport précédent, sur l'application pratique des dispositions de la convention. Dans l'affirmative, prière de communiquer le texte de ces observations en y joignant telles remarques que vous jugerez utiles.**

¹ L'article 23, paragraphe 2, de la Constitution est ainsi libellé: «Chaque Membre communiquera aux organisations représentatives reconnues telles aux fins de l'article 3 copie des informations et rapports transmis au Directeur général en application des articles 19 et 22.»

ANNEXE

**RECOMMANDATION SUR LA PROTECTION
DE LA MATERNITÉ, 2000 (N° 191)**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la maternité, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la protection de la maternité, 2000 (ci-après dénommée «la convention»),

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection de la maternité, 2000.

CONGÉ DE MATERNITÉ

1. (1) Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité visé à l'article 4 de la convention à dix-huit semaines au moins.

(2) Une prolongation du congé de maternité devrait être prévue en cas de naissances multiples.

(3) Autant que possible, des mesures devraient être prises pour que la femme puisse exercer librement son choix en ce qui concerne le moment auquel elle entend prendre la partie non obligatoire de son congé de maternité, avant ou après l'accouchement.

PRESTATIONS

2. Chaque fois que cela est réalisable, les prestations en espèces auxquelles la femme a droit pendant le congé auquel se réfèrent les articles 4 et 5 de la convention devraient être portées, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, à un montant égal à la totalité de son gain antérieur ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

3. Les prestations médicales visées à l'article 6, paragraphe 7, de la convention devraient, dans la mesure du possible, comprendre:

- a) les soins donnés par un médecin généraliste ou spécialiste à son cabinet, à domicile, à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- b) les soins de maternité donnés par une sage-femme diplômée ou par d'autres services de maternité aussi bien à domicile qu'à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- c) le séjour dans un hôpital ou un autre établissement de soins;
- d) toutes fournitures pharmaceutiques et médicales, analyses et examens nécessaires, lorsqu'ils sont prescrits par un médecin ou une autre personne qualifiée;
- e) les soins dentaires et chirurgicaux.

FINANCEMENT DES PRESTATIONS

4. Toute cotisation due dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire prévoyant des prestations de maternité et toute taxe calculée sur la base des salaires et perçue aux fins de fournir de telles prestations, qu'elles soient payées conjointement par l'employeur et les salariés ou par l'employeur uniquement, devraient être payées d'après le nombre total de salariés, sans distinction de sexe.

PROTECTION RELATIVE À L'EMPLOI
ET NON-DISCRIMINATION

5. La femme devrait avoir le droit de reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux à l'issue du congé visé à l'article 5 de la convention. La période du congé visé aux articles 4 et 5 de la convention devrait être considérée comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits.

PROTECTION DE LA SANTÉ

6. (1) Les Membres devraient prendre des mesures en vue d'assurer l'évaluation de tout risque que peut comporter le lieu de travail pour la sécurité et la santé de la femme enceinte ou qui allaite et de son enfant. Les résultats de cette évaluation devraient être communiqués aux femmes concernées.

(2) Dans toute situation visée à l'article 3 de la convention ou lorsqu'il a été établi qu'il existe un risque significatif tel que visé au sous-paragraphe (1), des mesures devraient être prises afin de fournir, le cas échéant sur présentation d'un certificat médical, une alternative, à savoir:

- a) l'élimination du risque;
- b) l'adaptation de ses conditions de travail;
- c) un transfert à un autre poste, sans perte de rémunération, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable;
- d) un congé rémunéré accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable.

(3) Les mesures visées au sous-paragraphe 2 devraient être prises en particulier en ce qui concerne:

- a) tout travail pénible obligeant à lever, transporter, tirer ou pousser des charges manuellement;
- b) tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour ses fonctions reproductives;
- c) tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre;
- d) tout travail exigeant un effort physique, du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations.

(4) Une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état.

(5) La femme devrait conserver le droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent,

dès que son retour ne comporte plus de risque pour sa santé.

(6) La femme devrait, le cas échéant, avoir la possibilité de s'absenter de son poste de travail, après en avoir informé son employeur, pour se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec sa grossesse.

MÈRES QUI ALLAIENT

7. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, le nombre et la durée des pauses d'allaitement devraient être adaptés aux besoins particuliers.

8. Lorsque cela est réalisable, avec l'accord de l'employeur et de la femme concernée, les pauses quotidiennes d'allaitement devraient pouvoir être prises en une seule fois sous la forme d'une réduction globale de la durée du travail, au début ou à la fin de la journée de travail.

9. Lorsque cela est réalisable, des dispositions devraient être prises en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité.

TYPES DE CONGÉS APPARENTÉS

10. (1) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé postnatal, le père de l'enfant, s'il est employé,

devrait avoir droit à un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal de la mère.

(2) En cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement et avant l'expiration du congé postnatal, et si celle-ci ne peut s'occuper de l'enfant, le père, s'il est employé, devrait bénéficier, pour prendre soin de l'enfant, d'un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal, conformément à la législation et à la pratique nationales.

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

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

(5) Lorsque la législation et la pratique nationales prévoient l'adoption, les parents adoptifs devraient avoir accès au système de protection défini par la convention, en particulier pour ce qui est du congé, des prestations et de la protection de l'emploi.