

## CHAPITRE 3

### RECUEIL DE LOIS ET PRATIQUES NATIONALES

#### **I. L'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie**

**86.** La réglementation légale du travail de nuit des femmes dans l'industrie diffère d'un pays à l'autre. Bien que la plupart des pays aient une certaine forme de législation limitant le travail de nuit des femmes, la forme, le contenu et la portée des diverses restrictions sont souvent dissemblables. D'où la difficulté de déterminer dans quelle mesure il est donné effet aux principes énoncés dans les conventions à l'examen et d'établir des généralisations. Dans les paragraphes qui suivent, un effort a été fait pour examiner la législation et la pratique nationales en regroupant les pays appliquant des normes du travail comparables au chapitre du travail de nuit des femmes, tout en différenciant entre les Etats parties et les Etats non parties aux quatre instruments concernant le travail de nuit.

**87.** Certains pays ont institué une interdiction générale du travail de nuit des femmes, sans distinction d'âge, dans toutes les entreprises industrielles. Tel est essentiellement le cas des Etats parties à l'une des conventions à l'examen: *Algérie*<sup>1</sup>, *Angola*<sup>2</sup>, *Arabie saoudite*<sup>3</sup>, *Autriche*<sup>4</sup>, *Bangladesh*<sup>5</sup>, *Belize*<sup>6</sup>, *Bolivie*<sup>7</sup>,

<sup>1</sup> Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, art. 27 et 29. L'interdiction s'applique à la période de huit heures comprise entre 9 heures du soir et 5 heures du matin.

<sup>2</sup> Loi générale sur le travail n° 2/2000, du 11 février 2000, art. 271 1 b), 2 c). Cependant, l'Inspection générale du travail peut autoriser le travail de nuit lorsque le travail est organisé selon un système de rotation et quand les travailleuses ont consenti à être intégrées dans les équipes.

<sup>3</sup> Décret royal n° M/21 du 15 novembre 1969 portant Code du travail, art. 161.

<sup>4</sup> Loi fédérale du 25 juin 1969 sur le travail de nuit des femmes, section 3. Cependant, le gouvernement a indiqué qu'il avait engagé un processus d'assouplissement progressif de l'interdiction du travail de nuit des femmes, et que l'amendement de 1998 à la loi fédérale prévoyant des dérogations par le biais de conventions collectives a été introduit en tant que solution temporaire jusqu'à ce que soit adoptée une loi sur le travail de nuit s'appliquant indifféremment aux deux sexes et que la convention n° 89 soit ouverte à la dénonciation.

<sup>5</sup> Loi sur les fabriques de 1965, art. 65 1 b); loi de 1965 sur les ateliers et les entreprises, art. 23; ordonnance de 1962 sur la main-d'œuvre des plantations de thé, art. 22. Cependant, les

*Burkina Faso*<sup>8</sup>, *Cameroun*<sup>9</sup>, *République centrafricaine*<sup>10</sup>, *Chypre*<sup>11</sup>, *Congo*<sup>12</sup>, *Costa Rica*<sup>13</sup>, *Djibouti*<sup>14</sup>, *Egypte*<sup>15</sup>, *Gabon*<sup>16</sup>, *Guinée*<sup>17</sup>, *Guinée-Bissau*<sup>18</sup>, *Inde*<sup>19</sup>, *Iraq*<sup>20</sup>, *Kenya*<sup>21</sup>, *Liban*<sup>22</sup>, *Jamahiriya arabe libyenne*<sup>23</sup>, *Madagascar*<sup>24</sup>, *Mali*<sup>25</sup>,

femmes peuvent, à titre exceptionnel, travailler de nuit dans des établissements commerciaux et dans des plantations de thé, sous réserve de l'autorisation du chef inspecteur.

<sup>6</sup> Loi de 1980 sur le travail, chap. 234, section 161 1 a).

<sup>7</sup> Décret suprême du 26 mai 1939 portant Code du travail, art. 46 et 60, et décret du 23 août 1943 portant législation générale du travail, art. 53.

<sup>8</sup> Loi n° 11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant Code du travail, art. 80 et 83. Voir aussi arrêté n° 5254/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes, art. 5, et arrêté n° 436/ITLS/HV du 15 juillet 1953 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit, art. 1.

<sup>9</sup> Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail, sections 81 et 82. La période restante pour les femmes ne doit pas durer moins de douze heures consécutives, comprenant la période entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.

<sup>10</sup> Loi n° 61-221 du 2 juin 1961 portant Code du travail, art. 120 et 121. Voir aussi le décret n° 839 ITT du 22 novembre 1953 relatif aux horaires du travail de nuit, art. 1, et le décret n° 3759 du 25 novembre 1954 sur le travail des femmes et des femmes enceintes, art. 3 et 4.

<sup>11</sup> Loi du 26 février 1932 sur l'emploi des femmes (pendant la nuit), section 3. Cependant, le gouvernement a annoncé son intention d'abolir la législation existante de protection des femmes, qu'il juge discriminatoire, et de dénoncer la convention n° 89.

<sup>12</sup> Loi n° 45-75 du 15 mars 1975 portant Code du travail, art. 106, 108 et 109.

<sup>13</sup> Code du travail de 1943, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 88 b).

<sup>14</sup> Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires d'outre-mer, art. 114.

<sup>15</sup> Loi n° 137 de 1981 portant Code du travail, art. 152. Cependant, cette interdiction ne s'applique pas aux «travailleuses affectées à des travaux strictement agricoles»; *ibid.*, art. 159.

<sup>16</sup> Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, art. 166, 167 et 169.

<sup>17</sup> Ordonnance n° 003/PRG/SGG/88 du 28 janvier 1988 portant Code du travail, sections 148 et 149, et décret n° 1392/MASE/DNTLS/90 du 15 mai 1990 sur le travail des femmes et des femmes enceintes, art. 1.

<sup>18</sup> Loi générale n° 2/86 du 5 avril 1986 sur le travail, art. 160.

<sup>19</sup> Loi n° 63 du 23 septembre 1948 sur les fabriques (dans sa teneur modifiée), art. 66 1 b).

<sup>20</sup> Loi n° 71 du 27 juillet 1987 portant Code du travail, section 83 1) et 2).

<sup>21</sup> Loi n° 2 du 15 avril 1976 sur le travail, section 28 1). Le gouvernement a indiqué qu'il entendait modifier cette section, qu'il juge discriminatoire à l'égard des travailleuses.

<sup>22</sup> Loi du 23 septembre 1946 portant Code du travail, telle que modifiée par la loi n° 536 du 24 juillet 1996, art. 26.

<sup>23</sup> Loi n° 58-2970 du 1<sup>er</sup> mai 1970 portant Code du travail, art. 96.

<sup>24</sup> Loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail, art. 92.

<sup>25</sup> Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail, art. L.141, L.186. Les femmes doivent bénéficier d'un repos nocturne d'au moins douze heures, comprenant la période entre 9 heures du soir et 5 heures du matin.

*Maroc*<sup>26</sup>, *Mauritanie*<sup>27</sup>, *Niger*<sup>28</sup>, *Pakistan*<sup>29</sup>, *Philippines*<sup>30</sup>, *République démocratique du Congo*<sup>31</sup>, *Rwanda*<sup>32</sup>, *Sénégal*<sup>33</sup>, *Slovaquie*<sup>34</sup>, *Slovénie*<sup>35</sup>, *Tchad*<sup>36</sup>, *Togo*<sup>37</sup>, *Tunisie*<sup>38</sup> et *Venezuela*<sup>39</sup>. Cependant, les pays qui n'ont ratifié aucun des instruments concernant le travail de nuit, tels la *Croatie*<sup>40</sup>, la *Dominique*<sup>41</sup>, la *Jordanie*<sup>42</sup>, la *Malaisie*<sup>43</sup>, *Oman*<sup>44</sup>, la *Papouasie-Nouvelle-*

<sup>26</sup> Dahir du 2 juillet 1947 portant Code du travail, art. 12.

<sup>27</sup> Loi n° 63-023 du 23 janvier 1963 portant Code du travail, livre II, section 9, et arrêté n° 5254/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes, art. 3.

<sup>28</sup> Ordonnance n° 96-039 du 29 juin 1996 portant Code du travail, art. 98, et décret n° 67-126/MFP/T du 7 septembre 1967 portant réglementation du travail, art. 107.

<sup>29</sup> Loi de 1923 sur les fabriques, telle que modifiée jusqu'en 1987, section 23-C 2); loi sur les fabriques de 1934, telle que modifiée jusqu'en 1987, section 45 1 b).

<sup>30</sup> Décret présidentiel n° 442 du 1<sup>er</sup> mai 1974 portant Code du travail (dans sa teneur modifiée), art. 130.

<sup>31</sup> Ordonnance législative n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du travail, sections 106 et 107, et arrêté n° 68/13 du 17 mai 1968 fixant les conditions de travail pour les femmes et les enfants, sections 13 et 16.

<sup>32</sup> Loi du 28 février 1967 portant Code du travail, art. 121. Cependant, le gouvernement estime que la législation est dépassée puisque la pratique actuelle favorise la levée de l'interdiction et la promulgation d'un règlement sur le travail de nuit qui soit applicable à tous les travailleurs. Aussi a-t-il l'intention d'élaborer de nouvelles règles sur la base des dispositions de la convention n° 171 dès que les nouvelles lois du travail seront adoptées par l'Assemblée nationale transitoire.

<sup>33</sup> Arrêté n° 5254/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes, art. 3.

<sup>34</sup> Loi n° 451/1992 portant Code du travail, sections 90 2) et 151. La loi prévoit pour les femmes une période de repos ininterrompue d'au moins onze heures, comprenant la période entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.

<sup>35</sup> Loi sur les droits fondamentaux découlant du texte n° 921 sur les relations du travail du 28 septembre 1989, art. 45, et loi sur les relations du travail du 29 mars 1990, telle que modifiée par la loi du 30 janvier 1991, art. 79.

<sup>36</sup> Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail, art. 205 et 208.

<sup>37</sup> Ordonnance n° 16 du 8 mai 1974 portant Code du travail, art. 110, et décret n° 884-55/ITLS du 28 octobre 1955 concernant le travail des femmes et des enfants, art. 7 et 8.

<sup>38</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966 portant promulgation du Code du travail dans sa teneur modifiée par la loi n° 92-62 du 15 juillet 1996, art. 66.

<sup>39</sup> Décret n° 1563 du 31 décembre 1973 portant règlement d'application de la loi sur le travail, art. 208.

<sup>40</sup> Loi sur le travail du 17 mai 1995 (Texte n° 758), art. 52.

<sup>41</sup> Loi de 1991 sur l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants, art. 10 1).

<sup>42</sup> Loi n° 8 de 1996 portant Code du travail, art. 69, et arrêté ministériel n° 4201 du 30 avril 1997 concernant les emplois et les horaires interdits aux femmes, art. 4.

<sup>43</sup> Loi sur l'emploi n° 265 de 1955, telle que modifiée jusqu'en 1981, sections 34 1), 36, 2B. Cependant, le Directeur général du travail a la faculté, sur une demande qui peut lui être adressée dans un cas particulier, d'exempter par écrit toute travailleuse ou catégorie de travailleuses de

Guinée<sup>45</sup>, le Royaume-Uni (îles Falkland/Malouines<sup>46</sup>, Gibraltar<sup>47</sup>, Guernesey<sup>48</sup>) ou le Yémen<sup>49</sup>, ont eux aussi promulgué une législation interdisant le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie. De même, à Bahreïn<sup>50</sup>, dans les Emirats arabes unis<sup>51</sup>, au Koweït<sup>52</sup> et en République arabe syrienne<sup>53</sup>, les femmes ne doivent pas travailler de nuit, sauf dispositions contraires dans des décisions spécifiques du ministre du Travail et des Affaires sociales; en Indonésie<sup>54</sup>, les femmes ne sont pas autorisées à accomplir un travail pendant la nuit, sauf autorisation expresse accordée à des entreprises spécifiques sous certaines conditions.

**88.** Quelques pays sont sur le point de modifier leur législation afin de supprimer l'interdiction générale du travail de nuit des femmes. C'est le cas au Ghana<sup>55</sup> et en Fédération de Russie<sup>56</sup>.

**89.** Dans certains pays où la législation nationale contient des dispositions interdisant le travail de nuit des femmes, ces dispositions ne sont pas légalement

toute restriction, sous réserve de toutes conditions qu'il est en droit d'imposer. Avant d'accorder une dérogation, le Directeur général du travail consulte généralement les employés ou syndicats concernés afin de tenir compte de leur avis. En outre, le ministre du Travail est habilité à accorder à toute personne ou catégorie de personnes des dérogations à toutes ou une quelconque des interdictions prescrites par la législation du travail, sous réserve de toutes conditions qu'il pourra estimer nécessaire d'imposer. Cependant, ce pouvoir discrétionnaire du ministre du Travail a rarement été exercé.

<sup>44</sup> Décret du sultanat n° 34/73 portant législation du travail, section 80.

<sup>45</sup> Loi n° 54 du 21 août 1978 sur le travail, section 99 1).

<sup>46</sup> Ordonnance de 1967 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, section 2.

<sup>47</sup> Ordonnance relative au travail.

<sup>48</sup> Loi de 1926 relative au travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 1 3).

<sup>49</sup> Loi n° 5 de 1995 portant Code du travail, telle que modifiée par la loi n° 25 de 1997, art. 46 2).

<sup>50</sup> Décret-loi princier n° 23 du 16 juin 1976 portant promulgation de la loi sur le travail dans le secteur privé, tel que modifié par le décret-loi n° 14 de 1993, art. 59.

<sup>51</sup> Loi fédérale n° 8 de 1980 portant réglementation des relations de travail, art. 27.

<sup>52</sup> Loi n° 38 de 1964 sur l'emploi dans le secteur privé, art. 23.

<sup>53</sup> Loi n° 91 du 5 avril 1959 portant Code du travail, art. 131.

<sup>54</sup> Loi n° 25 du 3 octobre 1997 sur les questions relatives à la main-d'œuvre, art. 98 1 c), 2 c), et règlement ministériel n° 04/MEN/1989 sur les modalités applicables au travail de nuit des femmes, art. 1 à 3. Voir aussi la loi n° 1 du 6 janvier 1951, art. 7.

<sup>55</sup> Décret sur le travail n° 157 de 1967, section 41 1). Cependant, l'article 78 1 a) du nouveau projet de Code du travail interdira seulement d'employer une femme enceinte sans son consentement préalable entre 10 heures du soir et 7 heures du matin.

<sup>56</sup> Code du travail du 9 décembre 1971, tel que modifié jusqu'au 30 avril 1999, art. 161. Aux termes du nouveau projet de Code de travail, actuellement soumis à la Douma d'Etat, le travail de nuit ne sera plus interdit que pour les femmes enceintes, et les femmes ayant des enfants de moins de 14 ans ne pourront être affectées à un travail de nuit qu'avec leur consentement.

mises en œuvre et restent sans effet. En *Ukraine*<sup>57</sup>, par exemple, l'interdiction générale du travail de nuit des femmes n'est pas observée dans la pratique, en sorte que les femmes sont libres de travailler de nuit dans toutes les branches d'activité économique. Le gouvernement de la *Roumanie*<sup>58</sup> a déclaré que, même si une interdiction de principe du travail de nuit pour les femmes dans les entreprises industrielles est encore officiellement en vigueur, conformément à la convention n° 89, qui a été ratifiée en 1957, elle ne correspond plus aux réalités sociales et économiques et n'est plus appliquée aujourd'hui qu'aux femmes enceintes et aux mères allaitantes. En *France*, l'article L. 213-1 du Code du travail, qui interdit le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, n'est plus en usage depuis l'arrêt rendu par la Cour de justice des Communautés européennes en 1991 dans l'affaire *Stoeckel*; cependant, cette disposition n'est toujours pas formellement abrogée. En novembre 2000, le Parlement français a adopté une proposition de loi abolissant l'interdiction du travail de nuit pour les femmes et introduisant une réglementation du travail de nuit applicable à la fois aux hommes et aux femmes.

**90.** Dans certains autres pays où existe une interdiction complète, celle-ci est souvent assortie de larges exceptions ou de dérogations couvrant l'ensemble de l'industrie. En *Turquie*<sup>59</sup>, par exemple, les filles et les femmes, sans distinction d'âge, ne sont pas autorisées, en principe, à exécuter un travail industriel pendant la nuit. Cependant, les femmes qui ont 18 ans révolus peuvent, sous certaines conditions, être affectées en équipe de nuit à des travaux industriels de nature telle qu'ils doivent être accomplis par des femmes, c'est-à-dire des travaux requérant de la dextérité, de la vitesse et de l'attention, exécutés à un rythme constant et n'exigeant pas que soit déployée une quantité excessive

<sup>57</sup> Code du travail du 11 avril 1994, art. 175. Le gouvernement a fait savoir qu'au 1<sup>er</sup> janvier 1999 pas moins de 314 457 travailleuses étaient affectées à des équipes de nuit. Cependant, dans le cadre d'un programme d'action visant à améliorer la sécurité, l'hygiène et le cadre du travail dans tous les secteurs et toutes les régions, le Règlement n° 381 du 27 mars 1996 a été adopté au titre du programme de désengagement des femmes de la production impliquant des conditions de travail pénibles et dangereuses, d'une part, et de limitation de leur travail de nuit pour la période 1996-1998, d'autre part. De ce fait, 15 800 femmes qui étaient affectées à des travaux industriels tels que les opérations de fonderie, le laminage de tôles fortes, de tôles fines et de tubes, la fabrication de meubles, les opérations de revêtement métallique ou de teinture, ont été exemptées du travail de nuit.

<sup>58</sup> Loi n° 10 du 23 novembre 1972 portant Code du travail, art. 153 et 154. Un nouveau projet de Code du travail fait actuellement l'objet de consultations avec les partenaires sociaux. Contrairement à la législation existante, le nouveau code ne traite pas séparément l'emploi des femmes, fait une place importante aux principes fondamentaux tels que la non-discrimination et l'égalité de chances et de traitement et propose de limiter les restrictions du travail de nuit aux seuls adolescents et aux femmes enceintes ou allaitantes.

<sup>59</sup> Loi sur le travail n° 1475 du 25 août 1971, art. 69, et décret n° 7/6909 du 27 juillet 1973 portant règlement relatif aux conditions de travail pour les femmes employées en équipe de nuit à des travaux industriels, art. 2.

d'énergie ou de force. Dans le cas de la *Lituanie*, le gouvernement a indiqué que le travail de nuit des femmes est autorisé dans les branches d'activité économique où le travail de nuit est indispensable telles que le commerce, les services sociaux, l'industrie textile et l'industrie légère, l'industrie alimentaire et d'autres secteurs de production impliquant du travail par équipes. De même, en *Lettonie*<sup>60</sup> et en *République de Moldova*<sup>61</sup>, le travail de nuit est généralement interdit sauf pour certains types d'activité où il est indispensable. A *Maurice*<sup>62</sup>, où le travail de nuit des femmes demeure en principe interdit dans les entreprises industrielles, une législation spécifique a été promulguée en vertu de laquelle les femmes employées dans les zones franches d'exportation ou d'autres entreprises industrielles peuvent être amenées à travailler entre 10 heures du soir et 5 heures du matin, à condition qu'elles ne reprennent pas le travail avant l'expiration d'un intervalle de douze heures<sup>63</sup>.

**91.** Dans certains pays, le travail de nuit des femmes dans les entreprises industrielles est, en principe, autorisé sous certaines conditions. A *Sri Lanka*<sup>64</sup>, par exemple, toutes les femmes peuvent, en principe, être affectées à des emplois de nuit sous réserve des restrictions suivantes: i) aucune femme ne peut être contrainte au travail de nuit contre son gré; ii) chaque employeur doit obtenir le visa écrit du Commissaire au travail avant d'affecter des femmes au travail de nuit après 10 heures du soir, quel que soit le jour de la semaine; iii) aucune femme ayant été employée entre 6 heures du matin et 6 heures du soir ne peut être tenue de travailler après 10 heures du soir, quel que soit le jour de la semaine; iv) aucune femme ne peut être employée pendant plus de dix jours dans le même mois, quel que soit le mois. En *République de Corée*<sup>65</sup>, les travailleuses ne peuvent être obligées de travailler pendant une période comprise entre 10 heures du soir et 6 heures du matin, à moins qu'elles n'y consentent et sous réserve de l'approbation du ministère du Travail. En *Israël*<sup>66</sup>, le travail de nuit

<sup>60</sup> Code du travail, tel que modifié jusqu'au 25 octobre 1994, art. 169.

<sup>61</sup> Loi du 25 mai 1973 portant Code du travail telle que modifiée jusqu'au 23 juillet 1998, art. 169. Le gouvernement a fait savoir que, du fait de la crise économique qui sévit actuellement, la plupart des entreprises industrielles ne fonctionnent que pendant la journée et le travail de nuit est limité aux secteurs tels que les industries du vin et du tabac.

<sup>62</sup> Loi de 1975 tendant à modifier et à codifier la législation relative au travail, section 15 3 a).

<sup>63</sup> Loi sur les zones franches d'exportation de 1970, section 14 7), et loi n° 11 du 28 avril 1993 sur l'expansion industrielle, section 20 6).

<sup>64</sup> Loi n° 32 de 1984 sur l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants dans sa teneur modifiée, sections 2A, 2B, 2C.

<sup>65</sup> Loi n° 5309 du 13 mars 1997 sur les normes du travail, art. 68.

<sup>66</sup> Loi n° 5714-1954 sur l'emploi des femmes, section 2 a). La loi israélienne prévoit par ailleurs qu'un employeur ne peut refuser d'embaucher une femme au seul motif qu'elle a indiqué ne pas vouloir travailler la nuit pour des considérations familiales.

des femmes est en principe autorisé sous certaines conditions fixées par le ministère du Travail et de la Protection sociale, dans l'intérêt de leur santé et de leur sécurité, comme suit: i) les employés ont une pause de douze heures entre les journées de travail; ii) le service transport au travail est assuré s'il n'y a pas d'autres moyens de transport disponibles; iii) des boissons chaudes sont fournies pendant les pauses; iv) les travailleurs ont des salles de repos appropriées pendant les pauses.

92. La commission a noté que, parmi les pays qui s'abstiennent d'appliquer une réglementation concernant spécifiquement le travail de nuit des femmes en invoquant l'égalité entre les sexes et la non-discrimination, certains sont toujours tenus, pour avoir officiellement accepté un ou plusieurs instruments de l'OIT concernant le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, de maintenir cette interdiction du travail de nuit pour les femmes. Le gouvernement du *Brésil*, par exemple, qui a ratifié la convention n° 89 en 1957 et est toujours lié par ses dispositions, a fait savoir que le travail de nuit des femmes n'est plus interdit à la suite de la promulgation de la Constitution fédérale de 1988, dont l'article 5 (I) établit le principe d'égalité entre les hommes et les femmes, et l'article 7(XXX) interdit toute discrimination sur le plan des salaires, du type de travail ou des critères de recrutement, fondée sur le sexe, l'âge, la couleur ou la situation matrimoniale<sup>67</sup>. De même, le gouvernement de l'*Afrique du Sud*, qui a ratifié la convention n° 89 en 1950 et ne l'a pas dénoncée à ce jour, a indiqué que sa législation nationale ne contient actuellement aucune interdiction du travail de nuit des femmes, une telle interdiction étant susceptible d'être jugée discriminatoire et incompatible avec la législation du travail existante, qui déclare illégales toutes formes de discrimination<sup>68</sup>. Le gouvernement de la *République tchèque*, qui a accepté la convention n° 89 et le Protocole y relatif, a indiqué qu'en vertu d'une révision du Code du travail, effectuée en 1994, l'ancienne interdiction du travail de nuit pour les femmes a été abolie et une nouvelle réglementation a été introduite, exempte

<sup>67</sup> D'après le gouvernement, la convention n° 89 a cessé d'être effective, la Constitution ayant modifié ipso facto les articles 379 et 380 de la Consolidation de la législation du travail qui régissait auparavant l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. En réponse à une série de commentaires formulés par la commission d'experts au cours des dix dernières années, le gouvernement a réaffirmé que, selon la nouvelle Constitution fédérale, toute protection accordée spécifiquement aux travailleuses, sauf en cas de maternité et d'allaitement, serait synonyme de discrimination, et dans une lettre reçue le 13 septembre 1990 le gouvernement a fait part de son intention de dénoncer la convention n° 89.

<sup>68</sup> Dans son rapport de 1993, présenté en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, le gouvernement a rappelé son point de vue, à savoir que la convention avait cessé de s'appliquer, et, répondant à une observation faite en 1994 par la commission d'experts, il a indiqué que toutes les restrictions au travail de nuit des femmes ont été supprimées dans la loi de 1996 sur la santé et la sécurité dans les mines, dans la loi de 1997 sur les conditions d'emploi fondamentales et dans la loi sur les relations du travail de 1995, et annoncé son intention de dénoncer la convention n° 89 en 2001.

de toute discrimination fondée sur le sexe<sup>69</sup>. Le gouvernement du *Paraguay*, qui a ratifié la convention n° 89 en 1966, a indiqué que, en vertu des lois en vigueur, il n'y a pas d'interdiction générale du travail de nuit pour les femmes, sauf pour les femmes enceintes<sup>70</sup>. Au *Guatemala*, qui a accepté la convention n° 89 en 1952 et est toujours lié par ses dispositions, l'interdiction du travail de nuit des femmes a été supprimée en vertu d'un texte promulgué en 1992 et portant modification du Code du travail, qui interdit désormais le travail de nuit uniquement pour les mineurs<sup>71</sup>. Au *Panama*, il semble que la législation nationale n'ait jamais donné effet aux dispositions de la convention n° 89 depuis la ratification de cet instrument en 1970<sup>72</sup>. En *République dominicaine*, liée par la convention n° 89 depuis 1953, l'interdiction générale du travail de nuit des femmes a été levée en vertu du nouveau Code du travail adopté en mai 1992<sup>73</sup>. Aux *Comores*, la convention n° 89, ratifiée en 1978, a cessé d'être applicable depuis l'adoption du Code du travail de 1984, qui a abrogé l'ancienne législation et n'interdit plus le travail de nuit des femmes<sup>74</sup>. De même, le gouvernement de la *Zambie* a promulgué en 1991 une nouvelle législation portant levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, mais demeure partie à la convention n° 89<sup>75</sup>. Le gouvernement du *Malawi*, qui continue à être lié par la convention

<sup>69</sup> Le gouvernement a annoncé son intention de dénoncer la convention n° 89 et le Protocole de 1990 y relatif à la suite des modifications législatives inspirées par les dispositions de la convention n° 171.

<sup>70</sup> Loi n° 213 du 29 juin 1993, telle que modifiée par la loi n° 496 du 22 août 1995 portant Code du travail, art. 128, 130.

<sup>71</sup> Décret n° 1441 du 5 mai 1961 portant promulgation du texte consolidé du Code du travail, tel qu'amendé par le décret n° 64-92 du 2 décembre 1992 portant réforme du Code du travail, art. 148.

<sup>72</sup> A la suite des commentaires formulés avec insistance par la commission au cours des années, le gouvernement a indiqué qu'il examine la possibilité de dénoncer la convention pour des raisons économiques et sociales.

<sup>73</sup> Loi n° 16-92 du 29 mai 1992 promulguant le Code du travail, art. 231. Le gouvernement a indiqué que le Congrès national avait approuvé la dénonciation de la convention à l'expiration de l'actuelle période de dix ans, lorsque la convention sera à nouveau ouverte à la dénonciation.

<sup>74</sup> Loi n° 84-018/PR du 18 février 1984 portant Code du travail, art. 119. Le Code du travail dispose que les femmes et les enfants doivent bénéficier d'un repos d'au moins douze heures entre deux journées de travail, et que les conditions spécifiques du travail de nuit pour les femmes et les enfants sont à définir dans des lois devant être adoptées séparément. Le gouvernement a fait savoir que l'industrie est pratiquement inexistante et que la plupart des femmes qui travaillent la nuit sont employées dans des hôtels ou des hôpitaux.

<sup>75</sup> Loi n° 4 du 6 septembre 1991 sur l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants (dans sa teneur modifiée), section 6. Dans son dernier rapport présenté conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, le gouvernement a déclaré que le rôle protecteur de la convention est devenu un instrument de discrimination à l'égard des femmes. Il a également informé que, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, il avait été convenu de dénoncer la convention, l'instrument officiel de dénonciation devant être déposé en 2001.

n° 89, a rapporté que selon la nouvelle loi n° 6 de 2000, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2000, l'interdiction du travail de nuit des femmes est abolie; de ce fait, les femmes sont libres de choisir de travailler ou non de nuit. Dans le cas du *Burundi*, qui est partie aux conventions n° 4 et 89 depuis 1963, le nouveau Code du travail de 1993 attache la plus haute importance au principe d'égalité de chances et de traitement et ne comporte, par conséquent, aucune interdiction explicite du travail de nuit des femmes. Le gouvernement du *Bénin* a fait savoir que, en vertu du nouveau Code du travail, adopté en 1998, il n'est plus interdit aux femmes de travailler de nuit, ce qui implique que les conventions n° 4 et 41, ratifiées en 1960, ont cessé de s'appliquer. Une situation similaire existe en *Côte d'Ivoire*, où les conventions n° 4 et 41 ne sont plus en vigueur à la suite de l'adoption d'un nouveau Code du travail en 1995<sup>76</sup>. Le gouvernement du *Suriname*, qui a ratifié la convention n° 41 en 1976, a indiqué que la convention n'était plus mise en œuvre depuis que l'interdiction du travail de nuit pour les femmes a été levée en 1983<sup>77</sup>. Le gouvernement de l'*Argentine*, pour qui la convention n° 41 est toujours en vigueur, a fait savoir qu'il avait promulgué en 1991 une nouvelle législation abolissant l'interdiction générale du travail de nuit des femmes<sup>78</sup>. Le gouvernement de l'*Estonie*, qui est toujours lié par la convention n° 41, ratifiée en 1935, tout en reconnaissant l'incompatibilité entre la législation nationale et les dispositions de la convention, a considéré que l'interdiction du travail de nuit pour les femmes n'était, aujourd'hui, ni applicable ni réaliste. Dans le cas de la *Lituanie*, la loi et la pratique nationales se sont sensiblement écartées de l'interdiction pure et simple prescrite par la convention n° 4, à laquelle la Lituanie est partie depuis 1931, sans que ledit instrument ait encore été dénoncé. Le gouvernement de *Cuba* a cessé de donner effet à la convention n° 4 tout en étant encore formellement lié par ses dispositions<sup>79</sup>. De même, au *Nicaragua*, qui est partie à la convention n° 4 depuis

<sup>76</sup> Loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail, art. 22.2 et 23.1, et loi n° 96-204 du 7 mars 1996 sur le travail de nuit, art. 4. Le gouvernement a déclaré que l'interdiction du travail de nuit des femmes, qui se voulait à l'origine une mesure de protection, est désormais considérée comme discriminatoire en nature et comme un obstacle injustifié à l'accès des femmes à l'emploi.

<sup>77</sup> Le décret E-41 du 12 septembre 1983 a abrogé l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, prévue à la section 20 de la loi sur le travail de 1963. Cela fait quinze ans que la commission d'experts attire l'attention du gouvernement sur la situation de flou juridique et sur la nécessité de prendre des mesures correctives. Dans son dernier rapport, présenté en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, sur l'application de la convention n° 41, le gouvernement a indiqué que la possibilité d'une dénonciation de la convention était encore à l'examen.

<sup>78</sup> En janvier 1992, à la suite de l'adoption de la loi sur l'emploi n° 24013 du 13 novembre 1991, dont l'article 26 supprime l'article 173 de la loi n° 20744 du 13 mai 1976 sur les contrats de travail, le gouvernement de l'Argentine a communiqué son instrument de dénonciation des conventions n° 4 et 41. Toutefois, la dénonciation de la convention n° 41 n'a pu être enregistrée du fait que, à l'époque, la convention n'était pas ouverte à la dénonciation.

1934, la législation du travail ne contient aucune disposition interdisant le travail de nuit des femmes<sup>80</sup>.

**93.** Quant à la situation décrite dans le précédent paragraphe, la commission souhaite exprimer la profonde inquiétude que lui inspire ce qui semble être un schéma continu de non-respect des procédures établies en ce qui concerne l'acceptation des conventions internationales du travail. Afin de préserver un corps cohérent de normes internationales du travail et de donner tout leur sens aux organes de contrôle de l'Organisation, la commission prie instamment certains Etats Membres d'harmoniser leur législation à cet égard. L'importance et les conséquences de la tendance croissante des Etats parties aux conventions n<sup>os</sup> 4, 41 et 89 à ne plus leur donner effet ne sauraient être sous-estimées; cependant, la commission estime particulièrement opportun de rappeler qu'il ne suffit pas d'invoquer le principe de la non-discrimination dans l'emploi et la profession ou le principe de l'égalité de traitement pour rendre nulles les obligations incombant à un Etat Membre du fait de son acceptation officielle d'une convention internationale.

## II. Interdiction générale du travail de nuit

**94.** Quelques pays ont promulgué une législation prévoyant une interdiction de principe du travail de nuit pour tous les travailleurs. En *Belgique*<sup>81</sup> et en *Suisse*<sup>82</sup>, par exemple, il est interdit aux travailleurs, d'une

<sup>79</sup> Dans son tout dernier rapport, présenté en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, le gouvernement de Cuba a exprimé l'avis qu'il devra éventuellement dénoncer la convention n<sup>o</sup> 4 pour les mêmes raisons que celles invoquées en décembre 1991 lorsqu'il a dénoncé la convention n<sup>o</sup> 89.

<sup>80</sup> Loi n<sup>o</sup> 185 du 30 octobre 1996 portant Code du travail, art. 138. La commission d'experts demande depuis plusieurs années au gouvernement du Nicaragua de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les lois nationales soient compatibles avec les engagements qu'il a pris au plan international. Dans son tout dernier rapport, présenté en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, sur l'application de la convention n<sup>o</sup> 4, le gouvernement a déclaré que le ministère du Travail, par l'intermédiaire de sa Division des affaires du travail et de la coopération technique sur le plan international et avec la participation d'institutions publiques et des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, a entrepris une consultation nationale afin d'étudier la possibilité de ratifier la convention n<sup>o</sup> 171 ou la convention n<sup>o</sup> 89 et le Protocole y relatif et de dénoncer en même temps la convention n<sup>o</sup> 4, et que les conclusions de cette consultation sont à l'examen.

<sup>81</sup> Loi du 16 mars 1971 sur le travail, telle que modifiée par la loi du 17 février 1997 sur le travail de nuit, sections 35 1), 36 et 37, et convention collective n<sup>o</sup> 46 du 23 mars 1990 concernant le travail de nuit, art. 3 1). Si la nature du travail ou de l'activité l'exige, le travail de nuit sera autorisé notamment dans les hôtels, les restaurants, les organes d'information, les agences de voyage, les stations d'essence, les centrales électriques, les chantiers navals, les pharmacies, les centres médicaux, les boulangeries et les exploitations agricoles.

manière générale, de travailler la nuit. Les dérogations à cette interdiction sont soumises à autorisation, et les travailleurs ne peuvent être obligés d'accomplir un travail de nuit contre leur gré. De même, la législation du travail de la *Barbade*<sup>83</sup> interdit le travail de nuit pour les travailleurs et les travailleuses dans toute entreprise industrielle, sauf si l'employeur obtient un certificat à cet effet du fonctionnaire principal du travail (chief labour officer). En *Suède*<sup>84</sup>, le travail de nuit est fondamentalement interdit puisque, selon les lois nationales, tous les employés doivent disposer du temps nécessaire au repos nocturne, comprenant les heures entre minuit et 5 heures du matin. Des dérogations sont possibles dans le cas de certains types de travaux, lorsque ceux-ci, pour des raisons liées à leur nature, aux besoins du public ou à d'autres circonstances particulières, doivent être poursuivis pendant la nuit. En *Norvège*<sup>85</sup>, le travail de nuit fait l'objet d'une interdiction générale, à l'exception de branches spécifiques telles que les transports, les institutions médicales, l'hôtellerie/restauration/alimentation et les télécommunications. Le travail de nuit peut également être autorisé par le biais d'un accord conclu avec des représentants syndicaux élus ou sur autorisation de l'inspection du travail, notamment en cas de lourde charge de travail, d'événement imprévisible ou de grande nécessité.

**95.** Dans plusieurs pays, il n'est fait aucune distinction entre travailleurs et travailleuses pour l'accès au travail de nuit, en sorte que les restrictions, lorsqu'elles existent, sont appliquées indifféremment aux travailleurs des deux sexes. Ce sont le plus souvent des restrictions visant à protéger les travailleurs pour des raisons médicales ou compte tenu de responsabilités familiales particulières. En *Lituanie*<sup>86</sup>, par exemple, les personnes déclarées inaptes au travail pour des raisons médicales ne peuvent pas travailler de nuit, et il est

<sup>82</sup> Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce dans sa teneur modifiée au 20 mars 1998, art. 16, 17, 17 e), et l'ordonnance n° 1 du 10 mai 2000 relative à la loi fédérale sur le travail, art. 27 et 28. Le travail de nuit ordinaire n'est autorisé que lorsqu'il est indispensable pour des raisons techniques et économiques, et le travail de nuit temporaire est autorisé s'il est établi qu'il correspond à un besoin urgent. Le cas échéant, un employeur qui affecte des travailleurs au travail de nuit ordinaire est tenu de prendre les mesures appropriées pour assurer leur protection, telles que des arrangements de transport et des aménagements pour les pauses, les repas et la garde d'enfants.

<sup>83</sup> Loi du 24 mars 1977 sur le travail (dispositions diverses), art. 4. Avant de délivrer un permis autorisant le travail de nuit, l'Administrateur principal du travail doit s'assurer que: i) des possibilités de transport existent pour le transport des employés à leur lieu de travail, ainsi qu'à leur domicile dans un délai raisonnable après le travail; ii) l'employeur a prévu sur le lieu de travail des installations où les employés puissent prendre leur pause et leur repas; et iii) des intervalles suffisants pour la pause et les repas sont prévus pour les employés.

<sup>84</sup> Loi (1982: 673) du 24 juin 1982 sur les horaires de travail, section 13.

<sup>85</sup> Loi n° 4 du 4 février 1977 sur la protection des travailleurs et l'environnement du travail, telle que modifiée ultérieurement, en dernier lieu par la loi n° 19 du 28 février 1997, sections 42 et 43.

<sup>86</sup> Loi n° I-266 du 7 octobre 1993 sur la protection des travailleurs, art. 45.

interdit d'assigner un travail de nuit, sans leur consentement préalable, d'une part, à des employés de sexe masculin ou féminin qui sont chefs de famille monoparentale ou qui ont à leur charge des enfants de moins de 8 ans et, d'autre part, à des personnes handicapées à condition que ce type de travail ne leur soit déjà interdit par la commission chargée de déterminer le niveau de leur incapacité. En *Afrique du Sud*, d'après les conditions fondamentales de la Loi sur l'emploi, qui régit le travail de nuit entre 6 heures du soir et 6 heures du matin du jour suivant, un employeur ne peut demander ou permettre à un employé de travailler que si celui-ci est d'accord et reçoit une indemnité compensatrice ou bénéficie d'une réduction horaire et si un moyen de transport est mis à sa disposition entre son domicile et son lieu de travail, au début et à la fin de l'équipe dont il fait partie. Par ailleurs, un employeur qui demande à des employés d'accomplir un travail sur une base régulière après 11 heures du soir et avant 6 heures du matin doit informer l'employé des risques qu'il fait courir à sa santé et à sa sécurité et de son droit de passer un examen médical. En *Espagne*<sup>87</sup> et aux *Pays-Bas*<sup>88</sup>, lorsqu'il ressort d'un examen médical professionnel que les problèmes de santé du travailleur sont liés au travail de nuit, l'employeur doit faire passer le travailleur en équipe de jour dans un délai raisonnable. En *Slovénie*, les parents seuls ayant à charge un enfant de moins de 7 ans, un enfant gravement malade ou un enfant atteint d'un handicap mental ou physique ne seront tenus d'accomplir un travail de nuit que s'ils ont donné leur consentement préalable par écrit. En *Italie*<sup>89</sup>, le travail de nuit ne peut être imposé: i) à une travailleuse qui est mère d'un enfant de moins de 3 ans, ou au père qui vit avec la mère; ii) à un travailleur ou une travailleuse ayant à sa charge, en tant que parent seul, un fils ou une fille de moins de 12 ans qui vit avec lui/elle; iii) à une travailleuse ou un travailleur ayant à sa charge une personne handicapée au sens des lois pertinentes. En *Estonie*<sup>90</sup>, les employés qui, pour des raisons médicales, ne sont pas autorisés à travailler de nuit, les personnes élevant des enfants handicapés orphelins de mère ou des enfants de moins de 14 ans, ainsi que les tuteurs ou curateurs d'enfants handicapés ne peuvent être employés en équipe de nuit qu'avec leur accord. Au *Bélarus*<sup>91</sup>, en *Fédération de Russie*<sup>92</sup> et en *Ukraine*<sup>93</sup>, les personnes handicapées ne peuvent être recrutées pour travailler de

<sup>87</sup> Décret-loi royal n° 1/95 du 24 mars 1995 relatif à la législation des travailleurs, art. 36 4).

<sup>88</sup> Loi du 23 novembre 1995 sur les horaires de travail, art. 4:9.

<sup>89</sup> Loi n° 25 du 5 février 1999 portant dispositions permettant à l'Italie d'honorer ses obligations découlant de sa qualité de membre de l'Union européenne – Droit communautaire 1998, art. 5 2).

<sup>90</sup> Loi du 15 décembre 1993 sur les horaires de travail et de repos, sections 19 (2-4), 8.

<sup>91</sup> Code du travail du 26 juillet 1999 (Texte n° 432), sections 117 5), 271 4), 287.

<sup>92</sup> Code du travail du 9 décembre 1971, tel que modifié jusqu'au 30 avril 1999, art. 48, 172-1.

<sup>93</sup> Code du travail du 11 avril 1994, art. 55, 186-1.

nuit qu'avec leur accord et à condition que ce travail ne leur ait pas été interdit en vertu de recommandations médicales. Par ailleurs, les pères qui travaillent et élèvent seuls leurs enfants (parce que la mère est décédée, a été déchue de sa puissance parentale, est hospitalisée ou pour d'autres raisons), ainsi que les tuteurs légaux d'enfants mineurs, ont droit aux mêmes garanties que celles dont bénéficient les mères exerçant une activité professionnelle lorsqu'elles se trouvent en situation de maternité, y compris l'interdiction du travail de nuit. En *Bulgarie*<sup>94</sup>, le travail de nuit est généralement interdit aux employés en cours de réinsertion/réadaptation, à moins que ceux-ci soient d'accord et seulement si une telle occupation ne nuit pas à leur santé, ainsi qu'aux employés qui poursuivent leur éducation en cours d'emploi. Au *Japon*<sup>95</sup>, d'après une révision législative entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1999, les travailleurs qui ont à charge des enfants n'ayant pas encore l'âge de fréquenter l'école primaire ou d'autres membres de la famille nécessitant des soins pour cause de blessure, maladie ou incapacité physique ou mentale, ne peuvent être affectés à un travail entre 10 heures et 5 heures s'ils demandent à ne pas l'être.

**96.** Dans d'autres pays, les restrictions au travail de nuit relèvent plus de la nature d'activités spécifiques que des besoins personnels du travailleur. En *Haïti*<sup>96</sup>, le travail de nuit n'est autorisé que pour les services qui ne peuvent être fournis pendant la journée et ne peut être imposé aux travailleurs s'il s'agit de travaux qui peuvent normalement être exécutés de jour. En *Finlande*<sup>97</sup>, le travail de nuit est autorisé, sous réserve que l'employé soit d'accord, principalement pour des occupations périodiques; lorsque le travail est réparti entre trois équipes ou plus; pour l'entretien et le nettoyage de la voie publique et des terrains d'aviation; dans les pharmacies, dans le secteur des journaux et des magazines, dans les agences d'information et de photo et dans d'autres secteurs d'activité liés aux médias, dans la livraison des journaux; pour certaines opérations agricoles et certains travaux de ferme; dans les boulangeries.

**97.** Dans certains pays, il n'y a pas d'interdiction du travail de nuit pour les femmes du fait que la législation n'établit pas de distinction entre travail de nuit et travail de jour ou n'applique pas de normes du travail différentes aux travailleurs et aux travailleuses. C'est le cas en *Australie*<sup>98</sup>, au *Botswana*<sup>99</sup>, au

<sup>94</sup> Code du travail du 24 mars 1986, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 140 4).

<sup>95</sup> Loi n° 76 du 15 mai 1991 sur le bien-être des travailleurs ayant à charge des enfants ou d'autres membres de la famille, notamment le congé pour la garde des enfants et pour les soins à la famille, art. 16-2.

<sup>96</sup> Décret du 24 février 1984 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961, art. 120.

<sup>97</sup> Loi n° 605 de 1996 sur les horaires de travail, sections 26 et 27. Un employé ne peut être tenu, pour des raisons liées au programme de travail, de travailler en équipe plus de sept nuits consécutives.

<sup>98</sup> Le gouvernement a fait savoir qu'un très petit nombre (estimé à moins de 1 pour cent) de sentences arbitrales et de conventions au niveau des Etats et des territoires contient des

*Burundi*, au *Canada*, au *Chili*, à *Cuba*<sup>100</sup>, en *République dominicaine*<sup>101</sup>, en *El Salvador*<sup>102</sup>, en *Equateur*<sup>103</sup>, en *Ethiopie*<sup>104</sup>, au *Mexique*<sup>105</sup>, en *Nouvelle-Zélande*, au *Pérou*<sup>106</sup>, au *Qatar*<sup>107</sup>, aux *Seychelles*, à *Singapour*, en *Uruguay*<sup>108</sup>, au *Viet Nam*<sup>109</sup> et au *Zimbabwe*.

### III. Protection spéciale des femmes avant et après l'accouchement

**98.** Dans la plupart des pays où toutes les interdictions ou restrictions au travail nocturne des femmes ont été levées dans le but de promouvoir l'égalité des chances et d'assurer le principe de la non-discrimination entre les hommes et les femmes au travail et dans l'emploi, les instruments normatifs spécifiques concernant le travail de nuit des femmes continuent de s'appliquer à seulement

dispositions interdisant le travail nocturne des employées. Dans le Queensland, par exemple, en vertu de la Sentence arbitrale relative à la production de lard et à la conservation de la viande, les employées ne peuvent travailler en équipe de nuit, et en vertu de la Sentence arbitrale intérimaire relative au secteur de la vente au détail, les moins de 18 ans ne sont pas tenus de travailler après 9 heures du soir, sauf en présence d'un adulte et à condition que le transport soit assuré en l'absence de transports ordinaires ou publics.

<sup>99</sup> La loi n° 26 de 1992 sur l'emploi (dans sa teneur modifiée) a supprimé la section 116 de la loi n° 29 de 1982, chap. 47:01, portant limitation du travail de nuit des femmes.

<sup>100</sup> Loi n° 13 du 28 décembre 1977 sur la protection et l'hygiène au travail, art. 37. Les femmes ne peuvent être employées dans des emplois qui risquent d'être particulièrement pénibles compte tenu des spécificités physiques et physiologiques de la femme ainsi que de son importante mission sociale en tant que mère. En outre, le Code du travail prévoit expressément que les femmes enceintes et les femmes en âge de procréer ne peuvent être employées à des travaux susceptibles de perturber leur système gynécologique, leur fonction de reproduction ou l'évolution normale de leur grossesse; voir le Code du travail du 28 décembre 1984, art. 213.

<sup>101</sup> Loi n° 16-92 du 29 mai 1992 portant promulgation du Code du travail, art. 231.

<sup>102</sup> Code du travail du 15 juin 1972, tel que modifié jusqu'en 1994, art. 161.

<sup>103</sup> Code du travail du 29 septembre 1997, art. 49 et 79.

<sup>104</sup> Proclamation du travail n° 42/1993, art. 87 1). Cependant, il est interdit d'employer des femmes à des types de travaux que le ministre a éventuellement recensés comme étant particulièrement pénibles ou nocifs.

<sup>105</sup> Constitution politique des Etats-Unis du Mexique, art. 4, et loi fédérale sur le travail, telle que modifiée jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 1995, art. 164.

<sup>106</sup> Constitution de 1993, art. 2 2), 26.

<sup>107</sup> Le travail des femmes n'est généralement pas traité dans les lois sur le travail, en sorte qu'il n'y a pas de dispositions interdisant expressément le travail de nuit de femmes. Cependant, le gouvernement a fait savoir que, dans la pratique, les femmes ne travaillent pas après 9 heures du soir, sauf dans des établissements tels que les hôpitaux, les centres de soins de santé, les hôtels et les restaurants.

<sup>108</sup> Décret n° 37/997 du 14 février 1997, art. 1.

<sup>109</sup> Code du travail du 23 juin 1994, art. 111 1).

deux catégories de travailleurs ayant des besoins particuliers, à savoir, d'une part, les femmes enceintes ou les mères allaitantes et, d'autre part, les jeunes. Le fondement logique de cette législation réside dans la conscience que les travailleuses sont plus vulnérables, en raison de leur fonction de reproduction, aux risques du travail de nuit pendant leur grossesse et au cours de la période suivant l'accouchement, risques qui appellent des dérogations bien délimitées aux principes de la non-discrimination et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Certains règlements instaurent une interdiction absolue du travail de nuit tandis que d'autres prévoient des restrictions qualifiées et diverses exceptions. De manière générale, la protection spéciale pour les femmes enceintes et les mères allaitantes n'est pas limitée aux employées des entreprises industrielles, mais s'applique à tous les secteurs d'activité économique.

**99.** Dans certains pays, la législation du travail établit une interdiction stricte du travail de nuit pour toutes les femmes enceintes pendant toute la période de grossesse, et pour toutes les mères allaitantes pendant une période consécutive à l'accouchement qui peut varier d'un à trois ans. En *Hongrie*<sup>110</sup> et en *Italie*<sup>111</sup>, par exemple, les femmes ne peuvent pas être affectées à un travail de nuit entre minuit et 6 heures du matin à compter de la date d'attestation de la grossesse jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 1 an et, en *Slovaquie*<sup>112</sup>, une femme enceinte ou une femme ayant à charge un enfant de moins de 1 an ne peut en aucune circonstance travailler de nuit, même s'il s'agit de travail de nuit que les femmes sont autorisées exceptionnellement à accomplir. Au *Luxembourg*<sup>113</sup>, les femmes enceintes et les mères allaitantes n'ont pas le droit de travailler entre 10 heures du soir et 6 heures du matin pendant toute la période de la grossesse et pendant la période de 12 semaines suivant l'accouchement. En *Albanie*<sup>114</sup>, en *Erythrée*<sup>115</sup>, en *Estonie*<sup>116</sup>, en *Ethiopie*<sup>117</sup> et en *Thaïlande*<sup>118</sup>, le

<sup>110</sup> Loi n° 22 du 3 mars 1992 sur le Code du travail, art. 121 1). Il s'agit d'une interdiction absolue qui ne peut pas être levée, même à la demande expresse de l'employée.

<sup>111</sup> Loi n° 25 du 5 février 1999 portant dispositions permettant à l'Italie d'honorer ses obligations découlant de sa qualité de membre de l'Union européenne – Droit communautaire 1998, art. 5 1). L'interdiction porte sur la période allant de minuit à 6 heures du matin. Les travailleuses qui sont normalement affectées à des travaux dangereux, fatigants ou insalubres doivent être transférées à d'autres tâches dès leur premier jour de grossesse jusqu'au septième mois après la naissance. Au cas où cela ne serait pas possible, le service d'inspection compétent peut autoriser leur absence du travail, auquel cas elles bénéficieront pendant cette période de l'indemnité de maternité correspondante ou percevront 80 pour cent de leur salaire.

<sup>112</sup> Loi n° 451/1992 portant Code du travail, section 156 3).

<sup>113</sup> Loi du 3 juillet 1975 sur la protection de la maternité, telle que modifiée par la loi du 7 juillet 1998, art. 4.

<sup>114</sup> Loi n° 7961 du 12 juillet 1995 portant Code du travail, art. 104 et 108. Il est aussi interdit d'employer des femmes de jour comme de nuit pendant une période de trente-cinq jours précédant la date présumée de l'accouchement, et pendant une période de quarante-deux jours suivant l'accouchement.

<sup>115</sup> Loi sur le travail n° 8/1991, art. 32 3).

travail de nuit est interdit aux femmes enceintes. En *Indonésie*<sup>119</sup>, où les femmes peuvent, sous certaines conditions, être autorisées à travailler de nuit, la législation du travail prévoit une interdiction inconditionnelle du travail de nuit pour les travailleuses enceintes ou allaitantes. Au *Panama*<sup>120</sup>, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleuses enceintes ne sont pas affectées au travail de nuit qui doit être accompli entre 6 heures du soir et 6 heures du matin. A *Cuba*<sup>121</sup>, les femmes sont exemptées d'équipe de nuit pendant leur période de grossesse et peuvent être affectées à une autre occupation sur la base d'un rapport médical. De même, au *Chili*<sup>122</sup>, les femmes enceintes normalement employées à des travaux considérés comme nuisibles pour leur santé doivent être affectées, sans réduction de salaire, à d'autres tâches ne présentant aucun risque pour leur santé et, à cet égard, chaque travail effectué de nuit est considéré comme préjudiciable à la santé. Au *Mexique*<sup>123</sup> et au *Paraguay*<sup>124</sup>, les femmes enceintes et les mères allaitantes ne peuvent effectuer des travaux industriels pendant la nuit, des travaux dangereux ou insalubres, ou des travaux dans des entreprises commerciales au-delà de 10 heures du soir lorsque leur santé ou celle de leur enfant pourrait en souffrir, et cela ne doit avoir aucune conséquence sur leurs salaires, leurs avantages ou leurs droits. En *Azerbaïdjan*<sup>125</sup>, au *Bélarus*<sup>126</sup>, en *Bulgarie*<sup>127</sup>, en *Lettonie*<sup>128</sup>, en

<sup>116</sup> Loi du 15 décembre 1993 sur les horaires de travail et de repos, section 19 2), 3). Une femme élevant un enfant handicapé ou un enfant de moins de 14 ans ne peut être affectée au travail de nuit qu'avec son accord.

<sup>117</sup> Proclamation du travail n° 42/1993, art. 87 3).

<sup>118</sup> Loi (B.E.2541) du 12 février 1998 sur la protection des travailleurs, art. 39. En outre, lorsque les femmes sont employées de nuit à des travaux dangereux pour leur santé et leur sécurité, l'employeur peut recevoir instruction du Directeur général du Département du travail, sur recommandation de l'Inspection du travail, de changer ou réduire leurs horaires de travail.

<sup>119</sup> Loi n° 25 du 3 octobre 1997 sur les questions relatives à la main-d'œuvre, art. 99, et Règlement ministériel n° 04/MEN/1989 relatif aux modalités d'emploi des travailleuses pendant la nuit, art. 3 a).

<sup>120</sup> Décret n° 252 du 30 décembre 1971 portant Code du travail, tel que modifié jusqu'en 1995, art. 116.

<sup>121</sup> Loi n° 13 du 28 décembre 1977 sur la protection et l'hygiène au travail, art. 40. Voir aussi le Code du travail du 28 décembre 1984, art. 213.

<sup>122</sup> Code du travail du 7 janvier 1994, art. 202 c).

<sup>123</sup> Loi fédérale sur le travail, telle que modifiée jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 1995, art. 166.

<sup>124</sup> Loi n° 213 du 29 juin 1993, telle que modifiée par la loi n° 496 du 22 août 1995, portant promulgation du Code du travail, art. 130.

<sup>125</sup> Code du travail du 1<sup>er</sup> février 1999, art. 79 1), 98 1), 240 1), 242 2), 243 4).

<sup>126</sup> Code du travail du 26 juillet 1999 (Texte n° 432), sections 117 4), 170, 263 1) et 2).

<sup>127</sup> Code du travail du 24 mars 1986, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 140 4).

<sup>128</sup> Code du travail, tel que modifié jusqu'au 25 octobre 1994, art. 51 2), 170, 171-1, 176.

*Lituanie*<sup>129</sup>, en *République de Moldova*<sup>130</sup>, en *Fédération de Russie*<sup>131</sup> et en *Ukraine*<sup>132</sup>, il est interdit d'affecter au travail de nuit des femmes enceintes et des femmes ayant des enfants de moins de 3 ans. Dans la plupart de ces pays, les travailleuses ayant des enfants entre 3 et 14 ans ou les mères ayant la charge d'enfants handicapés de moins de 14 ans ne peuvent être affectées à un travail de nuit qu'avec leur consentement. De même, en *Pologne*<sup>133</sup>, les femmes enceintes ne sont pas autorisées à travailler de nuit, et les femmes ayant à leur charge des enfants de moins de 4 ans ne doivent pas effectuer de travaux nocturnes, sauf si elles y consentent. En *Autriche*<sup>134</sup> et en *Allemagne*<sup>135</sup>, les lois de protection de la maternité prévoient une interdiction totale du travail de nuit pour les femmes enceintes et les mères allaitantes entre 8 heures du soir et 6 heures du matin.

**100.** Dans certains pays, l'interdiction n'est pas absolue dans la mesure où, si une femme enceinte ou une mère allaitante demande à être affectée à un travail diurne, l'employeur est obligé d'accéder à sa requête. C'est notamment le cas en *Belgique*<sup>136</sup>, en *République tchèque*<sup>137</sup> et au *Japon*<sup>138</sup>. En *Israël*<sup>139</sup>, à

<sup>129</sup> Loi n° I-266 du 7 octobre 1993 sur la protection des travailleurs, art. 63.

<sup>130</sup> Loi du 25 mai 1973 portant Code du travail, telle que modifiée jusqu'au 23 juillet 1998, art. 170.

<sup>131</sup> Code du travail du 9 décembre 1971, tel que modifié jusqu'au 30 avril 1999, art. 48 et 162. Aux termes de l'article 252 du nouveau projet de Code du travail, actuellement déposé devant la Douma d'Etat, le travail de nuit sera interdit uniquement pour les femmes enceintes; les femmes ayant des enfants de moins de 14 ans ne pourront être affectées au travail de nuit qu'avec leur accord.

<sup>132</sup> Code du travail du 11 avril 1994, art. 176, 177, 184.

<sup>133</sup> Loi du 26 juin 1974 portant Code du travail, telle que modifiée jusqu'en 1996, art. 178, 189-1. Lorsque l'intéressé a un enfant à charge jusqu'à l'âge de 4 ans, l'interdiction du travail de nuit s'applique aussi aux hommes; si les deux parents ou titulaires de l'autorité parentale travaillent, ce droit ne peut être exercé que par l'un des deux.

<sup>134</sup> Loi du 17 avril 1979 sur la protection de la maternité, section 6 2) et 3). Cependant, les femmes enceintes et les mères allaitantes employées à des activités de transport, concert, théâtre, spectacles de variétés ou festivals, tournage de films et cinéma, dans des établissements de soins médicaux et de garderie ou dans des établissements fonctionnant à plusieurs équipes, peuvent travailler jusqu'à 10 heures du soir et, sur autorisation spéciale de l'Inspection du travail, jusqu'à 11 heures du soir, à condition que le travail en équipe soit immédiatement suivi d'une période de repos ininterrompue de onze heures.

<sup>135</sup> Loi fédérale du 17 janvier 1997 sur la protection de la maternité, section 8 1), 3) et 6). A titre exceptionnel, les femmes se trouvant dans leurs quatre premiers mois de grossesse ainsi que les mères allaitantes peuvent être employées dans le secteur de l'hôtellerie/restauration/alimentation jusqu'à 10 heures du soir et, comme interprètes de concert, comédiens de théâtre et pour des prestations similaires, jusqu'à 11 heures du soir. Elles peuvent aussi traire du bétail à partir de 5 heures du matin dans l'agriculture. Les autorités de surveillance peuvent, dans certains cas, autoriser d'autres dérogations, mais la protection des femmes enceintes et des mères allaitantes doit être assurée en toutes circonstances.

<sup>136</sup> Loi du 16 mars 1971 sur le travail (dans sa teneur modifiée), section 43. Une travailleuse enceinte peut demander à être exemptée du travail de nuit, c'est-à-dire du travail effectué entre

compter de son cinquième mois de grossesse, une employée peut notifier à son employeur par écrit qu'elle n'est pas d'accord pour travailler de nuit, à la suite de quoi l'employeur est tenu de l'affecter à d'autres tâches.

**101.** Il est des pays où l'interdiction ne couvre qu'une partie de la période de grossesse, généralement les deux derniers mois avant l'accouchement. En *République populaire de Chine*<sup>140</sup> et au *Viet Nam*<sup>141</sup>, les travailleuses, à partir du septième mois de grossesse, ainsi que les mères allaitantes, pendant une période de douze mois à compter de la date de l'accouchement, ne peuvent se voir imposer ni de travailler en équipe de nuit ni de faire des heures supplémentaires. En *Suisse*<sup>142</sup>, les femmes enceintes ne peuvent être employées entre 8 heures du soir et 6 heures du matin pendant les huit semaines précédant l'accouchement. De même, en *Namibie*<sup>143</sup>, les travailleuses ne peuvent être affectées d'office à un travail de nuit pendant les huit semaines précédant et les huit semaines suivant l'accouchement ou pendant toute autre période prescrite par un médecin comme étant nécessaire à leur santé ou à celle de l'enfant. Au *Nicaragua*<sup>144</sup>, les femmes ne peuvent être affectées au travail de nuit une fois passé le sixième mois de grossesse, et cela vaut en *Roumanie*<sup>145</sup> pour les femmes dans leur sixième mois de grossesse et pour les mères allaitantes. De même, aux *Seychelles*<sup>146</sup>, une

8 heures du soir et 6 heures du matin, pendant les huit semaines précédant la date présumée de la naissance, sans aucune formalité et sur simple présentation d'un certificat médical au cours de la période restante de la grossesse, et pendant les quatre semaines suivant la fin du congé de maternité.

<sup>137</sup> Loi n° 65/1965 portant Code du travail, telle que modifiée jusqu'en 1996, section 153 1).

<sup>138</sup> Loi n° 49 de 1947 sur les normes du travail, telle que modifiée par la loi n° 107 du 9 juin 1995, art. 66 3).

<sup>139</sup> Loi n° 5714-1954 sur l'emploi des femmes, section 10.

<sup>140</sup> Loi du 5 juillet 1994 sur l'emploi, sections 61 et 63, et décret du 28 juin 1988 du Conseil d'Etat, portant adoption du règlement régissant la protection des employées et des travailleuses, art. 7.

<sup>141</sup> Code du travail du 23 juin 1994, art. 115 1).

<sup>142</sup> Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce dans sa teneur modifiée au 20 mars 1998, art. 35a 4) et 35b 1). Dans la mesure du possible, les femmes enceintes qui travaillent normalement entre 8 heures du soir et 6 heures du matin doivent être affectées au travail de jour. Cette obligation vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement.

<sup>143</sup> Code du travail du 13 mars 1992, section 34 1).

<sup>144</sup> Loi n° 185 du 30 octobre 1996 portant Code du travail, art. 52.

<sup>145</sup> Loi n° 10 du 23 novembre 1972 portant Code du travail, art. 154.

<sup>146</sup> Règlement du 24 avril 1991 (S.I. 34) relatif aux conditions d'emploi, section 23 1). Voir aussi l'arrêté du 31 janvier 1997 (S.I. 14), sur la zone de commerce international (conditions d'emploi), section 18 1). L'interdiction couvre la période entre 10 heures du soir et 5 heures du matin. En outre, une travailleuse a le droit de se faire muter à un autre travail ou à d'autres tâches si, à tout moment au cours de sa grossesse et jusqu'à trois mois après l'accouchement, elle produit

travailleuse ne peut être employée de nuit entre 10 heures du soir et 5 heures du matin dès lors qu'elle est enceinte depuis six mois et jusqu'à trois mois après son accouchement.

**102.** Dans quelques pays, un certain degré de flexibilité a été introduit dans la législation de protection de la maternité de manière à autoriser des dérogations à l'interdiction, essentiellement à la demande ou avec le consentement de la travailleuse. En *Slovénie*<sup>147</sup>, par exemple, une travailleuse ne doit pas, en principe, travailler de nuit pendant sa grossesse ni avant que son enfant ait atteint l'âge de deux ans. Cependant, une travailleuse ayant un enfant de moins d'un an peut effectuer du travail de nuit si elle en fait la demande par écrit, et les travailleuses ayant un enfant entre 1 et 3 ans ne peuvent être affectées au travail de nuit qu'avec leur consentement préalable. Aux *Pays-Bas*<sup>148</sup>, les femmes ne peuvent être affectées à des équipes de nuit pendant leur grossesse ou pendant les six mois suivant leur accouchement, à moins que l'employeur puisse justifier par des raisons convaincantes qu'il ne peut raisonnablement attendre l'expiration de ce délai. Au *Mozambique*<sup>149</sup>, les travailleuses ont le droit, pendant leur grossesse et la période suivant l'accouchement, de ne pas effectuer du travail de nuit ni des heures supplémentaires, ni d'être déplacées de leur lieu de travail habituel dès lors qu'elles se trouvent dans le troisième mois de grossesse, sauf si elles le demandent ou si c'est dans leur intérêt. A *Singapour*<sup>150</sup>, il est interdit de faire travailler de nuit une femme enceinte sauf si celle-ci donne son consentement par écrit et s'il n'est pas médicalement attesté qu'elle est inapte au travail de nuit.

**103.** Quelques pays ont adopté une nouvelle approche en matière de santé et de sécurité au travail pour la protection des travailleuses enceintes, fondée sur l'idée que l'interdiction pure et simple du travail de nuit pour les femmes enceintes ou ayant récemment accouché n'est pas toujours la méthode la plus indiquée, de nombreuses occupations ne comportant aucun risque particulier pour la santé de l'intéressée. C'est notamment le cas de la plupart des Etats membres de l'UE, dont la législation reflète les principes définis dans la Directive du Conseil 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leur enfant. La législation du

un certificat médical attestant qu'il est nécessaire, dans l'intérêt de la santé de cette travailleuse ou de celui de son enfant, d'accomplir un travail d'une autre nature.

<sup>147</sup> Loi du 28 septembre 1989 sur les droits fondamentaux découlant des relations du travail (Texte n° 921), art. 40, et loi du 29 mars 1990 sur les relations du travail, art. 78.

<sup>148</sup> Loi du 23 novembre 1995 sur les horaires de travail, art. 4:5 5) et 4:7.

<sup>149</sup> Loi n° 8/98 du 20 juillet 1998, art. 75 1 b).

<sup>150</sup> Règlement 1988 n° S 101 du 26 avril 1988 sur l'emploi (travailleuses), art. 3 1).

*Royaume-Uni*<sup>151</sup>, par exemple, n'interdit pas aux femmes enceintes ou ayant récemment accouché de travailler en équipe de nuit. Les règlements pertinents sont fondés plutôt sur l'évaluation des risques et prévoient l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures appropriées lorsqu'une travailleuse enceinte ou ayant récemment accouché produit un certificat médical attestant que le travail de nuit représente en soi un risque pour sa santé. Une mesure appropriée peut consister à dispenser de tout travail une femme enceinte ou ayant récemment accouché, aussi longtemps que l'exige sa santé ou sa sécurité. En *Espagne*<sup>152</sup>, la législation protectrice de la maternité, récemment révisée, reflète le même principe. Les conditions et les horaires de travail, y compris le travail de nuit et le travail en équipe, des femmes enceintes et des femmes ayant récemment accouché doivent être ajustés de manière à ne pas nuire à la santé de la future mère ou de la mère allaitante. Si ces mesures d'adaptation sont insuffisantes ou impraticables, la travailleuse peut être affectée à un autre emploi ou une autre fonction et, dans certains cas, il peut même être nécessaire d'interrompre son contrat. De même, la législation du travail du *Danemark*<sup>153</sup> et de la *Finlande*<sup>154</sup> disposent que, pour l'exécution d'un travail, il convient d'être attentif à l'âge de la travailleuse, à son niveau de connaissances, à ses aptitudes au travail et à d'autres facteurs; à cet égard, il convient que les groupes à risques particulièrement vulnérables, notamment les travailleuses enceintes ou allaitantes, soient protégés des risques présentant pour eux un danger spécifique. L'employeur doit donc déterminer si la personne concernée est exposée à des effets susceptibles de comporter un risque pour la grossesse ou l'allaitement, et doit éviter d'exposer cette personne à de tels risques en prenant soit des mesures techniques soit des mesures ayant trait à la planification du travail et à la conception du poste de travail, notamment des aménagements horaires et des

<sup>151</sup> Règlement 1999 relatif à la gestion de la santé et de la sécurité au travail (dans sa teneur modifiée), art. 17. Le terme «nouvelle ou future mère» désigne une employée qui est enceinte, qui a donné naissance au cours des six mois écoulés, ou qui allaite. La législation nationale confère aussi un droit à rémunération à toute femme ayant été suspendue pour cause de maternité et lui donne le droit de déposer une plainte auprès d'un tribunal du travail si son employeur ne lui a pas offert un autre travail approprié alors que la possibilité existait, ou si l'employeur ne lui a pas payé de rémunération pendant la période où elle était suspendue pour cause de maternité; voir la loi de 1996 sur les droits du travail, sections 68 et 70. En outre, un employeur se met en infraction s'il licencie une employée ou la désavantage du fait qu'il est tenu de la suspendre pour cause de maternité; voir le Règlement 1999 sur le congé de maternité et le congé parental, art. 19, 20.

<sup>152</sup> Loi n° 31/95 du 8 novembre 1995 sur la prévention des risques du travail, art. 26 1), telle que modifiée par la loi n° 39/99 du 5 novembre 1999 concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille, art. 10. Voir aussi le décret-loi royal n° 1/95 du 24 mars 1995 relatif à la législation des travailleurs, art. 45 1d).

<sup>153</sup> Arrêté n° 867 du 13 octobre 1984, tel que modifié par l'arrêté n° 1117 du 17 décembre 1997, section 8.

<sup>154</sup> Loi sur la sécurité et la santé au travail, section 10 a).

limitations du travail de nuit. De même, en *République dominicaine*<sup>155</sup>, l'employeur doit affecter à un autre travail la femme enceinte ou ayant accouché si, ainsi qu'attesté par un médecin, le travail qu'elle accomplit est préjudiciable à sa santé ou à celle de l'enfant.

**104.** Une situation similaire prévaut en *Australie*<sup>156</sup> où, selon l'approche normative de la protection de la santé professionnelle d'une femme enceinte ou ayant récemment accouché, approche adoptée dans le Victoria, l'employeur est soumis à une obligation générale de protection. S'il y a un risque pour la santé et la sécurité d'une femme enceinte ou ayant récemment accouché, l'employeur est tenu de supprimer ce risque ou de le maîtriser dans la mesure du possible. Le terme «possible» est défini par rapport à la gravité du danger ou du risque en question, à l'état de la connaissance concernant ce danger ou risque, à l'existence ou l'adéquation des moyens permettant d'écarter ou d'atténuer ce danger ou risque, et au coût de l'opération consistant à écarter ou atténuer le danger ou risque. Selon la législation du travail en *Grèce*<sup>157</sup>, les femmes travaillant pendant leur grossesse, après l'accouchement ou pendant la période d'allaitement jusqu'à une année après la naissance de l'enfant, et employées normalement en équipe de nuit, doivent être affectées à un emploi de jour à la condition qu'elles fournissent un certificat médical attestant qu'une telle mesure sera nécessaire pour des raisons ayant trait à leur santé et à leur sécurité. Si le transfert de l'équipe de nuit à l'équipe de jour est impossible pour des raisons pratiques et objectives, les intéressées doivent être dispensées de travail. Au *Portugal*<sup>158</sup>, les femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leur enfant ont le droit d'être exemptées de travail de nuit i) pendant une période de 112 jours avant et après l'accouchement, et ii) pendant le restant de la grossesse ou pendant toute la période d'allaitement, sur présentation d'un certificat

<sup>155</sup> Loi n° 16-92 du 29 mai 1992 portant Code du travail, art. 235.

<sup>156</sup> Loi de 1985 sur la santé et la sécurité au travail. Une législation analogue a été adoptée dans d'autres juridictions australiennes. La plupart des sentences arbitrales fédérales contiennent une norme de protection contre le travail nocturne pour les employées ayant droit au congé de maternité, laquelle dispose que lorsqu'une employée est enceinte et que, de l'avis d'un médecin déclaré, le travail assigné à l'employée est contre-indiqué pour cause de maladie ou en raison des risques inhérents à sa grossesse ou des dangers liés audit travail et qu'elle ne peut continuer ce travail, l'employée peut, dans la mesure où l'employeur juge que c'est faisable, se faire transférer à un emploi sûr avec le salaire et aux conditions qui étaient prévus pour ce poste jusqu'au début du congé de maternité. Si un transfert à un emploi sûr s'avère irréalisable, l'employée peut choisir – ou l'employeur peut demander à l'employée – de commencer son congé parental pour la durée qu'un médecin déclaré aura certifiée comme nécessaire.

<sup>157</sup> Décret présidentiel n° 176/97 relatif aux mesures propres à améliorer la sécurité et la santé au travail des travailleuses pendant leur grossesse, après l'accouchement ou pendant la période d'allaitement, art. 7.

<sup>158</sup> Loi n° 4/84 du 5 avril 1984 relative à la protection de la maternité et de la paternité, telle que modifiée par la loi n° 142/99 du 31 août 1999, art. 22 1).

médical attestant que cette exemption est nécessaire à leur santé ou à celle de leur enfant.

**105.** Enfin, il est à noter que la législation de certains pays où le travail de nuit des femmes fait l'objet d'une interdiction de principe prévoit une protection spéciale pour les travailleuses enceintes. La législation du travail de l'Angola<sup>159</sup>, par exemple, prévoit expressément que le travail de nuit des femmes enceintes ne peut être autorisé en aucune circonstance, même dans les situations exceptionnelles telles que les cas de force majeure ou quand il y a un risque de détérioration de matières premières, une circonstance dans laquelle l'interdiction du travail de nuit cesse normalement de s'appliquer.

#### **IV. Interdiction générale du travail de nuit pour les filles et les jeunes femmes**

**106.** Dans la plupart des pays, le travail de nuit des moins de 18 ans, et par conséquent des filles et des jeunes femmes, fait l'objet d'une interdiction pure et simple. C'est notamment le cas dans les pays suivants: Albanie<sup>160</sup>, Allemagne<sup>161</sup>, Arabie saoudite<sup>162</sup>, Argentine<sup>163</sup>, Autriche<sup>164</sup>, Azerbaïdjan<sup>165</sup>, Barbade<sup>166</sup>, Bélarus<sup>167</sup>, Belgique<sup>168</sup>, Belize<sup>169</sup>, Bénin<sup>170</sup>, Bolivie<sup>171</sup>, Botswana<sup>172</sup>, Brésil<sup>173</sup>,

<sup>159</sup> Loi générale n° 2/2000 du 11 février 2000 sur le travail, art. 272 1 c).

<sup>160</sup> Loi n° 7961 du 12 juillet 1995 portant Code du travail, art. 101.

<sup>161</sup> Loi du 12 avril 1976 sur la protection de l'emploi des jeunes, sections 1 et 14. L'interdiction porte sur le travail effectué entre 8 heures du soir et 6 heures du matin, à quelques exceptions près dans certains domaines. En aucun cas, ces personnes ne pourront être employées après 11 h 30 du soir et avant 4 heures du matin.

<sup>162</sup> Décret royal n° M/21 du 15 novembre 1969 portant Code du travail, art. 161. La nuit est censée comprendre un intervalle d'au moins onze heures entre le coucher et le lever du soleil.

<sup>163</sup> Loi n° 20744 du 13 mai 1976 sur les contrats de travail, art. 190.

<sup>164</sup> Loi fédérale du 1<sup>er</sup> juillet 1948 relative à l'emploi des enfants et des adolescents, telle que modifiée en dernier lieu par la loi du 6 novembre 1997 (Texte n° 126), section 17. L'interdiction couvre la période entre 8 heures du soir et 6 heures du matin. Cependant, l'emploi des adolescents de moins de 16 ans est autorisé dans les entreprises à plusieurs équipes à rotation hebdomadaire; dans les établissements de restauration/alimentation, jusqu'à 10 heures du soir; pour les concerts, les représentations théâtrales et autres prestations similaires, ainsi que pour les tournages de films, les émissions de télévision ou les séances d'enregistrement sonore, jusqu'à 11 heures du soir. Dans certaines conditions, la possibilité que soit assigné un travail de nuit est également prévue pour les apprentis-boulangers ayant 15 ans révolus et pour les adolescents suivant un stage de santé professionnelle et de soins infirmiers.

<sup>165</sup> Code du travail du 1<sup>er</sup> février 1999, art. 254 1). Pour les employés de moins de 18 ans, le travail de nuit s'entend d'un horaire compris entre 8 heures du soir et 7 heures du matin.

<sup>166</sup> Loi du 24 mars 1977 sur l'emploi (dispositions diverses), art. 7 et 13. L'interdiction du travail de nuit couvre la période comprise entre 6 heures du soir et 7 heures du matin.

<sup>167</sup> Code du travail du 26 juillet 1999 (Texte n° 432), sections 117 4), 276.

*Bulgarie*<sup>174</sup>, *Burkina Faso*<sup>175</sup>, *Burundi*<sup>176</sup>, *Cameroun*<sup>177</sup>, *République centrafricaine*<sup>178</sup>, *Chili*<sup>179</sup>, *Colombie*<sup>180</sup>, *République de Corée*<sup>181</sup>, *Costa Rica*<sup>182</sup>,

<sup>168</sup> Loi du 16 mars 1971 sur le travail, telle que modifiée par la loi du 17 février 1997 sur le travail de nuit, sections 34 *bis* et 34 *ter*. A cet égard, le travail de nuit s'entend de tout travail accompli entre 8 heures du soir et 6 heures du matin. Les adolescents de plus de 16 ans peuvent, à titre exceptionnel, travailler jusqu'à 11 heures du soir en cas de risque imminent d'accident, de réparation requise d'urgence ou de nécessité imprévue, avec l'accord préalable de l'organisation de travailleurs intéressée. Il faut en tout cas, s'agissant de jeunes travailleurs, qu'une période de repos minimum de douze heures consécutives s'écoule entre la fin du travail et le retour au travail.

<sup>169</sup> Loi sur le travail, chap. 234, section 161 1 b).

<sup>170</sup> Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail, art. 153.

<sup>171</sup> Loi n° 1403 du 18 décembre 1992 portant Code des mineurs, art. 146, et loi n° 2026 du 27 octobre 1999 portant Code des enfants et des adolescents, art. 147. Voir aussi le décret suprême du 26 mai 1939 portant Code du travail, art. 60, et le décret du 23 août 1943 portant Loi générale sur le travail, art. 53. L'interdiction couvre la période entre 6 heures du soir et 6 heures du matin. S'agissant de travaux non industriels, les mineurs de moins de 18 ans ne peuvent travailler pendant une période de onze heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin.

<sup>172</sup> Loi de 1982 sur l'emploi, sections 2 et 109. Cependant, les adolescents peuvent, à titre exceptionnel, être tenus de travailler de nuit: i) dans une situation d'urgence que l'on ne pouvait raisonnablement prévoir ni prévenir, qui n'a pas un caractère périodique et qui entrave le fonctionnement normal de l'entreprise, et ii) si les adolescents sont employés sous contrat d'apprentissage ou liés par contrat synallagmatique.

<sup>173</sup> Constitution fédérale, telle que modifiée par l'amendement constitutionnel n° 20 du 15 décembre 1998, art. 7 (XXXIII).

<sup>174</sup> Code du travail du 24 mars 1986, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 140 4).

<sup>175</sup> Loi n° 11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant Code du travail, art. 83, et décret n° 539/ITLS/HV du 29 juillet 1954 sur le travail des enfants, art. 3 et 4.

<sup>176</sup> Décret n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant Code du travail, section 119.

<sup>177</sup> Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail, sections 81 et 82.

<sup>178</sup> Loi n° 61-221 du 2 juin 1961 portant Code du travail, art. 121, et décret n° 3157 du 8 octobre 1951 sur le travail des enfants, art. 17 et 18.

<sup>179</sup> Code du travail du 7 janvier 1994, art. 18. L'interdiction porte sur le travail effectué entre 10 heures du soir et 7 heures du matin et s'applique aux entreprises industrielles et commerciales autres que celles où sont seuls employés des membres de la même famille. Sont également exemptés de cette interdiction les adolescents de plus de 16 ans qui travaillent dans des entreprises industrielles et commerciales à fonctionnement continu telles que spécifiées par arrêté ministériel.

<sup>180</sup> Code du travail, tel que modifié par la loi n° 13 du 4 janvier 1967, art. 4, et Code des mineurs, décret n° 2737/89, art. 242 4). Cependant, les adolescents entre 16 et 18 ans peuvent être autorisés à travailler jusqu'à 8 heures du soir, à condition que cela ne les empêche pas d'assister normalement à leurs cours scolaires.

<sup>181</sup> Loi n° 5309 du 13 mars 1997 sur les normes du travail, art. 68. Cependant, l'interdiction ne s'applique pas si le travailleur concerné a donné son accord et si le ministère du Travail a donné l'autorisation.

<sup>182</sup> Loi n° 7739 du 6 janvier 1998 sur l'enfance et l'adolescence, art. 2 et 95. Voir aussi le Code du travail de 1943, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 88 a). L'interdiction porte sur une période de douze heures comprise entre 7 heures du soir et 7 heures du matin.

*Côte d'Ivoire*<sup>183</sup>, *Dominique*<sup>184</sup>, *El Salvador*<sup>185</sup>, *Equateur*<sup>186</sup>, *Espagne*<sup>187</sup>, *Estonie*<sup>188</sup>, *Ethiopie*<sup>189</sup>, *France*<sup>190</sup>, *Gabon*<sup>191</sup>, *Ghana*<sup>192</sup>, *Guatemala*<sup>193</sup>, *Guinée*<sup>194</sup>,

<sup>183</sup> Loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail, art. 22.2 et 22.3, et loi n° 96-204 du 7 mars 1996 sur le travail de nuit, art. 4. L'interdiction s'applique à la période de douze heures consécutives comprise entre 6 heures du soir et 6 heures du matin.

<sup>184</sup> Loi de 1991 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 7 1), 2a), 3). Cependant, l'interdiction ne s'applique pas aux adolescents de plus de 16 ans employés dans les fabriques de sucre non raffiné, ni dans les situations d'urgence qu'il n'était pas possible de prévenir ou de prévoir.

<sup>185</sup> Code du travail du 15 juin 1972, tel que modifié par le décret n° 859 du 21 avril 1994, art. 116.

<sup>186</sup> Code du travail du 29 septembre 1997, art. 137.

<sup>187</sup> Décret-loi royal n° 1/95 du 24 mars 1995 relatif à la législation des travailleurs, art. 6 2).

<sup>188</sup> Loi du 15 décembre 1993 sur les horaires de travail et de repos, section 19 2).

<sup>189</sup> Proclamation relative au travail n° 42/1993, art. 89 1), 91 1). L'interdiction s'applique aux adolescents ayant 14 ans révolus mais moins de 18 ans et porte sur le travail effectué entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.

<sup>190</sup> Code du travail, art. L.213-7, L.213-8, L.213-10 et R.117 bis-1. L'interdiction porte sur la période de huit heures comprise entre 10 heures du soir et 6 heures du matin. Des dérogations à cette règle peuvent être accordées par l'Inspection du travail à des entreprises commerciales, à des lieux de spectacle/divertissement, et à des boulangeries pour des apprentis de plus de 16 ans, dont le travail ne commencera pas avant 4 heures du matin. Les jeunes travailleurs de sexe masculin entre 16 et 18 ans peuvent aussi être exemptés en cas de nécessité s'il s'agit de prévenir des accidents imminents ou d'effectuer un travail de réparation.

<sup>191</sup> Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, art. 166, 167, 168 c) et 169. Cependant, les jeunes travailleurs de plus de 16 ans peuvent être employés de nuit dans certaines industries à fonctionnement continu, telles que la métallurgie, l'industrie du verre ou du sucre.

<sup>192</sup> Décret de 1967 relatif au travail, sections 45 1) et 47. A cet égard, le terme «nuit» signifie une période de douze heures consécutives, comprenant l'intervalle s'insérant entre 10 heures du soir et 7 heures du matin. L'interdiction générale du travail de nuit pour les mineurs ne s'applique pas aux adolescents entre 16 et 18 ans, sous réserve de l'autorisation préalable par écrit de l'Administrateur principal du travail: i) dans une situation d'urgence qu'il n'était pas possible de prévenir ni de prévoir, qui n'a pas de caractère périodique et qui entrave le fonctionnement normal de l'entreprise, et ii) dans une situation d'urgence, lorsque l'intérêt public l'exigera.

<sup>193</sup> Décret n° 1441 du 5 mai 1961 portant promulgation du texte consolidé du Code du travail, tel que modifié jusqu'en 1995, art. 148 c). L'interdiction porte sur la période entre 6 heures du soir et 6 heures du matin.

<sup>194</sup> Ordonnance n° 003/PRG/SGG/88 du 28 janvier 1988 portant Code du travail, sections 148 et 149, et décret n° 2791/MTASE/DNTLS/96 du 22 avril 1996 sur le travail des enfants, art. 2 8), 10 et 11. Les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos d'au moins douze heures entre 6 heures du soir et 6 heures du matin. La seule exception possible concerne les adolescents entre 16 et 18 ans engagés à des travaux de réparation dans le cas d'un accident ou d'un danger imminent.

*Guinée-Bissau*<sup>195</sup>, *Haïti*<sup>196</sup>, *Hongrie*<sup>197</sup>, *Indonésie*<sup>198</sup>, *Japon*<sup>199</sup>, *Kenya*<sup>200</sup>, *Koweït*<sup>201</sup>, *Lettonie*<sup>202</sup>, *Liban*<sup>203</sup>, *Jamahiriya arabe libyenne*<sup>204</sup>, *Lituanie*<sup>205</sup>, *Luxembourg*<sup>206</sup>, *Mali*<sup>207</sup>, *Maurice*<sup>208</sup>, *Mauritanie*<sup>209</sup>, *Mexique*<sup>210</sup>, *République de*

<sup>195</sup> Loi générale n° 2/86 du 5 avril 1986 sur le travail, art. 152. Le travail de nuit peut être autorisé à titre exceptionnel pour les mineurs de plus de 16 ans aux fins de formation professionnelle et à condition que leur bien-être physique ou mental n'en soit pas affecté.

<sup>196</sup> Décret du 24 février 1984 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961, art. 334. A cet égard, le terme «nuit» signifie une période d'au moins douze heures consécutives. Pour les mineurs de moins de 16 ans, cette période comprend l'intervalle entre 10 heures du soir et 6 heures du matin, et pour ceux entre 16 et 18 ans cette période doit couvrir un intervalle d'au moins sept heures consécutives, compris entre 10 heures du soir et 7 heures du matin.

<sup>197</sup> Loi n° 22 du 3 mars 1992 portant Code du travail, art. 121 1).

<sup>198</sup> Loi n° 25 du 3 octobre 1997 sur les questions relatives à la main-d'œuvre, art. 96 3 b), 97 1 c), et loi n° 1 du 6 janvier 1951, art. 4. Les enfants ne peuvent être employés entre 6 heures du soir et 6 heures du matin, et les adolescents ayant 14 ans révolus mais moins de 18 ans ne peuvent travailler à certaines heures de la nuit, sauf lorsque cela fait partie de l'initiation et de la formation en cours d'emploi.

<sup>199</sup> Loi n° 49 de 1947 sur les normes du travail, telle que modifiée par la loi n° 107 du 9 juin 1995, art. 61 1). Cependant, l'interdiction ne s'applique pas aux adolescents de sexe masculin ayant 16 révolus et qui sont affectés au travail par équipes.

<sup>200</sup> Loi n° 2 du 15 avril 1976 sur le travail, section 28 1).

<sup>201</sup> Loi n° 38 de 1964 relative à l'emploi dans le secteur privé, art. 21. Aucun travail ne doit être effectué entre le coucher et le lever du soleil. Cependant, selon les articles 28 et 29 du projet de loi tendant à modifier la loi n° 38 de 1964, actuellement en cours d'adoption, les adolescents entre 15 et 18 ans ne peuvent être employés entre 9 heures du soir et 6 heures du matin.

<sup>202</sup> Code du travail, tel que modifié jusqu'au 25 octobre 1994, art. 51 1) et 186.

<sup>203</sup> Loi du 23 septembre 1946 portant Code du travail, telle que modifiée par la loi n° 36 du 24 juillet 1996, art. 23 et 25. A l'exception des établissements de formation professionnelle et des institutions caritatives, les adolescents ne peuvent être tenus de travailler entre 7 heures du soir et 7 heures du matin.

<sup>204</sup> Loi n° 58-2970 du 1<sup>er</sup> mai 1970 portant Code du travail, art. 94. L'interdiction porte sur la période entre 8 heures du soir et 7 heures du matin.

<sup>205</sup> Loi n° I-266 du 7 octobre 1993 sur la protection des travailleurs (sécurité au travail), telle que modifiée jusqu'au 3 novembre 1994, art. 60 et 61. La durée journalière du repos pour les moins de 16 ans doit être d'au moins quatorze heures consécutives, et d'au moins douze heures pour les personnes entre 16 et 18 ans. Ce temps de repos doit s'insérer dans l'intervalle entre 8 heures du soir et 8 heures du matin.

<sup>206</sup> Loi du 28 octobre 1969 sur la protection des enfants et des jeunes travailleurs, art. 16. A cet égard, la «nuit» signifie une période d'au moins douze heures consécutives comprenant l'intervalle entre 8 heures du soir et 6 heures du matin. Dans le cas des entreprises ayant des processus de travail continu, ou d'adolescents travaillant comme apprentis dans des hôtels, des bars et des restaurants, le travail des jeunes peut être autorisé jusqu'à 10 heures du soir.

<sup>207</sup> Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail, art. L.186, et décret n° 96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant texte d'application du Code du travail, art. D.189-16. La loi prévoit une période nocturne d'au moins douze heures, comprenant l'intervalle entre 9 heures du soir et 5 heures du matin.

*Moldova*<sup>211</sup>, *Namibie*<sup>212</sup>, *Nicaragua*<sup>213</sup>, *Niger*<sup>214</sup>, *Norvège*<sup>215</sup>, *Panama*<sup>216</sup>, *Paraguay*<sup>217</sup>, *Pérou*<sup>218</sup>, *Pologne*<sup>219</sup>, *Qatar*<sup>220</sup>, *République démocratique du Congo*<sup>221</sup>, *Roumanie*<sup>222</sup>, *Royaume-Uni (îles Falkland/Malouines)*<sup>223</sup>, *Gibraltar*<sup>224</sup>,

<sup>208</sup> Loi de 1975 sur le travail, section 15 3 a). L'interdiction porte sur la période entre 6 heures du matin et 6 heures du soir.

<sup>209</sup> Loi n° 63-023 du 23 janvier 1963 portant promulgation du Code du travail, livre II, sections 7 à 9. Les jeunes travailleurs doivent avoir une période de repos de onze heures consécutives, comprenant l'intervalle entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

<sup>210</sup> Loi fédérale sur le travail, telle que modifiée jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 1995, art. 175 (II), et Constitution politique des Etats-Unis du Mexique, art. 123 A (II). Les adolescents de moins de 18 ans ne peuvent être affectés à des travaux industriels pendant la nuit, et les adolescents de moins de 16 ans ne peuvent être affectés à aucun travail après 10 heures du soir.

<sup>211</sup> Loi du 25 mai 1973 portant Code du travail, telle que modifiée jusqu'au 23 juillet 1998, art. 185.

<sup>212</sup> Loi du 13 mars 1992 sur le travail, section 34 1).

<sup>213</sup> Loi n° 287 du 27 mai 1998 sur l'enfance et l'adolescence, art. 74. Dans ce contexte, le terme «nuit» signifie la période de dix heures comprise entre 8 heures du soir et 6 heures du matin.

<sup>214</sup> Ordonnance n° 96-039 du 29 juin 1996 portant Code du travail, art. 96 et 97. La période de repos nocturne est d'au moins onze heures consécutives.

<sup>215</sup> Ordonnance n° 554 du 30 avril 1998 sur le travail des enfants et des jeunes, sections 10 et 11, et loi n° 4 du 4 février 1977 sur la protection des travailleurs et l'environnement du travail, telles que modifiées ultérieurement, en dernier lieu par la loi n° 19 du 28 février 1997, section 37. Les adolescents doivent avoir une période d'interruption d'au moins douze heures entre deux périodes de travail, comprenant, dans le cas de jeunes travailleurs entre 15 et 18 ans, la période entre 10 heures du soir et 6 heures du matin ou entre 11 heures du soir et 7 heures du matin et, dans le cas d'enfants de moins de 15 ans, la période entre 9 heures du soir et 7 heures du matin. Parmi les diverses exceptions, les enfants sont autorisés à accomplir un travail culturel ou artistique entre 8 heures du soir et 11 heures du soir.

<sup>216</sup> Décret n° 252 du 30 décembre 1971 portant Code du travail, tel que modifié jusqu'en 1995, art. 120 1). L'interdiction porte sur la période entre 6 heures du soir et 8 heures du matin.

<sup>217</sup> Loi n° 213 du 29 juin 1993, telle que modifiée par la loi n° 496 du 22 août 1995, portant promulgation du Code du travail, art. 122. Cette disposition ne s'applique pas aux employés de maison travaillant au domicile de l'employeur.

<sup>218</sup> Loi n° 27337 du 21 juillet 2000 portant Code pour les enfants et les adolescents, art. 57. L'interdiction porte sur la période entre 7 heures du soir et 7 heures du matin. Le travail de nuit ne peut être autorisé pour les adolescents entre 15 et 18 ans, sauf à titre exceptionnel et par décision judiciaire, à condition que ce travail ne dépasse pas quatre heures par jour.

<sup>219</sup> Loi du 26 juin 1974 portant promulgation du Code du travail, art. 190 1), 203 1). Les jeunes travailleurs doivent avoir un repos, y compris un repos nocturne, d'au moins quatorze heures.

<sup>220</sup> Loi n° 3 de 1962 sur le travail, art. 2 4), 43. Cette interdiction porte sur tout travail effectué entre le coucher et le lever du soleil.

<sup>221</sup> Ordonnance législative n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du travail, sections 106 et 107, et arrêté n° 68/13 du 17 mai 1968 établissant les conditions de travail pour les femmes et les enfants, section 27. La période de repos journalière pour les enfants de moins de 18 ans doit être d'au moins douze heures consécutives, comprenant un intervalle d'au moins sept heures consécutives s'insérant entre 7 heures du soir et 7 heures du matin.

*Guernesey*<sup>225</sup>), *Fédération de Russie*<sup>226</sup>, *Rwanda*<sup>227</sup>, *Sénégal*<sup>228</sup>, *Seychelles*<sup>229</sup>, *Slovaquie*<sup>230</sup>, *Sri Lanka*<sup>231</sup>, *Suriname*<sup>232</sup>, *Swaziland*<sup>233</sup>, *Tchad*<sup>234</sup>, *République tchèque*<sup>235</sup>, *Thaïlande*<sup>236</sup>, *Togo*<sup>237</sup>, *Turquie*<sup>238</sup>, *Ukraine*<sup>239</sup>, *Venezuela*<sup>240</sup> et

<sup>222</sup> Loi n° 10 du 23 novembre 1972 portant Code du travail, art. 161 1).

<sup>223</sup> Ordonnance de 1967 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, section 2.

<sup>224</sup> Ordonnance sur le travail. Voir aussi l'ordonnance de 1978 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants (dans sa teneur modifiée).

<sup>225</sup> Loi de 1926 relative au travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 1 3).

<sup>226</sup> Code du travail du 9 décembre 1971, tel que modifié jusqu'au 30 avril 1999, art. 48 et 177.

<sup>227</sup> Loi du 28 février 1967 portant Code du travail, art. 120. Cependant, il est permis d'employer des mineurs dans des établissements de type familial à vocation autre qu'industrielle, où seuls les parents et leurs enfants sont employés à un travail qui n'est pas considéré comme nocif, pénible ou dangereux.

<sup>228</sup> Arrêté n° 3724/IT du 22 juin 1954 relatif au travail des enfants, art. 3.

<sup>229</sup> Règlement du 24 avril 1991 (S.I. 34), relatif aux conditions d'emploi, section 22 2). L'interdiction porte sur la période entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

<sup>230</sup> Loi n° 451/1992 portant Code du travail, section 166 1). A titre d'exception, les adolescents de plus de 16 ans peuvent effectuer un travail de nuit ne dépassant pas une heure, si cela est nécessaire pour leur formation professionnelle.

<sup>231</sup> Loi n° 32 de 1984 sur l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants dans sa teneur modifiée, sections 2 1), 3 3), 4 et 34. A cet égard, la nuit signifie une période d'au moins douze heures consécutives qui ne peut se terminer au-delà de 6 heures du matin et qui: i) dans le cas de personnes ayant moins de 16 ans, doit comprendre la période de huit heures consécutives entre 10 heures du soir et 6 heures du matin, ii) dans le cas de personnes ayant plus de 16 ans, doit comprendre un intervalle d'au moins sept heures s'insérant entre 10 heures du soir et 6 heures du matin, et iii) dans le cas de personnes de plus de 16 ans et qui suivent une formation professionnelle dans le secteur de la boulangerie, doit inclure la tranche de sept heures consécutives comprise entre 9 heures du soir et 4 heures du matin. Le ministre peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, autoriser par voie d'arrêté publié au *Journal officiel*, l'emploi de nuit d'adolescents de sexe masculin ayant 16 ans révolus mais moins de 18 ans, pour les besoins d'un apprentissage ou d'une formation professionnelle dans les entreprises industrielles à fonctionnement continu visées par les spécifications dudit arrêté.

<sup>232</sup> Loi de 1963 sur le travail, telle que modifiée par le décret E-41 du 12 septembre 1983, art. 20. L'interdiction s'applique aux adolescents entre 14 et 18 ans. Aucune définition du terme «nuit» n'est indiquée en rapport avec cette interdiction.

<sup>233</sup> Loi n° 5 du 26 septembre 1980 sur le travail, sections 97 2 b), 98 1). L'interdiction porte sur le travail entre 6 heures du soir et 7 heures du matin.

<sup>234</sup> Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail, art. 205 et 208.

<sup>235</sup> Loi n° 65/1965 portant Code du travail, telle que modifiée jusqu'en 1996, section 166 1). A titre d'exception, les adolescents de plus de 16 ans peuvent accomplir un travail de nuit ne dépassant pas une heure, si cela est nécessaire pour leur formation professionnelle.

<sup>236</sup> Loi (B.E.2541) du 12 février 1998 sur la protection des travailleurs, art. 47. La seule exception se réfère aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans qui sont artistes, exécutants ou

*Zambie*<sup>241</sup> où les moins de 18 ans des deux sexes ne peuvent être affectés à un travail de nuit dans aucune entreprise.

**107.** D'après les informations disponibles, la période minimale de repos nocturne compensatoire pour les jeunes varie entre sept et treize heures. La période de nuit est définie soit par référence à des heures fixes ou comme un nombre total d'heures qui doit couvrir un intervalle spécifique. Au *Maroc*<sup>242</sup>, les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être affectés à un travail entre 10 heures du soir et 5 heures du matin et, à *Cuba*<sup>243</sup>, l'interdiction du travail de nuit s'applique aux jeunes entre 15 et 16 ans et couvre une période de huit heures entre 10 heures du soir et 6 heures du matin. En *Algérie*<sup>244</sup>, les adolescents de moins de moins de 19 ans ne peuvent être employés entre 9 heures du soir et 5 heures du matin. En *Iraq*<sup>245</sup>, les adolescents entre 15 et 17 ans ne sont pas autorisés à travailler entre 9 heures du soir et 6 heures du matin. Au *Yémen*<sup>246</sup>, il est interdit à des jeunes de moins de 15 ans de travailler de nuit, c'est-à-dire entre 10 heures du soir et 5 heures du matin, sauf dans des emplois conformes aux spécifications que le ministre du Travail a la faculté d'édicter. De même, au

interprètes dans des films, des pièces de théâtre ou fournissent des prestations similaires dans le domaine du spectacle.

<sup>237</sup> Ordonnance n° 16 du 8 mai 1974 portant Code du travail, art. 110, et décret n° 884-55/ITLS du 28 octobre 1955 sur le travail des femmes et des enfants, art. 7 et 8. La loi prévoit une période de repos nocturne d'au moins onze heures consécutives comprenant la période entre 8 heures du soir et 6 heures du matin.

<sup>238</sup> Loi n° 1475 du 25 août 1971 sur le travail, art. 69.

<sup>239</sup> Code du travail du 11 avril 1944, art. 55.

<sup>240</sup> Loi du 27 novembre 1990 sur le travail, telle que modifiée par la loi du 19 juin 1997, art. 257. Néanmoins, les adolescents entre 16 et 18 ans peuvent travailler de nuit dans les entreprises familiales, dans les cas de force majeure ou lorsque l'intérêt national l'exigera et que l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail aura été obtenue; voir le décret n° 1563 du 31 décembre 1973 sur le règlement d'application de la loi sur le travail, art. 190.

<sup>241</sup> Loi (chap. 505) du 13 avril 1933 sur le travail des femmes et des adolescents et des enfants, telle que modifiée jusqu'en 1991, sections 8, 9 et 10. Le terme «nuit» signifie une période d'au moins onze heures consécutives comprenant l'intervalle entre 10 heures du soir et 5 heures du matin. Cette interdiction ne s'applique pas: i) aux adolescents employés dans des entreprises familiales; ii) aux personnes entre 16 et 18 ans employées dans des entreprises ou établissements industriels qui, en raison de la nature du processus, doivent fonctionner en régime continu jour et nuit; et iii) aux personnes entre 16 et 18 ans dans les cas d'urgence qui n'étaient pas possible de prévenir ou de prévoir.

<sup>242</sup> Décret du 2 juillet 1947 portant Règlement du travail, art. 12 et 13.

<sup>243</sup> Décret n° 101 du 3 mars 1982 portant règlement relatif à la protection et à l'hygiène au travail, art. 128 et 129.

<sup>244</sup> Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, art. 28.

<sup>245</sup> Loi n° 71 du 27 juillet 1987 portant Code du travail, sections 59 b), 91 1) et 2).

<sup>246</sup> Loi n° 5 de 1955 portant Code du travail, art. 2, 48 3), 73 1).

*Viet Nam*<sup>247</sup>, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être affectés à des travaux nocturnes que dans certaines catégories d'emploi déterminées par le ministre du Travail, des Invalides et des Affaires sociales. En *Suisse*<sup>248</sup>, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 19 ans. Cependant, des dérogations à cette interdiction peuvent être accordées à des jeunes de moins de 16 ans, principalement pour des raisons ayant trait à leur formation professionnelle. En *Jordanie*<sup>249</sup>, il est interdit de faire travailler des mineurs entre 8 heures du soir et 6 heures du matin ou de leur assigner des travaux dangereux, pénibles et nocifs; en *République arabe syrienne*<sup>250</sup>, il est interdit d'employer des jeunes de moins de 15 ans entre 7 heures du soir et 6 heures du matin, à l'exception des personnes travaillant dans l'agriculture ou dans des ateliers familiaux où sont seuls employés des membres de la famille. En *Angola*<sup>251</sup>, les mineurs qui n'ont pas encore 16 ans révolus ne peuvent être affectés à du travail de nuit entre 8 heures du soir et 7 heures du matin et, en *Egypte*<sup>252</sup>, les adolescents des deux sexes de 12 ans révolus à 17 ans révolus ne sont pas autorisés à travailler entre 7 heures du soir et 6 heures du matin. De même, à *Bahreïn*<sup>253</sup>, on ne peut faire travailler les adolescents entre 14 et 16 ans pendant une période d'au moins onze heures entre le coucher et le lever du soleil. En *Inde*<sup>254</sup>, aucun enfant (personne n'ayant pas encore 14 ans révolus) ne peut avoir la permission ou être tenu de travailler entre 7 heures du soir et 8 heures du matin. Au *Pakistan*<sup>255</sup>, aucun enfant (personne n'ayant pas encore 15 ans révolus) ou adolescent (personne n'ayant pas encore 17 ans révolus) ne peut être employé dans une fabrique entre 7 heures du soir et 6 heures du matin, à moins que le gouvernement ait la faculté, par un avis au *Journal officiel*, de modifier ces limites de telle manière que n'importe quelle tranche de treize heures s'insère entre 5 heures du matin et 7 heures et demie du soir. En *Papouasie-*

<sup>247</sup> Code du travail du 23 juin 1994, art. 122 2).

<sup>248</sup> Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce dans sa teneur modifiée au 20 mars 1998, art. 29 1), 31 4), et ordonnance n° 1 du 10 mai 2000 relative à la loi fédérale sur le travail, art. 58.

<sup>249</sup> Loi n° 8 de 1996 portant Code du travail, art. 73-75.

<sup>250</sup> Loi n° 91 du 5 avril 1959 portant Code du travail, art. 125 et 129.

<sup>251</sup> Loi générale n° 2/2000 du 11 février 2000 sur le travail, art. 287 4).

<sup>252</sup> Loi n° 137 de 1981 portant promulgation du Code du travail, art. 143 et 146.

<sup>253</sup> Décret-loi princier n° 23 du 16 juin 1976 portant promulgation de la loi sur le travail dans le secteur privé, tel que modifié par le décret-loi n° 14 de 1993, art. 49 et 52.

<sup>254</sup> Loi n° 61 du 23 décembre 1986 sur le travail des enfants (interdiction et réglementation), section 7 4). Voir aussi la loi n° 63 du 23 septembre 1948 sur les fabriques (dans sa teneur modifiée), sections 70 1) et 71 1b). Les adolescents n'ayant pas encore 17 ans révolus n'ont pas le droit ou ne peuvent être tenus de travailler entre 7 heures du soir et 6 heures du matin.

<sup>255</sup> Loi de 1934 sur les fabriques, telle que modifiée jusqu'en 1987, sections 2, 54 3), et loi de 1991 sur l'emploi des enfants, sections 2 et 7 4).

*Nouvelle-Guinée*<sup>256</sup>, il est interdit de faire travailler les jeunes de moins de 16 ans entre 6 heures du soir et 6 heures du matin. Dans les *Emirats arabes unis*<sup>257</sup>, il n'est pas permis de faire travailler des jeunes dans des entreprises industrielles, le terme «nuit» désignant à cet égard une période d'au moins douze heures consécutives couvrant l'intervalle compris entre 8 heures du soir et 6 heures du matin. De même, en *République dominicaine*<sup>258</sup>, les adolescents de moins de 16 ans ne peuvent travailler de nuit pendant une période de douze heures consécutives qui ne peut commencer après 8 heures du soir ou se terminer avant 6 heures du matin. Aux *Pays-Bas*<sup>259</sup>, l'employeur est soumis à l'obligation d'organiser le travail de telle manière que les jeunes travailleurs aient une période de repos ininterrompue d'au moins douze heures pendant n'importe quelle période comprise entre 10 heures du soir et 6 heures ou entre 11 heures du soir et 7 heures du matin. Aux *Etats-Unis d'Amérique*<sup>260</sup>, les enfants travailleurs entre 14 et 16 ans ne peuvent être affectés à un travail entre 7 heures du soir et 7 heures du matin, sauf pendant l'été où ils peuvent être employés jusqu'à 9 heures du soir. Cependant, cette règle ne s'applique pas aux jeunes personnes travaillant dans l'agriculture. En *Erythrée*<sup>261</sup>, il est interdit de faire travailler des mineurs après 10 heures du soir.

**108.** Dans plusieurs pays, la législation nationale établit une distinction entre les enfants et les jeunes, appliquant à chacun de ces deux groupes d'âges des restrictions différentes. Au *Danemark*<sup>262</sup>, le travail de nuit est interdit pour les jeunes entre 13 et 15 ans, ou pour les personnes visées par la scolarité obligatoire. A cet égard, la nuit est définie comme la période entre 8 heures du soir et 6 heures du matin. Les jeunes ayant 15 ans révolus et qui ne sont plus soumis à la scolarité obligatoire ne sont pas autorisés à travailler entre 10 heures du soir et 6 heures du matin, sauf disposition contraire expresse. En *Malaisie*<sup>263</sup>, on ne peut demander ou permettre à des enfants de moins de 14 ans de travailler entre 8 heures du soir et 7 heures du matin, sauf à ceux qui sont actifs dans le domaine du spectacle, et les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent être employés entre 8 heures du soir et 6 heures du matin, sauf s'ils travaillent dans une

<sup>256</sup> Loi n° 54 du 21 août 1978 sur le travail, section 105 1). L'unique exception est prévue pour les adolescents entre 16 et 17 ans qui sont employés dans des entreprises familiales.

<sup>257</sup> Loi fédérale n° 8 de 1980 portant réglementation des relations de travail, art. 23.

<sup>258</sup> Loi n° 16-92 du 29 mai 1992 portant Code du travail, art. 246.

<sup>259</sup> Loi du 23 novembre 1995 sur les horaires de travail, art. 5:5 1).

<sup>260</sup> Code des règlements fédéraux, paragr. 570.35 a) 6).

<sup>261</sup> Loi n° 8/1991 sur le travail.

<sup>262</sup> Arrêté n° 516 du 14 juin 1996 relatif au travail des adolescents, sections 22 et 39. Diverses exceptions sont prévues pour différents types de travaux, par exemple dans les boulangeries, les magasins-entrepôts, les stations d'essence, les théâtres et les cinémas, les restaurants et les hôtels, les exploitations agricoles et les élevages.

<sup>263</sup> Loi de 1966 sur les enfants et les adolescents (emploi), sections 1A 1), 5 1 a), 6 1 a).

exploitation agricole ou exercent une quelconque activité dans le domaine du spectacle. Le gouvernement du *Portugal*<sup>264</sup> a fait savoir que le travail de nuit est interdit pour les mineurs de moins de 16 ans dans tout secteur d'activité économique et, à cet égard, le travail de nuit inclut la période comprise entre 8 heures du soir et 7 heures du matin. En ce qui concerne les personnes de 16 et 17 ans, elles ne peuvent en principe effectuer un travail de nuit dans aucun secteur d'activité entre 10 heures du soir et 6 heures du matin ou entre 11 heures du soir et 7 heures du matin. En *Slovénie*<sup>265</sup>, les jeunes de moins de 16 ans ne sont pas autorisés à travailler entre 10 heures du soir et 6 heures du matin, et les travailleurs entre 16 et 18 ans ne sont pas autorisés à travailler entre 11 heures du soir et 6 heures du matin. A *Chypre*<sup>266</sup>, la loi interdit d'affecter des enfants de moins de 16 ans à un quelconque emploi entre 7 heures du soir et 6 heures du matin, ou des jeunes entre 16 et 18 ans à un quelconque emploi entre 10 heures du soir et 6 heures du matin ou entre 11 heures du soir et 7 heures du matin. En *Finlande*, il est interdit aux jeunes de moins de 15 ans de travailler entre 8 heures du soir et 8 heures du matin et, s'agissant de jeunes travailleurs, les horaires de travail ne doivent pas s'insérer entre 10 heures du soir et 6 heures du matin. Cependant, les jeunes travailleurs de 15 ans, dans les entreprises fonctionnant à deux équipes, peuvent être affectés jusqu'à minuit à des emplois approuvés et surveillés par une autorité publique et s'inscrivant dans le cadre de la formation professionnelle. En *Israël*<sup>267</sup>, les jeunes de moins de 18 ans, auxquels s'applique la Loi sur l'éducation obligatoire 5709-1949, ne doivent pas travailler entre 8 heures du soir et 8 heures du matin, et les jeunes auxquels cette

<sup>264</sup> Décret-loi n° 409/71 du 27 septembre 1971, tel que modifié par la loi n° 58/99 du 30 juin 1999, art. 33. Sous réserve d'une autorisation, les adolescents de moins de 17 ans peuvent effectuer du travail de nuit dans certains secteurs d'activité, sauf pendant la période entre minuit et 5 heures du matin. Le travail de nuit pendant cette période n'est permis que dans la mesure où il est justifié par des raisons objectives dans des activités à caractère culturel, artistique, sportif ou publicitaire. Les interdictions susmentionnées ne s'appliquent pas si le travail de nuit est indispensable en raison d'événements inhabituels ou imprévus ou dans des circonstances exceptionnelles et inévitables, aussi longtemps qu'il n'y a pas d'autres travailleurs disponibles; en pareil cas, le travail de nuit ne peut dépasser cinq jours consécutifs, et les adolescents ont droit à une période de repos compensatrice équivalente en nombre d'heures.

<sup>265</sup> Loi du 29 mars 1990 sur les relations du travail, telle que modifiée par la loi du 30 janvier 1991, art. 73.

<sup>266</sup> Loi n° 87 I) de 1999 sur le travail des enfants et des adolescents (dans sa teneur modifiée), art. 6. Cependant, les adolescents peuvent être exemptés de cette interdiction s'ils sont employés à des fins artistiques, scientifiques ou de formation lors d'un spectacle public, conformément à l'autorisation pertinente délivrée par le ministre du Travail.

<sup>267</sup> Loi n° 5713-1953 sur le travail des jeunes, art. 24. Le ministère du Travail et de la Protection sociale peut autoriser des dérogations pour des raisons liées à la formation professionnelle dans le cas de travaux agricoles saisonniers ou de travail par équipes dans une entreprise industrielle, ou lors d'un état d'urgence.

loi ne s'applique pas ne peuvent travailler entre 10 heures du soir et 6 heures du matin.

**109.** Au *Malawi*<sup>268</sup>, les enfants de moins de 12 ans ne peuvent être affectés à un travail nocturne; les jeunes de moins de 14 ans ne peuvent travailler de nuit dans aucune entreprise industrielle autre qu'une entreprise où sont seuls employés les membres d'une même famille, sauf si l'emploi ne comprend que des travaux légers; et les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent travailler de nuit dans aucune entreprise industrielle publique ou privée autre qu'une entreprise où sont seuls employés les membres d'une même famille, à condition que les travailleurs de sexe masculin occupent leur emploi en vertu d'une licence délivrée par le gouverneur. A la *Barbade*<sup>269</sup>, il est interdit aux enfants de moins de 15 ans de travailler de nuit dans quelque entreprise que ce soit, et les jeunes ayant au moins 15 ans révolus mais moins de 18 ans ne peuvent être employés de nuit dans aucune entreprise industrielle ni affectés à aucun autre emploi susceptible de nuire à leur santé ou à leur sécurité ou de leur causer un préjudice moral.

**110.** Dans certains cas, différentes restrictions horaires et limitations d'âge s'appliquent à certaines branches d'activité ou certaines occupations. Le gouvernement de la *Tunisie*<sup>270</sup> a fait savoir que, en ce qui concerne les activités agricoles, les enfants de moins de 14 ans ne sont pas autorisés à travailler de nuit pendant une période de quatorze heures consécutives comprenant l'intervalle entre 8 heures du soir et 8 heures du matin, et les jeunes ayant plus de 14 ans et moins de 18 ans ne peuvent être employés pendant une période de douze heures consécutives, comprenant l'intervalle entre 10 heures du soir et 6 heures du matin. En ce qui concerne les activités agricoles, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent travailler entre 10 heures du soir et 5 heures du matin et doivent bénéficier d'une période de repos nocturne d'au moins douze heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans, et de dix heures consécutives s'ils ont

<sup>268</sup> Loi n° 22 de 1939 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 2, 3 1 a), 4 a), 5.

<sup>269</sup> Loi du 24 mars 1977 sur le travail (dispositions diverses), art. 8, 13. Cependant, les adolescents peuvent être autorisés, par décision du ministre, à travailler la nuit aux fins d'un apprentissage ou d'une formation professionnelle dans une branche spécifiée, auquel cas ils auront droit à une période de repos d'au moins treize heures consécutives entre deux périodes de travail.

<sup>270</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, portant promulgation du Code du travail, art. 65 à 67, 74. Cependant, les adolescents ayant 16 ans révolus mais pas encore 18 ans peuvent être employés de nuit: i) dans les cas de *force majeure*; ii) lorsqu'ils sont employés comme apprentis dans des boulangeries et que leur formation l'exige; iii) sur autorisation de l'inspecteur en chef du travail et à condition qu'ils ne travaillent pas au-delà de minuit; iv) pour les besoins de prestations artistiques, sous réserve de l'autorisation expresse de l'inspecteur en chef du travail et à condition qu'ils ne travaillent pas au-delà de minuit.

entre 16 et 18 ans. Au *Bangladesh*<sup>271</sup>, les personnes qui n'ont pas encore 16 ans révolus et les adolescents entre 16 et 18 ans ne sont pas autorisés à travailler en usine entre 7 heures du soir et 7 heures du matin. S'agissant d'entreprises commerciales, les jeunes entre 16 et 18 ans ne peuvent être employés entre 8 heures du soir et 7 heures du matin; dans les plantations de thé, les enfants (personnes n'ayant pas encore 15 ans révolus) ne peuvent être employés entre 7 heures du soir et 6 heures du matin. Le gouvernement de l'*Australie*<sup>272</sup> a fait savoir que certaines sentences arbitrales fédérales interdisent le travail de nuit pour les jeunes employés de moins de 21 ans. La Sentence arbitrale fédérale relative à l'industrie de la viande (1981), par exemple, prévoit qu'aucun jeune homme de moins de 18 ans ne peut être employé en équipe de nuit et qu'aucune jeune femme ne peut être affectée à du travail en équipe. Des restrictions similaires figurent également dans des sentences arbitrales rendues par des juridictions d'Etat ou de territoire. Dans le Queensland, par exemple, en vertu de la Sentence arbitrale relative à l'industrie de la restauration rapide, aucun employé de moins de 18 ans ne peut travailler ou être autorisé à travailler après 8 heures du soir sans le consentement parental, et dans le Victoria, en vertu de la Sentence arbitrale relative à l'industrie textile (2000) et de la Sentence arbitrale relative aux commerces du vêtement, aucun apprenti de moins de 18 ans ne peut être employé en équipe, sinon en équipe de jour.

**111.** En conclusion, il semblerait que pratiquement tous les Etats dont les rapports sont examinés ici aient promulgué une législation interdisant ou limitant l'emploi de mineurs pendant la nuit. Dans l'ensemble, le champ d'application de ces lois et règlements semble refléter les normes définies dans la convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, et la convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948. La recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, recommande également que le travail de nuit effectué par des jeunes de moins de 18 ans soit considéré comme dangereux et, par conséquent, comme l'une des pires formes du travail des enfants, qu'il convient d'éradiquer en vertu de la convention n° 182. L'analyse des informations communiquées par les gouvernements conduit à conclure que les Etats Membres sont beaucoup moins enclins à abolir, modifier ou autrement assouplir l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes que l'interdiction éventuellement applicable aux travailleuses adultes.

<sup>271</sup> Loi de 1965 sur les fabriques, art. 70 1 b); loi de 1965 sur les ateliers et les entreprises, art. 23; ordonnance de 1962 relative aux travailleurs des plantations de thé, art. 22. Voir aussi la loi de 1938 sur le travail des enfants, art. 3 2).

<sup>272</sup> Sentence arbitrale 2000 relative à l'industrie textile, section 19.11, et Sentence arbitrale 1999 relative au commerce du vêtement, section 20.10.

## V. La définition du terme «nuit»

**112.** La durée du repos nocturne obligatoire minimum pour les femmes a été fixée dans l'article 2, paragraphe 1, commun aux conventions n<sup>os</sup> 4 et 41, comme une période d'au moins onze heures consécutives, couvrant l'intervalle entre 10 heures du soir et 5 heures du matin. Elle a été légèrement remaniée dans l'article 2 de la convention n<sup>o</sup> 89, où le terme «nuit» signifie une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant un intervalle déterminé par l'autorité compétente d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre 10 heures du soir et 7 heures du matin. Pour améliorer l'adaptabilité de cette dernière convention aux diverses conditions nationales, l'article 2 prévoyait que l'autorité compétente pourra prescrire différents intervalles pour différentes régions, industries, entreprises ou branches d'industrie, mais consultera les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées avant de déterminer un intervalle commençant après 11 heures du soir. Dans la pratique, il existe une très grande diversité de prescriptions légales délimitant l'interdiction du travail de nuit. La durée de la période interdite varie entre six et douze heures et demie, mais la plupart des Etats tendent à opter en faveur d'une période de repos nocturne pour les femmes comprise entre sept et neuf heures en moyenne. De manière générale, des périodes plus longues, pouvant dans certains cas durer jusqu'à quatorze heures consécutives, sont prévues pour les enfants et les jeunes qui travaillent. Certains pays préfèrent une définition générale du terme «nuit» à une période de repos nocturne obligatoire qui serait prescrite spécialement pour les femmes.

**113.** Dans un certain nombre de pays, qui ont pour la plupart ratifié l'une des conventions à l'examen, la durée de la période de nuit par référence à l'emploi des femmes reflète la norme prescrite dans les conventions, soit au moins onze heures de repos nocturne, comprenant l'intervalle entre 10 heures du soir et 5 heures du matin, conformément aux dispositions des conventions n<sup>os</sup> 4 et 41, ou un intervalle de sept heures entre 10 heures du soir et 7 heures du matin, selon les termes de la convention n<sup>o</sup> 89. Au *Belize*<sup>273</sup>, au *Burkina Faso*<sup>274</sup>, en *République centrafricaine*<sup>275</sup>, à *Chypre*<sup>276</sup>, en *Inde*<sup>277</sup>, à *Madagascar*<sup>278</sup>, en

<sup>273</sup> Loi sur le travail, chap. 234, art. 160 1 a).

<sup>274</sup> Loi n<sup>o</sup> 11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant Code du travail, art. 80 et 83. Voir aussi le décret n<sup>o</sup> 436/ITLS/HV du 15 juillet 1953 concernant les horaires du travail de nuit, art. 1, et le décret n<sup>o</sup> 539/ITLS/HV du 29 juillet 1954 concernant le travail des enfants, art. 3 et 4.

<sup>275</sup> Loi n<sup>o</sup> 61-221 du 2 juin 1961 portant Code du travail, art. 120 et 121. Voir aussi le décret n<sup>o</sup> 839 ITT du 22 novembre 1953 concernant les horaires du travail de nuit, art. 1, et le décret n<sup>o</sup> 3759 du 25 novembre 1954 concernant le travail des femmes et des femmes enceintes, art. 3 et 4.

<sup>276</sup> Loi sur le travail (de nuit) des femmes du 26 février 1932, section 2. S'agissant du travail d'enfants et d'adolescents, la nuit est définie comme une période d'au moins douze heures consécutives, comprenant l'intervalle entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

*Mauritanie*<sup>279</sup> et au *Niger*<sup>280</sup>, le terme «nuit», en rapport avec le travail des femmes, signifie une période d'au moins onze heures consécutives comprenant l'intervalle entre 10 heures du soir et 5 heures du matin. En *Slovaquie*<sup>281</sup>, la période de repos ininterrompue pour les femmes doit être d'au moins onze heures comprenant l'intervalle entre 10 heures du soir et 6 heures du matin. En *Autriche*<sup>282</sup>, la nuit, au sens de la Loi fédérale interdisant le travail de nuit des femmes employées dans l'industrie, s'entend d'une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant la période entre 8 heures du soir et 6 heures du matin. Au *Ghana*<sup>283</sup>, l'expression «travail de nuit», en rapport avec les travailleuses, désigne le travail à n'importe quelle heure pendant une période de onze heures consécutives, comprenant les sept heures consécutives s'insérant entre 10 heures du soir et 7 heures du matin. Dans les *Emirats arabes unis*<sup>284</sup>, le travail de nuit est interdit pendant une période d'au moins onze heures consécutives, couvrant un intervalle plus long, à savoir neuf heures, compris entre 10 heures du soir et 7 heures du matin. Au *Togo*<sup>285</sup>, la loi prévoit pour les travailleuses un repos nocturne d'au moins onze heures consécutives, comprenant la période entre 8 heures du soir et 6 heures du matin et, au *Congo*<sup>286</sup>, la période de repos de onze heures doit comprendre l'intervalle entre

<sup>277</sup> Loi n° 63 du 23 septembre 1948 sur les fabriques (dans sa teneur modifiée), section 66 1b). En principe, aucune femme ne peut être employée dans une fabrique entre 7 heures du soir et 6 heures du matin. Les administrations provinciales peuvent modifier ces limites sans toutefois autoriser l'emploi d'une femme entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.

<sup>278</sup> Loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail, art. 90 et 92, et décret n° 72-226 du 6 juillet 1972 régissant les heures supplémentaires et le travail de nuit, art. 1.

<sup>279</sup> Loi n° 63-063 du 23 janvier 1963 portant Code du travail, livre II, sections 7 et 8, et arrêté n° 5254/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes., art. 5.

<sup>280</sup> Décret n° 67-126/MFP/T du 7 septembre 1967 portant réglementation du travail, art. 107.

<sup>281</sup> Loi n° 451/1992 portant Code du travail, sections 90 2), 99 et 151.

<sup>282</sup> Loi fédérale du 25 juin 1969 sur le travail de nuit des femmes, section 3 2). Pour les exploitations agricoles, la période de repos nocturne obligatoire va de 7 heures du soir à 5 heures du matin; voir la loi sur les travaux agricoles, section 62 2). Pour les entreprises soumises à des facteurs saisonniers ou lorsque des circonstances exceptionnelles le rendent nécessaire, l'inspection du travail peut, à la demande d'un chef d'entreprise et après consultation des représentants des employeurs et des travailleurs, permettre une modification de la durée de la nuit de telle manière que la nuit soit une période de dix heures consécutives, comprenant l'intervalle s'insérant entre 10 heures du soir et 6 heures du matin. Une telle autorisation peut être donnée pour une période de deux semaines et pour un maximum de quarante jours dans une année civile; *ibid.*, section 3 3).

<sup>283</sup> Décret de 1967 sur le travail, section 47.

<sup>284</sup> Loi fédérale n° 8 de 1980 portant réglementation des relations de travail, art. 27.

<sup>285</sup> Ordonnance n° 16 du 8 mai 1974 portant Code du travail, art. 110, et décret n° 884-55/ITLS du 28 octobre 1955 concernant le travail des femmes et des enfants, art. 7 et 8.

<sup>286</sup> Loi n° 45-75 du 15 mars 1975 portant Code du travail, art. 106 et 109.

8 heures du soir et 5 heures du matin. En *Iraq*<sup>287</sup>, les travailleuses ont droit à une période de repos journalier d'au moins onze heures consécutives, et cette période doit comprendre un intervalle de sept heures s'insérant entre 9 heures du soir et 6 heures du matin.

**114.** D'après la législation de certains pays, l'interdiction de onze heures s'applique sans qu'il soit fait référence à un intervalle spécifique de sept heures ou plus. Dans le cas de l'*Arabie saoudite*<sup>288</sup> et de *Djibouti*<sup>289</sup>, par exemple, la législation du travail prévoit une période de repos nocturne pour les femmes d'au moins onze heures entre le coucher et le lever du soleil. Dans certains pays, les limites de la période de onze heures sont fixes et ne peuvent être modifiées. Au *Costa Rica*<sup>290</sup>, au *Koweït*<sup>291</sup>, au *Pakistan*<sup>292</sup> et au *Venezuela*<sup>293</sup>, par exemple, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes porte sur la période comprise entre 7 heures du soir et 6 heures du matin, et à *Bahreïn*<sup>294</sup>, au *Bangladesh*<sup>295</sup>, en *Egypte*<sup>296</sup>, en *Guinée-Bissau*<sup>297</sup>, en *Jamahiriya arabe libyenne*<sup>298</sup> et en

<sup>287</sup> Loi n° 71 du 27 juillet 1987 portant Code du travail, section 83 2).

<sup>288</sup> Décret royal n° M/21 du 15 novembre 1969 portant Code du travail, art. 161.

<sup>289</sup> Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires d'outre-mer, art. 113 et 114.

<sup>290</sup> Code du travail de 1943, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 135, 88. Voir aussi la loi n° 7739 du 6 janvier 1998 sur l'enfance et l'adolescence, art. 95.

<sup>291</sup> Arrêté ministériel n° 28 de 1976.

<sup>292</sup> Loi de 1934 sur les fabriques, telle que modifiée jusqu'en 1987, section 45 b), et loi de 1923 sur les mines, section 23-C 2).

<sup>293</sup> Décret n° 1563 du 31 décembre 1973 portant règlement d'application de la loi sur le travail, art. 209, 211 et 212 a). A titre d'exception, les femmes sont autorisées à travailler jusqu'à 10 heures du soir dans les centres de filage et dans les usines de textile à condition qu'il leur soit accordé un repos ininterrompu d'au moins onze heures. En outre, les femmes de plus de 18 ans employées dans des organes de la presse quotidienne, des hôtels, des restaurants, des cafés, des théâtres et des services, employées de maison peuvent travailler jusqu'à minuit à condition qu'elles aient un repos ininterrompu d'au moins neuf heures.

<sup>294</sup> Décret-loi princier n° 23 du 16 juin 1976 portant promulgation de la loi sur le travail dans le secteur privé, telle que modifiée par le décret-loi n° 14 de 1993, art. 59.

<sup>295</sup> Loi de 1965 sur les fabriques, art. 65 1 b); loi de 1965 sur les ateliers et les entreprises, art. 23; ordonnance de 1962 relative aux travailleurs des plantations de thé, art. 22. La période correspondante pour les travaux dans les plantations de thé va de 7 heures du soir à 6 heures du matin. Cependant, s'agissant de fabriques, le gouvernement peut modifier ces limites de manière à faire s'insérer n'importe quelle tranche de dix heures et demie entre 8 h 30 du soir et 5 heures du matin.

<sup>296</sup> Loi n° 137 de 1981 portant Code du travail, art. 152.

<sup>297</sup> Loi générale n° 2/86 du 5 avril 1986 sur le travail, art. 60. Cependant, le travail de nuit dans l'agriculture est défini comme la période comprise entre 8 heures du soir et 6 heures du matin.

<sup>298</sup> Loi n° 58-2970 du 1<sup>er</sup> mai 1970 portant Code du travail, art. 96.

*République arabe syrienne*<sup>299</sup>, elle couvre la période entre 8 heures du soir et 7 heures du matin.

**115.** Parmi les Etats parties à une ou plusieurs des conventions à l'examen, certains appliquent des périodes plus courtes que celles prescrites à l'article 2 de ces instruments. L'interdiction du travail de nuit pour les femmes, par exemple, ne couvre que la période de sept heures comprise entre 11 heures du soir et 6 heures du matin en *Slovénie*<sup>300</sup>, et entre 10 heures du soir et 5 heures du matin au *Sénégal*<sup>301</sup>. En *Angola*<sup>302</sup>, aux *Philippines*<sup>303</sup> et au *Swaziland*<sup>304</sup>, les femmes ne sont pas autorisées à travailler en entreprise industrielle entre 10 heures du soir et 6 heures du matin. Un repos nocturne de huit heures est également prévu en *Algérie*<sup>305</sup> où les femmes ne peuvent travailler entre 9 heures du soir et 5 heures du matin. Enfin, la *Bolivie*<sup>306</sup>, le *Nicaragua*<sup>307</sup> et le *Paraguay*<sup>308</sup> ont institué une période de repos de dix heures entre 8 heures du

<sup>299</sup> Loi n° 91 du 5 avril 1959 instituant le Code du travail, art. 131, et arrêté n° 666 du 20 juillet 1976.

<sup>300</sup> Loi du 29 mars 1990 relative aux relations du travail, telle que modifiée par la loi du 30 janvier 1991, art. 39. Comme l'a indiqué la commission d'experts par le passé, la législation ne donne pas effet aux dispositions de la convention n° 89 du fait que la période de repos nocturne est limitée à sept heures consécutives.

<sup>301</sup> Loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du travail, art. L. 140, et décret n° 70-182 du 20 février 1970 relatif aux horaires du travail de nuit, art. 1.

<sup>302</sup> Loi générale n° 2/2000 du 11 février 2000 sur le travail, art. 320. Il est rappelé que, aux termes de la législation précédente, l'interdiction du travail de nuit des femmes couvrait une période de dix heures entre 8 heures du soir et 6 heures du matin, qui a donné lieu à des commentaires répétés de la commission au cours des quinze dernières années. Il est à noter que la nouvelle loi générale sur le travail, adoptée tout récemment, ne met pas la législation nationale en conformité avec la convention n° 89, puisque la période de nuit, une nouvelle fois réduite, est désormais de huit heures.

<sup>303</sup> Décret présidentiel n° 442 du 1<sup>er</sup> mai 1974 portant Code du travail (dans sa teneur modifiée), art. 130. Par ailleurs, dans toute entreprise commerciale ou non industrielle, ou une branche de celle-ci autre qu'agricole, les femmes ne sont pas autorisées à travailler entre minuit et 6 heures du matin, alors que dans une quelconque exploitation agricole elles ne peuvent être employées de nuit, sauf si on leur accorde une période de repos d'au moins neuf heures consécutives. Dans les commentaires qu'elle formule depuis vingt ans, la commission d'experts ne cesse de noter que la législation n'est pas en accord avec la convention n° 89 puisque l'interdiction du travail de nuit des femmes couvre une période de seulement huit heures et non pas de onze heures consécutives comme le prévoit l'article 2 de ladite convention.

<sup>304</sup> Loi n° 5 du 26 septembre 1980 sur le travail, section 101 1).

<sup>305</sup> Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, art. 27 et 29.

<sup>306</sup> Décret suprême du 26 mai 1939 portant Code du travail, art. 46.

<sup>307</sup> Loi n° 185 du 30 octobre 1996 portant Code du travail, art. 50.

<sup>308</sup> Loi n° 213 du 29 juin 1993 portant Code du travail, telle que modifiée par la loi n° 496 du 22 août 1995, art. 195.

soir et 6 heures du matin, et le *Rwanda*<sup>309</sup> applique une interdiction de même durée, entre 7 heures du soir et 5 heures du matin.

**116.** En revanche, un nombre limité de pays a prescrit des périodes nocturnes plus longues et dépassant la durée minimum de onze heures imposée par les conventions. C'est le cas du *Cameroun*<sup>310</sup> et de la *Tunisie*<sup>311</sup>, par exemple, où le terme «nuit» signifie une période de douze heures consécutives, comprenant l'intervalle entre 10 heures du soir et 6 heures du matin. Au *Tchad*<sup>312</sup>, le repos nocturne minimum pour les femmes et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans est de douze heures, dont la période entre 10 heures du soir et 5 heures de matin et, en *Guinée*<sup>313</sup>, la période de repos de douze heures consécutives doit comprendre l'intervalle entre 8 heures du soir et 6 heures du matin. De même, en *Haïti*<sup>314</sup> et à *Oman*<sup>315</sup>, la nuit couvre la période entre 6 heures du soir et 6 heures du matin et, au *Kenya*<sup>316</sup>, l'interdiction du travail de nuit s'applique de 6 heures et demie du soir à 6 heures et demie du matin. Au *Gabon*<sup>317</sup> et au *Mali*<sup>318</sup>, la loi prévoit une période de repos obligatoire d'au moins douze heures, comprenant les horaires du travail de nuit défini comme la période entre 9 heures du soir et 6 heures du matin, et entre 9 heures du soir et 5 heures du matin, respectivement. Enfin, en *République démocratique du Congo*<sup>319</sup>, les travailleuses ont droit à une période de repos d'au moins douze heures consécutives, comprenant une période d'au moins sept heures consécutives, s'insérant entre 7 heures du soir et 7 heures du matin.

**117.** Dans certains pays, le terme «nuit» signifie des périodes différentes, selon la saison ou la région géographique. Au *Liban*<sup>320</sup>, la nuit est réputée

<sup>309</sup> Décret du 14 mars 1957 sur la limitation de la durée du travail, le repos dominical et le repos des jours fériés, art. 15.

<sup>310</sup> Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail, sections 81 et 82 2).

<sup>311</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, portant promulgation du Code du travail, art. 66.

<sup>312</sup> Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail, art. 204 et 208.

<sup>313</sup> Ordonnance n° 003/PRG/SGG/88 du 28 janvier 1988 portant Code du travail, sections 146 et 149, et décret n° 1392/MASE/DNTLS/90 du 15 mai 1990 concernant le travail des femmes et des femmes enceintes, art. 1.

<sup>314</sup> Décret du 24 février 1984 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961, art. 120.

<sup>315</sup> Décret du sultanat n° 34/73, section 80, portant promulgation de la loi sur le travail.

<sup>316</sup> Loi n° 2 du 15 avril 1976 sur le travail, section 28 1).

<sup>317</sup> Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, art. 166 et 169.

<sup>318</sup> Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail, art. L.141 et L.186.

<sup>319</sup> Ordonnance législative n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du travail, sections 107 et 108, et arrêté n° 68/13 du 17 mai 1968, fixant les conditions de travail pour les femmes et les enfants, section 16.

<sup>320</sup> Loi du 23 septembre 1946 portant Code du travail, telle que modifiée par la loi n° 536 du 24 juillet 1996, art. 26. A la suite des commentaires insistants de la commission d'experts qui avait

couvrir une période de neuf heures entre 8 heures du soir et 5 heures du matin, du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre, et une période de onze heures entre 7 heures du soir et 6 heures du matin, du 1<sup>er</sup> octobre au 30 avril. Au *Bénin*<sup>321</sup>, tout travail effectué entre 9 heures du soir et 5 heures du matin est réputé travail de nuit, mais des modifications sont possibles en fonction des saisons. Au *Brésil*<sup>322</sup>, le travail de nuit s'entend du travail effectué entre 10 heures du soir et 5 heures du matin en zone urbaine, et entre 9 heures du soir et 5 heures du matin en zone rurale. Enfin, au *Viet Nam*<sup>323</sup>, la nuit s'entend de la période entre 10 heures du soir et 6 heures du matin pour les provinces du nord, et de la période entre 9 heures du soir et 5 heures du matin pour les provinces du sud.

**118.** Parmi les pays qui interdisent, en principe, le travail de nuit des femmes ou le travail de nuit en général, sans toutefois être parties à l'une des conventions à l'examen, la *Papouasie-Nouvelle-Guinée*<sup>324</sup> applique une période nocturne de douze heures entre 6 heures du soir et 6 heures du matin, et à la *Dominique*<sup>325</sup> et au *Royaume-Uni (îles Falkland*<sup>326</sup>, *Gibraltar*<sup>327</sup> et *Guernesey*<sup>328</sup>) la nuit, en rapport avec le travail des femmes, s'entend d'une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant l'intervalle entre 10 heures du soir et 5 heures du matin. En *Jordanie*<sup>329</sup> et en *Turquie*<sup>330</sup>, l'interdiction porte sur une période de dix heures entre 8 heures du soir et 6 heures du matin. A la *Barbade*<sup>331</sup>, le terme «nuit» désigne la période entre 9 heures du soir et 7 heures

fait remarquer que la période de repos nocturne de neuf heures prescrite par l'article 26 du Code du travail était incompatible avec la convention puisque celle-ci prévoit une période d'au moins onze heures consécutives, le gouvernement a fait savoir que le nouveau projet de Code du travail, en cours d'élaboration, devrait mettre la définition du terme «nuit» en conformité avec l'article 2 de la convention.

<sup>321</sup> Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail, art. 154.

<sup>322</sup> Décret n° 5.452 du 1<sup>er</sup> mai 1943 relatif à la consolidation des lois sur le travail, art. 73 1) et 2). La législation nationale spécifie en outre que, pendant cette période, une heure correspond à 52 minutes et 30 secondes.

<sup>323</sup> Code du travail du 23 janvier 1994, art. 70.

<sup>324</sup> Loi n° 54 du 21 août 1978 sur le travail, section 99 1).

<sup>325</sup> Loi de 1991 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 2.

<sup>326</sup> Ordonnance de 1967 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, section 2.

<sup>327</sup> Ordonnance sur le travail.

<sup>328</sup> Loi de 1926 relative au travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 1 3).

<sup>329</sup> Arrêté ministériel n° 4201 du 30 avril 1997, art. 4. Cependant, dans les régimes de travail à deux équipes, le travail peut commencer à 5 heures du matin et se terminer à 11 heures du soir.

<sup>330</sup> Loi n° 1475 du 25 août 1971 sur le travail, art. 65 1). Le ministère du Travail peut, s'il le juge nécessaire, émettre des règlements modifiant les heures de début et les heures de fin de la nuit en fonction de la nature du travail effectué ou en fonction des différences de climat et de coutumes entre diverses régions.

<sup>331</sup> Loi du 24 mars 1977 sur le travail (dispositions diverses), art. 3.

du matin. En *Norvège*<sup>332</sup>, le terme «nuit» signifie l'horaire compris entre 9 heures du soir et 6 heures du matin. En *République de Corée*<sup>333</sup>, en *Lettonie*<sup>334</sup> et en *République de Moldova*<sup>335</sup>, le travail de nuit des femmes est interdit entre 10 heures du soir et 6 heures du matin. En *Indonésie*<sup>336</sup> et en *Malaisie*<sup>337</sup>, le travail des femmes dans toute entreprise industrielle ou agricole est interdit entre 10 heures du soir et 5 heures du matin. En *Suisse*<sup>338</sup>, enfin, le travail de nuit s'entend du travail effectué entre 11 heures du soir et 6 heures du matin.

**119.** Dans les pays qui n'interdisent pas le travail de nuit des femmes en général, le «travail de nuit» ou l'«équipe de nuit» désigne généralement soit une période horaire fixe soit un nombre d'heures minimum comprenant un intervalle fixe. Les périodes ainsi définies varient de six à douze heures. Aux *Pays-Bas*<sup>339</sup>, par exemple, l'«équipe de nuit» s'entend d'une équipe qui travaille sans interruption ou partiellement entre minuit et 6 heures du matin; en *Finlande*<sup>340</sup> et à *Singapour*<sup>341</sup>, le travail de nuit est considéré comme un travail effectué entre 11 heures du soir et 6 heures du matin. En *Italie*<sup>342</sup>, le travail de nuit se définit comme une activité exercée pendant une période d'au moins sept heures consécutives, comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin. Une période de sept heures entre 10 heures du soir et 5 heures du matin est aussi prescrite dans la législation d'*Antigua-et-Barbuda*<sup>343</sup>, du *Burundi*<sup>344</sup>, de la

<sup>332</sup> Loi n° 4 du 4 février 1977 concernant la protection des travailleurs et l'environnement du travail, telle que modifiée ultérieurement, en dernier lieu par la loi n° 19 du 28 février 1997, section 42.

<sup>333</sup> Loi n° 5309 du 13 mars 1997 sur les normes du travail, art. 68.

<sup>334</sup> Code du travail, tel que modifié jusqu'au 25 octobre 1994, art. 50.

<sup>335</sup> Loi du 25 mai 1973 portant Code du travail, telle que modifiée jusqu'au 23 juillet 1998, art. 52.

<sup>336</sup> Ordonnance du 17 décembre 1925 sur les mesures limitant le travail des enfants et le travail de nuit des femmes, art. 3.

<sup>337</sup> Loi n° 265 de 1955 sur le travail, telle que modifiée jusqu'en 1981, section 34 1).

<sup>338</sup> Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce dans sa teneur modifiée au 20 mars 1998, art. 10 1), 17a 1), et ordonnance n° 1 du 10 mai 2000 relative à la loi fédérale sur le travail, art. 29.

<sup>339</sup> Loi du 23 novembre 1995 sur les horaires de travail, art. 1:7 d).

<sup>340</sup> Loi n° 605 de 1996 sur les horaires de travail, section 26. A titre d'exception à la définition ci-dessus, la convention collective générale pour les fonctionnaires et employés municipaux (agents de la fonction publique) disposent que le travail effectué entre 10 heures du soir et 7 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

<sup>341</sup> Règlement 1988 n° S 101 du 26 avril 1988 sur le travail (des femmes), art. 2.

<sup>342</sup> Décret-loi n° 532 du 26 novembre 1999 portant dispositions relatives au travail de nuit, art. 2 1 a).

<sup>343</sup> Code du travail n° 14 de 1975, section E2.

<sup>344</sup> Décret n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant Code du travail, art. 117.

France<sup>345</sup>, du Japon<sup>346</sup>, du Maroc, de Maurice<sup>347</sup> et des Seychelles<sup>348</sup>. Dans le cas de l'Albanie<sup>349</sup>, de l'Azerbaïdjan<sup>350</sup>, du Bélarus<sup>351</sup>, de la Bulgarie<sup>352</sup>, de la Côte d'Ivoire<sup>353</sup>, de la Croatie<sup>354</sup>, de Cuba<sup>355</sup>, de l'Espagne<sup>356</sup>, de l'Estonie<sup>357</sup>, de l'Ethiopie<sup>358</sup>, de la Grèce<sup>359</sup>, de la Hongrie<sup>360</sup>, de la Lituanie<sup>361</sup>, du Pérou<sup>362</sup>, de la Roumanie<sup>363</sup>, de la Fédération de Russie<sup>364</sup>, de la République tchèque<sup>365</sup>, de la

<sup>345</sup> Code du travail, art. L. 213-2. Cependant, la nuit peut être définie dans les conventions collectives comme toute période de sept heures consécutives entre 10 heures du soir et 7 heures du matin.

<sup>346</sup> Loi n° 49 de 1947 sur les normes du travail, telle que modifiée par la loi n° 107 du 9 juin 1995, art. 64-3, 66 3), et loi n° 76 du 15 mai 1991 concernant le bien-être des travailleurs ayant à leur charge des enfants ou d'autres membres de la famille, y compris le congé pour la garde des enfants et le congé pour les soins à la famille, art. 16-2.

<sup>347</sup> Loi de 1975 sur le travail, section 15 3 a).

<sup>348</sup> Règlement du 24 avril 1991 (S.I. 34) relatif aux conditions de travail, sections 22 2) et 23 1).

<sup>349</sup> Loi n° 7961 du 12 juillet 1995 portant Code du travail, art. 80.

<sup>350</sup> Code du travail du 1<sup>er</sup> janvier 1999, art. 97 1).

<sup>351</sup> Code du travail du 26 juillet 1999 (Texte n° 432), section 117 1).

<sup>352</sup> Code du travail du 24 mars 1986, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 140 2).

<sup>353</sup> Loi n° 96-204 du 7 mars 1996 concernant le travail de nuit, art. 1. Le travail de nuit s'entend de tout travail exécuté pendant la période de huit heures consécutives, comprise entre 9 heures du soir et 5 heures du matin.

<sup>354</sup> Loi du 17 mai 1995 sur le travail (Texte n° 758), art. 51. En ce qui concerne l'agriculture, le travail de nuit s'entend du travail effectué entre 10 heures du soir et 5 heures du matin, sauf si des lois, règlements ou conventions collectives en disposent autrement pour des cas spécifiques. La même disposition prévoit qu'en cas de travail par équipes les horaires devront être aménagés de telle façon qu'aucun employé ne travaille de nuit pendant plus de sept heures consécutives.

<sup>355</sup> Décret n° 101 du 3 mars 1982 portant réglementation de la protection et de l'hygiène au travail, art. 129.

<sup>356</sup> Décret-loi royal n° 1/95 du 24 mars 1995 relatif à la législation des travailleurs, art. 36 1). Pour être considéré comme un travailleur de nuit, ledit travailleur doit effectuer au moins trois heures de nuit par jour de travail ou bien au moins un tiers d'heures de nuit sur le nombre annuel d'heures de travail.

<sup>357</sup> Loi du 15 décembre 1993 sur les horaires de travail et de repos, section 19 1).

<sup>358</sup> Proclamation n° 42/1993 sur le travail, art. 87 3), 91 1).

<sup>359</sup> Décret présidentiel n° 88 du 7 mai 1999 portant réglementation des horaires de travail en conformité avec la Directive du Conseil européen 93/104, art. 2.

<sup>360</sup> Loi n° 22 du 3 mars 1992 portant Code du travail, art. 121 2).

<sup>361</sup> Loi n° I-266 du 7 octobre 1993 sur la protection du travail, art. 45.

<sup>362</sup> Synthèse de la législation du travail, telle qu'approuvée par la résolution ministérielle 058-97-TR du 7 juillet 1997, art. 16.

<sup>363</sup> Loi n° 10 du 23 novembre 1972 portant Code du travail, art. 115. Cette période peut, dans des cas spécifiques, être raccourcie ou prolongée d'une heure au maximum.

<sup>364</sup> Code du travail du 9 décembre 1971, tel que modifié jusqu'au 30 avril 1999, art. 48.

*Thaïlande*<sup>366</sup> et de l'*Ukraine*<sup>367</sup>, la nuit s'entend d'une période de huit heures entre 10 heures du soir et 6 heures du matin. En *Pologne*<sup>368</sup>, la nuit s'entend également d'une période de huit heures entre 9 heures du soir et 7 heures du matin. Au *Mozambique*<sup>369</sup>, le travail de nuit est réputé effectué entre 8 heures du soir et le début de l'horaire de travail normal du jour suivant, et les conventions collectives peuvent définir le travail de nuit comme le travail effectué pendant sept des neuf heures comprises entre 8 heures du soir et 5 heures du matin au *Yémen*<sup>370</sup>, et entre 10 heures du soir et 7 heures du matin au *Chili*<sup>371</sup>. Des périodes plus longues sont prévues dans la législation du travail de l'*Argentine*<sup>372</sup> et du *Mexique*<sup>373</sup>, où le travail de nuit s'entend du travail de nuit effectué entre 8 heures du soir et 6 heures du matin, en *Namibie*<sup>374</sup> et au *Portugal*<sup>375</sup>, où l'on considère que la nuit est la période de onze heures entre 8 heures du soir et 7 heures du matin, et en *El Salvador*<sup>376</sup> et en *Equateur*<sup>377</sup>, où la nuit couvre aussi une période de onze heures entre 7 heures du soir et 6 heures du matin. A *Sri Lanka*<sup>378</sup>, le terme «nuit», en rapport avec le travail des femmes, couvre au moins onze heures consécutives, comprenant la période entre 10 heures du soir et 5 heures du matin. En *Israël*<sup>379</sup>, la nuit signifie la période de onze heures comprenant l'intervalle entre minuit et 6 heures du matin, et dans l'agriculture de minuit à 5 heures du matin. Au *Botswana*<sup>380</sup>, le terme «nuit» signifie une période d'au moins douze heures consécutives, comprenant la période entre

<sup>365</sup> Loi n° 65/1965 portant Code du travail, telle que modifiée jusqu'en 1966, art. 99 1).

<sup>366</sup> Loi (B.E.2541) du 12 février 1998 sur la protection des travailleurs, art. 39, 47.

<sup>367</sup> Code du travail du 11 avril 1994, art. 54.

<sup>368</sup> Loi du 26 juin 1974 portant promulgation du Code du travail, art. 137.

<sup>369</sup> Loi n° 8/98 du 20 juillet 1998, art. 34.

<sup>370</sup> Loi n° 5 de 1955 portant Code du travail, telle que modifiée par la loi n° 25 de 1997, art. 73 1). Aucun travailleur ne peut être affecté au travail de nuit pendant plus d'un mois.

<sup>371</sup> Circulaire n° 1671/64 du 18 mars 1996, émise par la Direction du travail.

<sup>372</sup> Loi n° 20744 du 13 mars 1976 sur les contrats de travail, art. 190.

<sup>373</sup> Loi fédérale sur le travail, telle que modifiée jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 1995, art. 60.

<sup>374</sup> Loi du 13 mars 1992 sur le travail, section 1.

<sup>375</sup> Décret n° 409 du 27 septembre 1971, tel que modifié par le décret n° 96/99 du 23 mars 1999, art. 29. Les conventions collectives peuvent prévoir d'autres limites pour la période de 11 heures, laquelle doit néanmoins comprendre au moins sept heures consécutives entre 10 heures du soir et 7 heures du matin.

<sup>376</sup> Code du travail du 15 juin 1972, tel que modifié par le décret n° 859 du 21 avril 1994, art. 161.

<sup>377</sup> Code du travail du 29 septembre 1997, art. 49.

<sup>378</sup> Loi n° 43 de 1964 sur le travail des femmes, des adolescentes et des enfants, section 34.

<sup>379</sup> Loi n° 5714-1954 sur l'emploi des femmes, section 2 b).

<sup>380</sup> Loi de 1982 sur le travail, section 109 2).

10 heures du soir et 6 heures du matin. Enfin, en *Colombie*<sup>381</sup>, au *Guatemala*<sup>382</sup> et au *Panama*<sup>383</sup>, le travail de nuit s'entend du travail effectué entre 6 heures du soir et 6 heures du matin.

**120.** Enfin, dans certains pays, le terme «nuit» ne fait pas l'objet d'une définition spécifique. C'est le cas de la *République populaire de Chine* et de l'*Australie*, où il n'y a pas de définition générale de la nuit et où les parties peuvent définir le terme selon les besoins lorsqu'elles négocient des sentences arbitrales et des conventions.

## VI. Les entreprises soumises à l'interdiction du travail de nuit

**121.** Parmi les Etats parties à une ou plusieurs des conventions concernant le travail de nuit, examinées dans la présente étude, certains interdisent ou limitent le travail de nuit des femmes seulement dans les entreprises industrielles ainsi que définies à l'article 1 des conventions n<sup>os</sup> 4, 41 et 89. C'est le cas en *Angola*, *Belize*<sup>384</sup>, *République centrafricaine*, *Chypre*, *Congo*, *Gabon*, *Inde*, *Mali*, *Mauritanie*, *Roumanie*, *Rwanda*, *Sénégal*<sup>385</sup>, *Slovénie*, *Swaziland* et *Venezuela*. Au *Ghana*<sup>386</sup> et au *Kenya*, la définition de l'expression «entreprises industrielles» reflète la définition qu'en donne la convention n<sup>o</sup> 89, mais inclut aussi les entreprises ayant une activité de transport de passagers ou de marchandises, ou de manutention de marchandises sur des docks, des quais et des appontements et dans des entrepôts, à l'exclusion du transport manuel. Au *Pakistan*<sup>387</sup>, ainsi qu'expressément spécifié à l'article 11 de la convention n<sup>o</sup> 89, le terme «entreprises industrielles» ne désignera que les fabriques définies comme telles dans la loi sur les fabriques (*Factories Act*) ainsi que les mines auxquelles s'applique la loi sur les mines (*Mines Act*). Le terme «fabrique» s'entend de tout «lieu, dans l'enceinte duquel sont occupés ou étaient occupés un jour quelconque au cours des douze mois précédents dix ouvriers au moins et dans une partie duquel est actuellement ou ordinairement effectuée une opération de fabrication utilisant ou non une force motrice», et le terme «mine»

<sup>381</sup> Code du travail, tel que modifié par la loi n<sup>o</sup> 141 de 1961, art. 160 2).

<sup>382</sup> Décret n<sup>o</sup> 1441 du 5 mai 1961 portant promulgation du texte consolidé du Code du travail, tel que modifié jusqu'en 1995, art. 116.

<sup>383</sup> Décret n<sup>o</sup> 252 du 30 décembre 1971 portant Code du travail, tel que modifié jusqu'en 1995, art. 30 2).

<sup>384</sup> Loi sur le travail, chap. 234, section 161 1a).

<sup>385</sup> Arrêté n<sup>o</sup> 5254/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes, art. 3, et arrêté n<sup>o</sup> 3724/IT du 22 juin 1954 relatif au travail des enfants, art. 3.

<sup>386</sup> Décret de 1967 sur le travail, section 47.

<sup>387</sup> Loi de 1934 sur les fabriques, section 2 j), et loi de 1923 sur les mines, section 3 f).

signifie «toute excavation dans laquelle tous travaux ont été faits ou se font aux fins de rechercher ou d'extraire des minéraux; ce terme comprend tous travaux, machines, rails de bennes et voies de chargement, soit à la surface soit au fond d'une mine, contigus à une mine ou en dépendant».

**122.** Parmi les Etats qui ne sont liés par aucun de ces trois instruments, *Antigua-et-Barbuda*, la *Barbade*, la *Croatie*, la *Dominique*<sup>388</sup>, *Maurice* et la *Papouasie-Nouvelle-Guinée* limitent le champ d'application de toute interdiction ou de toutes restrictions concernant le travail de nuit des femmes aux seules entreprises industrielles. A *Sri Lanka*<sup>389</sup>, le terme «entreprises industrielles», en rapport avec le travail de nuit des personnes de moins de 18 ans, désigne en outre les entreprises ayant une activité de transport routier ou ferroviaire de passagers ou de marchandises ou de manutention de marchandises sur des docks, des quais, des appontements, dans des entrepôts ou des aéroports.

**123.** En revanche, plusieurs pays parmi ceux qui ont adopté une ou plusieurs des conventions à l'examen semblent avoir interdit le travail de nuit des femmes dans toutes les branches de l'activité économique plutôt que dans la seule industrie. C'est notamment le cas en *Arabie saoudite*, en *Autriche*, à *Bahreïn*, en *Bolivie*, au *Costa Rica*, à *Djibouti*, en *Egypte*, dans les *Emirats arabes unis*, en *Estonie*<sup>390</sup>, en *Guinée*, en *Guinée-Bissau*, en *Iraq*, en *Italie*, au *Koweït*, aux *Philippines*<sup>391</sup> et en *Tunisie*<sup>392</sup>. En ce qui concerne les Etats qui ne sont parties à aucune des trois conventions, l'interdiction ou les restrictions concernant le travail de nuit des femmes couvrent tous les secteurs de l'économie au *Bélarus*, en *Bulgarie*, en *République populaire de Chine*, en *Indonésie*, à *Oman* et en *Turquie*. En *Thaïlande*, l'interdiction s'applique à tous les secteurs de l'activité économique, à l'exception de l'agriculture et du travail à domicile, non couverts par la loi sur la protection de la main-d'œuvre.

**124.** Enfin, dans certains pays, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes s'applique aux entreprises industrielles et agricoles. C'est le cas notamment en *Malaisie*<sup>393</sup>, où l'expression «entreprise agricole» s'entend de tout travail auquel un travailleur est employé sous contrat de service aux fins de l'agriculture, de l'horticulture ou de la sylviculture, ou qu'il s'agisse de s'occuper d'animaux domestiques et de volaille ou de cueillir la production de plantes ou d'arbres. En ce qui concerne la définition du terme «entreprises

<sup>388</sup> Loi de 1991 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 2.

<sup>389</sup> Loi n° 47 de 1956 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, section 34 1).

<sup>390</sup> Loi du 15 décembre 1993 sur les horaires de travail et de repos, section 2.

<sup>391</sup> Décret présidentiel n° 442 du 1<sup>er</sup> mai 1974 portant Code du travail (dans sa teneur modifiée), art. 130.

<sup>392</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966 portant Code du travail, telle que modifiée en dernier lieu par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, art. 1.

<sup>393</sup> Loi n° 265 de 1955 sur le travail, telle que modifiée jusqu'en 1981, section 2 1), 5).

industrielles», elle reflète essentiellement les dispositions de la convention n° 89, mais vise aussi le transport routier, ferroviaire, maritime ou aérien de passagers ou de marchandises, y compris la manutention de marchandises sur des docks, des quais, des appontements, ainsi que dans des entrepôts ou des aéroports, et toute industrie, établissement ou entreprise, ou toute activité, service ou travail qui aura été qualifiée d'entreprise industrielle par le ministre.

## VII. Non-applicabilité de l'interdiction

### 1. Entreprises familiales

125. Dans plusieurs Etats parties à au moins l'un des instruments à l'examen, l'interdiction générale du travail de nuit des femmes ne s'applique pas, conformément à l'article 3 commun aux conventions n°s 4, 41 et 89, aux entreprises industrielles où sont seuls employés les membres d'une même famille. C'est le cas de l'Autriche<sup>394</sup>, de Belize<sup>395</sup>, de Chypre<sup>396</sup>, de l'Egypte<sup>397</sup>, de l'Iraq<sup>398</sup>, du Kenya<sup>399</sup>, du Liban<sup>400</sup>, des Philippines<sup>401</sup>, du Swaziland<sup>402</sup>, de la République arabe syrienne<sup>403</sup>, du Tchad<sup>404</sup> et du Venezuela<sup>405</sup>. Parmi les Etats qui ne sont liés par aucun des trois instruments examinés dans la présente étude, la Barbade<sup>406</sup>, la Croatie<sup>407</sup>, la Dominique<sup>408</sup>, le Mexique<sup>409</sup>, la Papouasie-Nouvelle-Guinée<sup>410</sup>, le Royaume-Uni (îles Falkland/Malouines<sup>411</sup>, Gibraltar<sup>412</sup>,

<sup>394</sup> L'exception ne porte que sur les exploitations agricoles de type familial; voir la loi de 1984 sur les travailleurs agricoles, telle que modifiée jusqu'en 1998, section 3.

<sup>395</sup> Loi sur le travail, chap. 234, section 162 1 c).

<sup>396</sup> Loi du 26 février 1932 sur le travail (de nuit) des femmes, section 3.

<sup>397</sup> Loi n° 137 de 1981 portant promulgation du Code du travail, art. 3 c).

<sup>398</sup> Loi n° 71 du 27 juillet 1987 portant Code du travail, section 89.

<sup>399</sup> Loi n° 2 du 15 avril 1976 sur le travail, section 24 1).

<sup>400</sup> Loi du 23 septembre 1946 portant Code du travail, telle que modifiée par la loi n° 536 du 24 juillet 1996, art. 7.

<sup>401</sup> Code du travail, décret présidentiel n° 442 du 1<sup>er</sup> mai 1974, tel que modifié, art. 131 f).

<sup>402</sup> Loi n° 5 du 26 septembre 1980 sur le travail, section 101 4d).

<sup>403</sup> Code du travail, art. 140.

<sup>404</sup> Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail, art. 205 c).

<sup>405</sup> Décret n° 1563 du 31 décembre 1973 portant règlement d'application de la loi sur le travail, art. 212 c).

<sup>406</sup> Loi du 24 mars 1977 sur le travail (dispositions diverses), art. 6 c).

<sup>407</sup> Loi du 17 mai 1995 sur le travail (Texte n° 758), art. 52 2).

<sup>408</sup> Loi de 1991 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 10 1).

<sup>409</sup> Loi fédérale sur le travail, telle que modifiée jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 1995, art. 351, 352.

<sup>410</sup> Loi n° 54 du 21 août 1978 sur le travail, section 99 1 c).

*Guernesey*<sup>413</sup>) et l'*Ukraine*<sup>414</sup> prévoient expressément dans leur législation que les entreprises familiales ne sont pas concernées par l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. A *Sri Lanka*<sup>415</sup>, où les femmes sont, en principe, autorisées à travailler toute la nuit sous certaines conditions, les travailleuses de nuit dans les entreprises familiales sont exemptées de ces restrictions.

## 2. Force majeure

**126.** En *Autriche*<sup>416</sup>, à *Chypre*<sup>417</sup>, dans les *Emirats arabes unis*<sup>418</sup>, au *Gabon*<sup>419</sup>, en *Guinée-Bissau*<sup>420</sup>, au *Kenya*<sup>421</sup>, au *Mali*<sup>422</sup>, en *Slovaquie*<sup>423</sup>, en *Slovénie*<sup>424</sup>, au *Swaziland*<sup>425</sup>, en *Tunisie*<sup>426</sup> et au *Venezuela*<sup>427</sup>, l'interdiction du

<sup>411</sup> Ordonnance de 1967 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, section 2.

<sup>412</sup> Ordonnance sur le travail. Voir également l'ordonnance de 1978 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants (dans sa teneur modifiée).

<sup>413</sup> Loi de 1926 relative au travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 1 3).

<sup>414</sup> Code du travail du 11 avril 1994, art. 175. Voir aussi la loi n° 3694-12 du 15 décembre 1993.

<sup>415</sup> Loi n° 32 de 1984 sur l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants dans sa teneur modifiée, section 2B c).

<sup>416</sup> Loi fédérale du 25 juin 1969 sur le travail de nuit des femmes, section 5 1 a). Des dispositions similaires existent pour le travail des enfants et des adolescents. Lorsque certaines activités à court terme deviennent urgentes et qu'aucun adulte n'est disponible, les dispositions relatives au repos nocturne cessent de s'appliquer aux adolescents de plus de 16 ans; voir la loi fédérale du 1<sup>er</sup> juillet 1948 relative au travail des enfants et des adolescents, telle que modifiée en dernier lieu par la loi du 6 novembre 1997 (Texte n° 126), section 20. De même, pour les travaux agricoles, la période du repos nocturne peut être réduite si cela est nécessaire en raison de circonstances extraordinaires telles qu'une tempête imminente ou d'autres phénomènes naturels susceptibles de mettre en péril le bétail, d'endommager la production ou de menacer les forêts; voir la loi de 1984 sur les travailleurs agricoles, telle que modifiée jusqu'en 1998, section 62 3).

<sup>417</sup> Loi du 26 février 1932 sur le travail (de nuit) des femmes, section 3 a).

<sup>418</sup> Loi fédérale n° 8 de 1980 portant réglementation des relations de travail, art. 28.

<sup>419</sup> Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, art. 168 a).

<sup>420</sup> Loi générale n° 2/86 du 5 avril 1986 sur le travail, art. 160 2 c).

<sup>421</sup> Loi n° 2 du 15 avril 1976 sur le travail, section 28 1) i).

<sup>422</sup> Décret n° 96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant règlement d'application du Code du travail, art. D.189-17. L'exception porte uniquement sur les travailleurs de sexe masculin de plus de 16 ans.

<sup>423</sup> Loi n° 451/1992 portant Code du travail, section 152 1 a).

<sup>424</sup> Loi sur les droits fondamentaux découlant du Texte n° 921 du 28 septembre 1989 sur les relations du travail, art. 45.

<sup>425</sup> Loi n° 5 du 26 septembre 1980 sur le travail, section 101 4 a).

<sup>426</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, portant promulgation du Code du travail, art. 68 a).

travail de nuit ne s'applique dans aucun cas de force majeure ni, aux termes de l'article 4 a) commun aux conventions n<sup>os</sup> 4, 41 et 89, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique. La même chose s'applique en *Angola*<sup>428</sup>, au *Belize*<sup>429</sup> et au *Ghana*<sup>430</sup>, sous réserve de l'autorisation préalable par écrit de l'autorité compétente. En *Mauritanie*<sup>431</sup> et aux *Philippines*<sup>432</sup>, l'interdiction ne s'applique pas aux cas d'urgence réelle ou imminente provoqués par un accident grave, un incendie, une inondation, un tremblement de terre, une épidémie ou autre catastrophe ou calamité. Elle n'est pas non plus applicable lorsqu'il s'agit d'empêcher la perte de vies ou de biens, ou dans les cas de force majeure ou de danger imminent pour la sécurité publique. Enfin, en *Arabie saoudite*<sup>433</sup>, la législation nationale prévoit la possibilité d'introduire, par décision du ministre du Travail, des dérogations à l'interdiction du travail de nuit en ce qui concerne les emplois autres qu'industriels et dans les cas de force majeure. A ce jour, cependant, aucune décision ministérielle n'a été prise pour spécifier le champ et les modalités d'application de telles dérogations.

**127.** Dans certains pays, les travailleurs sont tenus, en cas de force majeure, de faire des heures supplémentaires et peuvent donc être amenés à travailler de nuit. C'est le cas, notamment, au *Costa Rica*<sup>434</sup>, où l'on ne peut exiger des travailleurs qu'ils travaillent plus de douze heures par jour, sauf en cas de catastrophe naturelle ou de risque imminent pour les personnes, les installations, les machines, les plantations ou les cultures. De même, au *Nicaragua*<sup>435</sup> et au *Paraguay*<sup>436</sup>, les travailleurs ne peuvent être obligés de faire des heures supplémentaires, sauf en cas de force majeure, lorsqu'il s'agit de prévenir ou d'éliminer les conséquences de catastrophes naturelles ou d'accidents.

<sup>427</sup> Décret n<sup>o</sup> 1563 du 31 décembre 1973 portant règlement d'application de la loi sur le travail, art. 212 d).

<sup>428</sup> Loi générale n<sup>o</sup> 2/2000 du 11 février 2000 sur le travail, art. 271 2 a).

<sup>429</sup> Loi sur le travail, chap. 234, section 162 1 d).

<sup>430</sup> Décret de 1967 relatif au travail, section 41 1 a).

<sup>431</sup> Loi n<sup>o</sup> 63-023 du 23 janvier 1963 portant Code du travail, livre II, sections 11 et 12. Sous réserve d'une limite de 15 nuits par an, il est possible de se prévaloir de ces exceptions par notice ordinaire adressée à l'inspecteur du travail avant le début des travaux visés par la clause dérogatoire.

<sup>432</sup> Décret présidentiel n<sup>o</sup> 442 du 1<sup>er</sup> mai 1974 portant Code du travail (dans sa teneur modifiée), art. 131 a).

<sup>433</sup> Décret royal n<sup>o</sup> M/21 du 15 novembre 1969 portant Code du travail, art. 161.

<sup>434</sup> Code du travail de 1943, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 140.

<sup>435</sup> Loi n<sup>o</sup> 185 du 30 octobre 1996 portant Code du travail, art. 59.

<sup>436</sup> Loi n<sup>o</sup> 213 du 29 juin 1993, telle que modifiée par la loi n<sup>o</sup> 496 du 22 août 1998, portant Code du travail, art. 203.

**128.** Parmi les Etats qui ne sont liés par aucune des conventions concernant le travail de nuit des femmes, la *Barbade*<sup>437</sup>, la *Dominique*<sup>438</sup> et le *Royaume-Uni (îles Falkland/Malouines*<sup>439</sup>, *Gibraltar*<sup>440</sup>, *Guernesey*<sup>441</sup>) prévoient une dérogation à l'interdiction générale du travail de nuit en cas de force majeure impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique.

### 3. Matières altérables

**129.** En *Autriche*<sup>442</sup>, au *Belize*<sup>443</sup>, à *Chypre*<sup>444</sup>, à la *Dominique*<sup>445</sup>, au *Gabon*<sup>446</sup>, en *Iraq*<sup>447</sup>, au *Kenya*<sup>448</sup>, aux *Philippines*<sup>449</sup>, au *Royaume-Uni (îles Falkland/Malouines*<sup>450</sup>, *Gibraltar*<sup>451</sup>, *Guernesey*<sup>452</sup>), en *Slovaquie*<sup>453</sup>, en *Slovénie*<sup>454</sup>, au *Swaziland*<sup>455</sup>, en *République arabe syrienne*<sup>456</sup>, en *Tunisie*<sup>457</sup> et au *Venezuela*<sup>458</sup>, la législation du travail reflète le libellé de l'article 4 b) des

<sup>437</sup> Loi du 24 mars 1977 sur le travail (dispositions diverses), art. 5.

<sup>438</sup> Loi de 1991 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 10 2 b).

<sup>439</sup> Ordonnance de 1967 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, section 2.

<sup>440</sup> Ordonnance sur le travail. Voir également l'ordonnance de 1978 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants (dans sa teneur modifiée).

<sup>441</sup> Loi de 1926 relative au travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 1 3).

<sup>442</sup> Loi fédérale du 25 juin 1969 sur le travail de nuit des femmes, section 5 1 b).

<sup>443</sup> Loi sur le travail, chap. 234, section 162 1 e).

<sup>444</sup> Loi du 26 février 1932 sur le travail (de nuit) des femmes, section 3 b).

<sup>445</sup> Loi de 1991 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 10 2 c).

<sup>446</sup> Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, art. 168 b).

<sup>447</sup> Loi n° 71 du 27 juillet 1987 portant Code du travail, section 83 1).

<sup>448</sup> Loi n° 2 du 15 avril 1976 sur le travail, section 28 1) ii).

<sup>449</sup> Décret présidentiel n° 442 du 1<sup>er</sup> mai 1974 portant Code du travail (dans sa teneur modifiée), art. 131 c).

<sup>450</sup> Ordonnance de 1967 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, section 2.

<sup>451</sup> Ordonnance sur le travail. Voir également l'ordonnance de 1978 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants (dans sa teneur modifiée).

<sup>452</sup> Loi de 1926 relative au travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 1 3).

<sup>453</sup> Loi n° 451/1992 portant Code du travail, section 152 1b).

<sup>454</sup> Loi sur les droits fondamentaux découlant du Texte n° 921 du 28 septembre 1989 sur les relations du travail, art. 45.

<sup>455</sup> Loi n° 5 du 26 septembre 1980 sur le travail, section 101 4b).

<sup>456</sup> Arrêté n° 1663 du 28 décembre 1985 relatif au travail des femmes dans la production, art. 5.

<sup>457</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, portant Code du travail, art. 68 b).

<sup>458</sup> Décret n° 1563 du 31 décembre 1973 portant règlement d'application de la loi sur le travail, art. 212 b).

conventions n<sup>os</sup> 4, 41 et 89, qui autorise le travail de nuit des femmes dans le cas où le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable. De même, au *Bangladesh*<sup>459</sup>, en *Inde*<sup>460</sup> et au *Pakistan*<sup>461</sup>, le gouvernement peut adopter des règles prévoyant des dérogations à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes travaillant dans des usines poissonnières, où le travail des femmes pendant les heures interdites est nécessaire pour empêcher l'altération ou la détérioration de toutes matières premières.

**130.** Dans quelques pays, le préavis ou l'autorisation préalable des autorités compétentes est requis avant que puisse être invoquée la dérogation concernant les denrées périssables. A *Bahreïn*<sup>462</sup>, en *République centrafricaine*<sup>463</sup>, au *Congo*<sup>464</sup>, en *Croatie*<sup>465</sup>, en *Egypte*<sup>466</sup>, dans les *Emirats arabes unis*<sup>467</sup>, en *Jamahiriya arabe libyenne*<sup>468</sup> et au *Togo*<sup>469</sup>, le travail de nuit des femmes est autorisé lorsqu'il vise à éviter la perte imminente de matières fragiles ou à prévenir un accident grave ou à remédier aux conséquences d'un tel accident, à condition que les autorités compétentes soient promptement avisées de la situation d'urgence et du temps nécessaire à l'exécution du travail. C'est aussi le cas du *Burkina Faso*<sup>470</sup>, du *Mali*<sup>471</sup>, de la *Mauritanie*<sup>472</sup>, du *Niger*<sup>473</sup> et du

<sup>459</sup> Loi de 1965 sur les fabriques, art. 65 2).

<sup>460</sup> Loi n<sup>o</sup> 63 du 23 septembre 1948 sur les fabriques (dans sa teneur modifiée), section 66 2).

<sup>461</sup> Loi de 1934 sur les fabriques, telle que modifiée jusqu'en 1987, section 45 2).

<sup>462</sup> Décision ministérielle n<sup>o</sup> 18/1976, art. 1 4).

<sup>463</sup> Décret n<sup>o</sup> 3759 du 25 novembre 1954 concernant le travail des femmes et des femmes enceintes, art. 5 et 6.

<sup>464</sup> Loi n<sup>o</sup> 45-75 du 15 mars 1975 portant Code du travail, art. 110.

<sup>465</sup> Loi du 17 mai 1995 (Texte n<sup>o</sup> 758) sur le travail, art. 52 5) à 7). Cependant, l'inspecteur du travail qui doit être informé de la situation dans les vingt-quatre heures peut encore interdire le travail de nuit s'il considère que les conditions de force majeure ne sont pas réunies et que les matières premières ne sont pas exposées à un risque réel et imminent.

<sup>466</sup> Décret ministériel n<sup>o</sup> 23 du 7 février 1982, art. 1 12).

<sup>467</sup> Arrêté ministériel n<sup>o</sup> 46/1 de 1980.

<sup>468</sup> Arrêté ministériel du 18 octobre 1972 définissant les circonstances dans lesquelles des femmes peuvent être employées au travail de nuit entre 8 heures du soir et 7 heures du matin, art. 1 5).

<sup>469</sup> Décret n<sup>o</sup> 884-55/ITLS du 28 octobre 1955 concernant le travail des femmes et des enfants, art. 9.

<sup>470</sup> Arrêté n<sup>o</sup> 5254/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes., art. 4.

<sup>471</sup> Décret n<sup>o</sup> 96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant règlement d'application du Code du travail, art. D.189-3.

*Sénégal*<sup>474</sup> où, sous réserve d'une limite fixée à 15 nuits par an, seul est requis un simple préavis à l'inspecteur du travail avant le début des travaux à caractère exceptionnel. En *Angola*<sup>475</sup> et au *Ghana*<sup>476</sup>, une autorisation écrite doit d'abord être obtenue de l'Inspection générale du travail ou de l'Administrateur principal du travail.

**131.** Dans quelques pays, la dérogation n'est pas limitée aux matières altérables en tant que telles, ou bien elle est libellée en des termes autorisant une interprétation large. En *Jordanie*<sup>477</sup>, par exemple, que ce soit pour empêcher la perte de biens périssables, pour éviter les risques inhérents à une activité technique ou pour transporter certaines substances, le travail de nuit n'entre pas dans le champ d'application de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. En *Lituanie*<sup>478</sup>, les employeurs ont le droit d'organiser des heures supplémentaires obligatoires et du travail pendant les jours qui correspondent en principe à des jours de congé des employés (sauf pour les femmes enceintes, celles qui ont des enfants de moins de trois ans, celles qui ont moins de 18 ans et celles qui ne sont pas autorisées à travailler de nuit pour des raisons médicales) lorsqu'il est nécessaire d'exécuter le travail déjà en cours qui, en raison d'obstacles imprévus ou accidentels liés aux conditions techniques de production, ne pouvait pas être effectué pendant les horaires de travail normaux et lorsque les matières ou les équipements seraient perdus en cas d'interruption.

#### **4. Les femmes occupant des postes de direction ou de caractère technique**

**132.** Les textes régissant le travail de nuit dans de nombreux pays comportent des dispositions spécifiques donnant effet à l'article 8 de la convention n° 41, ou à l'article 8 a) de la convention n° 89, selon laquelle les femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel sont exemptées de toute interdiction ou restriction concernant le travail

<sup>472</sup> Loi n° 63-023 du 23 janvier 1963 portant Code du travail, livre II, sections 10 et 12, et arrêté n° 5254/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes, art. 4.

<sup>473</sup> Décret n° 67-126/MFP/T du 7 septembre 1967 portant réglementation du travail, art. 108 et 109.

<sup>474</sup> Arrêté n° 5254/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes, art. 4.

<sup>475</sup> Loi générale n° 2/2000 du 11 février 2000 sur le travail, art. 271 2 b).

<sup>476</sup> Décret de 1967 sur le travail, section 41 1 b).

<sup>477</sup> Arrêté ministériel n° 4201 du 30 avril 1997, art. 4.

<sup>478</sup> Loi n° I-266 du 7 octobre 1993 sur la protection des travailleurs, art. 48.

de nuit. C'est le cas de l'*Angola*<sup>479</sup>, de l'*Autriche*<sup>480</sup>, du *Bahreïn*<sup>481</sup>, de *Belize*<sup>482</sup>, du *Cameroun*<sup>483</sup>, de la *République centrafricaine*<sup>484</sup>, de *Chypre*<sup>485</sup>, de la *Dominique*<sup>486</sup>, de l'*Egypte*<sup>487</sup>, des *Emirats arabes unis*<sup>488</sup>, du *Gabon*<sup>489</sup>, de la *Guinée*<sup>490</sup>, de la *Guinée-Bissau*<sup>491</sup>, du *Kenya*<sup>492</sup>, de la *Jamahiriya arabe libyenne*<sup>493</sup>, du *Pakistan*<sup>494</sup>, des *Philippines*<sup>495</sup>, de la *République démocratique du Congo*<sup>496</sup>, de la *Slovaquie*<sup>497</sup>, de la *Slovénie*<sup>498</sup>, du *Swaziland*<sup>499</sup>, du *Tchad*<sup>500</sup>, de la *Tunisie*<sup>501</sup> et du *Venezuela*<sup>502</sup>. On trouve des dispositions similaires dans la législation de la *Barbade*<sup>503</sup>, de la *Croatie*<sup>504</sup>, d'*Oman*<sup>505</sup> et de la *Papouasie-*

<sup>479</sup> Loi n° 2/2000 du 11 février 2000 sur le travail, art. 271 4 a).

<sup>480</sup> Loi fédérale du 25 juin 1969 sur le travail de nuit des femmes, section 2 1 f).

<sup>481</sup> Décision ministérielle n° 18/1976, art. 1 3).

<sup>482</sup> Loi sur le travail, chap. 234, section 162 1 a).

<sup>483</sup> Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail, section 82 3a).

<sup>484</sup> Décret n° 3759 du 25 novembre 1954 concernant le travail des femmes et des femmes enceintes, art. 17 a).

<sup>485</sup> Loi du 26 février 1932 sur le travail (de nuit) des femmes, section 5.

<sup>486</sup> Loi de 1991 sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, art. 10 2 a).

<sup>487</sup> Décret ministériel n° 23 du 7 février 1982, art. 1 9).

<sup>488</sup> Loi fédérale n° 8 de 1980 portant réglementation des relations de travail, art. 28.

<sup>489</sup> Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, art. 168 d).

<sup>490</sup> Décret n° 1392/MASE/DNLS/90 du 15 mai 1990 concernant le travail des femmes et des femmes enceintes, art. 1.

<sup>491</sup> Loi générale n° 2/86 du 5 avril 1986 sur le travail, art. 160 2a).

<sup>492</sup> Loi n° 2 du 15 avril 1976 sur le travail, section 28 1) iii).

<sup>493</sup> Arrêté ministériel du 18 octobre 1972 définissant les circonstances dans lesquelles les femmes peuvent être employées de nuit entre 8 heures du soir et 7 heures du matin, art. 1 4).

<sup>494</sup> Loi de 1923 sur les mines, section 23-C 3 a).

<sup>495</sup> Code du travail, décret présidentiel n° 442 du 1<sup>er</sup> mai 1974, tel que modifié, art. 131 d).

<sup>496</sup> Arrêté n° 68/13 du 17 mai 1968 fixant les conditions de travail pour les femmes et les enfants, section 17.

<sup>497</sup> Loi n° 451/1992 portant Code du travail, section 152 1c).

<sup>498</sup> Loi sur les droits fondamentaux découlant du Texte n° 921 du 28 septembre 1989 sur les relations du travail, art. 45.

<sup>499</sup> Loi n° 5 du 26 septembre 1980, section 101 4c).

<sup>500</sup> Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail, art. 205 a).

<sup>501</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, portant promulgation du Code du travail, art. 68 c).

<sup>502</sup> Décret n° 1563 du 31 décembre 1973 portant règlement d'application de la loi sur le travail, art. 212 e).

<sup>503</sup> Loi du 24 mars 1977 sur le travail (dispositions diverses), art. 6 a).

<sup>504</sup> Loi du 17 mai 1995 sur le travail, art. 52 3).

<sup>505</sup> Décision ministérielle n° 19/74.

*Nouvelle-Guinée*<sup>506</sup>, même si ces pays ne sont parties à aucun de ces deux instruments. Dans la législation du travail de certains pays, il est fait également référence aux «positions supérieures», aux «postes d'autorité spéciale» ou «postes de confiance». Enfin, à *Sri Lanka*<sup>507</sup>, où les femmes sont en principe autorisées à travailler pendant toute la nuit sous certaines conditions, les femmes occupant des postes de direction sont exemptées de ces restrictions.

### 5. Les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être

**133.** Une autre catégorie de travailleuses exemptée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes est celle des femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel, ainsi que défini à l'article 8 b) de la convention n° 89. La législation de plusieurs Etats parties à cette convention, à savoir l'*Angola*<sup>508</sup>, l'*Autriche*<sup>509</sup>, le *Bahreïn*<sup>510</sup>, le *Bangladesh*<sup>511</sup>, le *Belize*<sup>512</sup>, la *Bolivie*<sup>513</sup>, la *République centrafricaine*<sup>514</sup>, le *Congo*<sup>515</sup>, le *Costa Rica*<sup>516</sup>, l'*Egypte*<sup>517</sup>, les *Emirats arabes unis*<sup>518</sup>, la *Guinée*<sup>519</sup>, la *Guinée-Bissau*<sup>520</sup>, l'*Iraq*<sup>521</sup>, le *Koweït*<sup>522</sup>, la *Jamahiriya*

<sup>506</sup> Loi n° 54 du 21 août 1978 sur le travail, section 99 1 a).

<sup>507</sup> Loi n° 32 de 1984 sur l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants dans sa teneur modifiée, section 2B a).

<sup>508</sup> Loi générale n° 2/2000 du 11 février 2000 sur le travail, art. 271 4 b).

<sup>509</sup> Loi fédérale du 25 juin 1969 sur le travail de nuit des femmes, section 2 1 b), 1 c), 1 d), 1 e).

<sup>510</sup> Décret-loi n° 23 du 16 juin 1976 portant promulgation de la loi sur le travail dans le secteur privé, tel que modifié par le décret-loi n° 14 de 1993, art. 59, et décision ministérielle n° 18/1976, art. 1 7).

<sup>511</sup> Ordonnance de 1962 relative aux travailleurs des plantations de thé, art. 22. L'interdiction du travail de nuit ne s'applique aux sages-femmes et infirmières employées en tant que telles dans une plantation de thé.

<sup>512</sup> Loi sur le travail, chap. 234, section 162 1 b).

<sup>513</sup> Décret suprême du 26 mai 1939 portant Code du travail, art. 60.

<sup>514</sup> Décret n° 3759 du 25 novembre 1954 concernant le travail des femmes et des femmes enceintes, art. 17 b).

<sup>515</sup> Loi n° 45-75 du 15 mars 1975 portant Code du travail, art. 111.

<sup>516</sup> Code du travail de 1943, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 88 b). Les infirmières, assistantes sociales, employées de maison et autres personnes exerçant des activités similaires peuvent, à titre exceptionnel, être autorisées à travailler de nuit aussi longtemps que leur santé physique et mentale ainsi que leur moral le leur permettront.

<sup>517</sup> Décret ministériel n° 23 de 1982, art. 1 3).

<sup>518</sup> Loi fédérale n° 8 de 1980 portant réglementation des relations de travail, art. 28.

<sup>519</sup> Décret n° 1392/MASE/DNLS/90 du 15 mai 1990 concernant le travail des femmes et des femmes enceintes, art. 1.

arabe libyenne<sup>523</sup>, Madagascar<sup>524</sup>, la Mauritanie<sup>525</sup>, le Pakistan<sup>526</sup>, les Philippines<sup>527</sup>, la République démocratique du Congo<sup>528</sup>, la Slovaquie<sup>529</sup>, la Slovénie<sup>530</sup>, la République arabe syrienne<sup>531</sup> et la Tunisie<sup>532</sup>, reflète cette disposition qui permet aux femmes de travailler en équipe de nuit dans les hôpitaux et les autres institutions de soins médicaux. On trouve aussi des dispositions similaires dans la législation de certains pays qui ne sont pas liés par la convention n° 89, notamment la Barbade<sup>533</sup>, la Croatie<sup>534</sup>, l'Indonésie<sup>535</sup>, Oman<sup>536</sup>, la Papouasie-Nouvelle-Guinée<sup>537</sup> et le Venezuela<sup>538</sup>. Dans le cas de Sri Lanka<sup>539</sup>, où les femmes sont en principe autorisées à travailler toute la nuit sous certaines conditions, les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être sont expressément exemptées de ces restrictions.

<sup>520</sup> Loi générale n° 2/86 du 5 avril 1986 sur le travail, art. 160 2b).

<sup>521</sup> Loi n° 71 du 27 juillet 1987 portant Code du travail, section 83 3b).

<sup>522</sup> Loi n° 38 de 1964 relative au travail dans le secteur privé, art. 23.

<sup>523</sup> Arrêté ministériel du 18 octobre 1972 définissant les circonstances par lesquelles les femmes peuvent être employées de nuit entre 8 heures du soir et 7 heures du matin, art. 1 6).

<sup>524</sup> Loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail, art. 93.

<sup>525</sup> Loi n° 63-023 du 23 janvier 1963 portant Code du travail, livre II, section 13. Des exceptions à cette interdiction peuvent être accordées à titre permanent par l'inspecteur du travail après consultation des représentants du personnel lorsqu'il s'agit de femmes employées dans des services de santé et d'action sociale.

<sup>526</sup> Loi de 1923 sur les mines, section 23-C 3 b).

<sup>527</sup> Décret présidentiel n° 442 du 1<sup>er</sup> mai 1974 portant Code du travail (dans sa teneur modifiée), art. 131 d).

<sup>528</sup> Arrêté n° 68/13 du 17 mai 1968 fixant les conditions de travail pour les femmes et les enfants, section 17.

<sup>529</sup> Loi n° 451/1992 portant Code du travail, section 152 1c).

<sup>530</sup> Loi sur les droits fondamentaux découlant du Texte n° 921 du 28 septembre 1989 sur les relations du travail, art. 45.

<sup>531</sup> Décret n° 1663 du 28 décembre 1985 relatif au travail des femmes dans la production, art. 5.

<sup>532</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, portant promulgation du Code du travail, art. 68 d).

<sup>533</sup> Loi du 24 mars 1977 sur le travail (diverses dispositions), art. 6 b).

<sup>534</sup> Loi du 17 mai 1995 sur le travail (Texte n° 758), art. 52 3).

<sup>535</sup> Loi n° 25 du 3 octobre 1997 sur les questions de main-d'œuvre, art. 98 2 c).

<sup>536</sup> Décision ministérielle n° 19/74.

<sup>537</sup> Loi n° 54 du 21 août 1978 sur le travail, section 99 1 b).

<sup>538</sup> Décret n° 1563 du 31 décembre 1973 portant règlement d'application de la loi sur le travail, art. 211. Cette exception n'est applicable qu'aux femmes de plus de 18 ans et à condition qu'il leur soit accordé une période de repos ininterrompue d'au moins neuf heures.

<sup>539</sup> Loi n° 32 de 1984 sur l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants dans sa teneur modifiée, section 2B b).

## 6. Autres raisons

**134.** De nombreux pays excluent certaines occupations ou certains types d'établissement de l'interdiction générale du travail de nuit des femmes. La plupart de ces exceptions ont trait au travail dans les entreprises autres qu'industrielles, principalement dans les secteurs du commerce et des transports. Ainsi, à Bahreïn<sup>540</sup>, en Egypte<sup>541</sup>, dans les Emirats arabes unis<sup>542</sup>, au Koweït<sup>543</sup>, en Jamahiriya arabe libyenne<sup>544</sup>, au Maroc<sup>545</sup> et en République arabe syrienne<sup>546</sup>, pour citer des Etats parties aux conventions à l'examen, mais aussi en Jordanie<sup>547</sup> et en Oman<sup>548</sup>, pour citer des Etats qui ne sont pas liés par ces instruments, l'interdiction du travail de nuit ne s'applique pas aux femmes employées: i) dans des entreprises commerciales telles que les hôtels, les

<sup>540</sup> Décision ministérielle n° 18/1976 et décret-loi n° 23 du 16 juin 1976 portant promulgation du Code du travail pour le secteur privé, tel que modifié par le décret-loi n° 14 de 1993, art. 79.

<sup>541</sup> Décret ministériel n° 23 du 7 février 1982, art. 1 et 3. Aux termes de l'article 2 de ce décret, le travail des femmes est autorisé entre 8 heures du soir et 10 heures du soir dans les entreprises et usines de filage et de tissage ainsi que dans les cabinets juridiques et comptables lorsqu'il n'y a pas de travailleurs disponibles de sexe masculin. Répondant à un commentaire antérieur de la commission, le gouvernement a déclaré que cette disposition n'était pas appliquée actuellement, car elle avait été adoptée dans des circonstances qui ne sont plus d'actualité. Par ailleurs, le gouvernement a fait savoir que l'article 1 5) qui permettait le travail de nuit des femmes dans les coentreprises créées conformément aux dispositions de la loi n° 43 de 1974 sur les investissements en capitaux arabes et étrangers et les zones franches, telle que modifiée par la loi n° 32 de 1977, a été abrogé en vertu de la loi n° 230 de 1989 portant promulgation de la loi du 20 juillet 1989 sur les investissements.

<sup>542</sup> Arrêtés ministériels n° 46/1 et n° 47/1 de 1980.

<sup>543</sup> Arrêté ministériel n° 5 de 1985. Aux termes de l'article 2 de la loi n° 38 de 1964 sur le travail dans le secteur privé, certaines catégories de travailleurs telles que celles des entreprises fonctionnant sans recourir à l'électricité et employant moins de cinq personnes, et les travailleurs occasionnels et temporaires engagés pour des périodes d'une durée inférieure à six mois sont exclus de son champ d'application. A la suite des commentaires répétés de la commission concernant la nécessité de modifier la loi susmentionnée pour donner effet aux dispositions de la convention, le gouvernement envisage depuis quelques années d'adopter un nouveau Code du travail pour le secteur privé de manière à couvrir les catégories de travailleurs actuellement exclus.

<sup>544</sup> Arrêté ministériel du 18 octobre 1972 définissant les circonstances dans lesquelles les femmes peuvent être employées la nuit entre 8 heures du soir et 7 heures du matin, art. 1 1), 2) et 3).

<sup>545</sup> Décret ministériel du 8 mars 1948, art. 1 et 2. Certaines exceptions ont un caractère permanent tandis que d'autres sont provisoires au sens que les femmes travaillant dans certains établissements ne peuvent totaliser plus de 60 à 90 jours de travail de nuit par an.

<sup>546</sup> Arrêté n° 1663 du 28 décembre 1985 relatif au travail des femmes dans la production, art. 5.

<sup>547</sup> Arrêté ministériel n° 4201 du 30 avril 1997, art. 4.

<sup>548</sup> Décision ministérielle n° 19/74.

restaurants, les pharmacies, les organes d'information, les cafés, les buffets, les théâtres, les cinémas, les salles de concert et autres lieux de divertissement; ii) dans des branches ayant trait au transport maritime ou aérien de personnes et de marchandises, y compris les agences de tourisme et de voyage et les aéroports; iii) à des travaux saisonniers ou à effectuer à l'occasion de certains jours fériés; iv) à l'établissement d'inventaires annuels, à des activités comptables, avec des horaires de travail prolongés à l'occasion de ventes saisonnières; et v) dans certaines fabriques de fruits, poisson et légumes en conserve. En *Iraq*<sup>549</sup>, les travailleuses accomplissant un travail administratif ou employées dans les services de transport et de communication sont exemptées de l'interdiction du travail de nuit. A la *Barbade*<sup>550</sup>, l'interdiction générale du travail de nuit ne s'applique pas aux personnes employées dans l'industrie sucrière. En *République de Corée*<sup>551</sup>, les établissements comptant moins de cinq employés ne sont pas soumis à la disposition interdisant le travail de nuit pour les femmes. L'interdiction du travail de nuit ne s'applique pas non plus aux travailleuses employées: i) à des travaux agricoles ou forestiers; ii) à l'élevage ou à la pêche; ou iii) à des tâches de surveillance ou des travaux intermittents. En *Slovaquie*<sup>552</sup>, les femmes de plus de 18 ans peuvent être amenées à exécuter un travail de nuit si elles travaillent dans le secteur vétérinaire, dans le domaine social, dans le commerce, dans le secteur culturel, dans le secteur de la restauration/alimentation, dans les communications, les douanes, les chemins de fer et le transport public, ou dans l'élevage. Le gouvernement de l'*Arabie saoudite*<sup>553</sup> a fait savoir que l'interdiction du travail de nuit pour les femmes peut faire l'objet d'une dérogation pour les femmes employées dans des institutions caritatives ou des institutions officielles proposant une formation professionnelle, sous réserve de l'autorisation préalable du ministère du Travail et du ministère de la Santé et à condition que le travail en question soit compatible avec les aptitudes physiques de la femme.

**135.** Dans certains cas, les dérogations prévues par les textes vont si loin qu'elles rendent pratiquement nul le principe même qui consiste à empêcher le travail de nuit des femmes. Parmi les Etats parties aux conventions à l'examen,

<sup>549</sup> Loi n° 71 du 27 juillet 1987 portant Code du travail, section 83 3a) et 3c).

<sup>550</sup> Loi du 24 mars 1977 sur le travail (dispositions diverses), art. 6 d).

<sup>551</sup> Loi n° 5309 du 13 mars 1997 sur les normes du travail, art. 61. A cet égard, la *Fédération des syndicats de Corée (KCTU)* a observé que, selon les chiffres de 1998 communiqués par le ministère, 28,4 pour cent, soit 865 850 femmes actives sur les 3 046 617, sont employées dans des lieux de travail ne comptant pas plus de quatre travailleurs, en sorte qu'elles peuvent travailler de nuit sans limite aucune.

<sup>552</sup> Loi n° 451/1992 portant Code du travail, section 152 1c).

<sup>553</sup> Décret royal n° M/21 du 15 novembre 1969 portant Code du travail, art. 170.

le *Costa Rica*<sup>554</sup> a récemment promulgué une législation selon laquelle les femmes employées dans l'industrie sont exemptées de l'interdiction du travail de nuit pour des raisons d'intérêt national, mais il faut pour cela que les employeurs satisfassent aux conditions suivantes: i) l'horaire de travail doit prévoir plus d'une équipe; ii) la législation sur la sécurité sociale doit être respectée; iii) les conditions de travail ne doivent être ni insalubres ni dangereuses, et toutes les mesures d'hygiène et de sécurité doivent avoir été prises; et iv) les femmes doivent disposer de moyens de transport adéquats. Au *Belize*<sup>555</sup>, si, compte tenu de la nature des travaux inhérents à une quelconque occupation dans le cadre des activités d'une entreprise industrielle, le ministre estime que cette occupation doit être exemptée de l'ensemble ou d'une partie des dispositions inscrites dans la partie de la législation du travail qui prévoit aussi l'interdiction du travail de nuit, il peut déclarer par décret que l'emploi dans cette occupation ne sera pas réputé emploi dans une entreprise industrielle dans la mesure spécifiée par ledit décret. De même, en *Guinée-Bissau*<sup>556</sup>, l'interdiction du travail de nuit des femmes ne s'applique pas aux travaux, quels qu'ils soient, qui, par nature, doivent être exécutés de nuit. En *Lituanie*<sup>557</sup>, le travail de nuit des femmes est autorisé à titre de mesure temporaire dans les branches de l'économie où un tel travail est indispensable, notamment dans le commerce, l'industrie textile, l'industrie légère, l'agroalimentaire, ainsi que dans d'autres secteurs de production et dans le secteur des services. En *Bolivie*<sup>558</sup>, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes ne s'applique pas à «certaines formes de travail devant être déterminées». En ce qui concerne les pays qui interdisent le travail de nuit des femmes sans être encore liés par aucune des conventions à l'examen, le gouvernement de l'*Indonésie*<sup>559</sup> a fait savoir que certaines entreprises peuvent

<sup>554</sup> Décret n° 26898-MTSS du 30 mars 1998, art. 1 et 2. Voir aussi le Code du travail de 1943, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 88.

<sup>555</sup> Loi sur le travail, chap. 234, section 160 2).

<sup>556</sup> Loi générale n° 2/86 du 5 avril 1986 sur le travail, art. 160 2d).

<sup>557</sup> Code du travail du 1<sup>er</sup> juin 1972, art. 161, et loi n° I-266 du 7 octobre 1993 sur la protection des travailleurs (sécurité au travail), telle que modifiée jusqu'au 3 novembre 1994, art. 48.

<sup>558</sup> Décret suprême du 26 mai 1939 portant Code du travail, art. 60, et décret du 23 août 1943 portant règlement d'application de la loi générale sur le travail, art. 53. A la suite des demandes répétées de la commission pour obtenir des éclaircissements sur le sens exact de cette disposition, le gouvernement a déclaré que l'exemption en question concerne les femmes employées dans certaines branches telles que le secteur de la santé, des télécommunications et des médias, ainsi que l'aviation civile ou commerciale.

<sup>559</sup> Règlement ministériel n° 04/MEN/1989 relatif aux modalités d'emploi des travailleuses pendant la nuit, art. 2 et 3, et loi n° 25 du 3 octobre 1997 sur les questions relatives à la main-d'œuvre, art. 98 3). Cependant, lorsqu'un employeur affecte des femmes au travail de nuit, il est tenu de respecter certaines normes de sécurité, de santé et d'éthique et de s'assurer que: i) les travailleuses ne sont pas enceintes; ii) les travailleuses ont au moins 18 ans ou sont mariées; iii) le

être autorisées à employer des travailleuses pendant la nuit lorsque la nature du travail ou le type d'entreprise requiert un fonctionnement en continu et lorsqu'il est nécessaire d'atteindre un objectif de production ou d'améliorer la qualité de la production.

**136.** Enfin, il convient de mentionner que, selon les informations fournies par le gouvernement de la *République populaire de Chine*, la législation nationale ne prévoit aucune dérogation à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, mais que, en réalité, des exceptions sont faites, essentiellement sur une base volontaire.

## VIII. Suspension de l'interdiction

### 1. Circonstances particulièrement graves – l'intérêt national

**137.** Quelques pays ont incorporé dans leur législation nationale la disposition de l'article 5, paragraphe 1, de la convention n° 89, qui prévoit la possibilité d'une suspension temporaire de l'interdiction lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exigera, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. C'est le cas du *Kenya*<sup>560</sup>, du *Pakistan*<sup>561</sup> et de la *Tunisie*<sup>562</sup>, alors qu'au *Belize*<sup>563</sup> la suspension ne peut s'appliquer qu'aux jeunes hommes entre 16 et 18 ans. En *Slovaquie*<sup>564</sup>, le travail temporaire des femmes de plus de 18 ans peut être autorisé lorsque l'intérêt de la société l'exige de toute urgence, et si le travail à accomplir est moins pénible, avec l'accord préalable des organisations

transport est assuré; iv) une nourriture et des boissons nutritives sont fournies; v) l'approbation de l'époux/des parents/du tuteur a été obtenue, et vi) les coutumes locales sont respectées.

<sup>560</sup> Loi n° 2 du 15 avril 1976 sur le travail, section 29.

<sup>561</sup> Loi de 1923 sur les mines, section 46 1). Il est à noter que l'obligation de consulter préalablement les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, ainsi que prescrit par l'article 5 de la convention n° 89, a été introduite en vertu de la loi de 1967 sur les mines (dans sa teneur modifiée) à la suite des commentaires que la commission a formulés avec insistance à cet égard depuis 1954. En revanche, aucune consultation ne semble être requise en vertu de la loi de 1934 sur les fabriques, dont l'article 8 dispose que, dans toute situation d'urgence publique, les administrations des provinces peuvent exempter toute fabrique d'une quelconque ou de l'ensemble des dispositions de cette loi pendant la période qu'elles jugeront appropriée.

<sup>562</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, portant promulgation du Code du travail, art. 71. Le gouvernement a indiqué qu'il n'a jamais fait usage de la disposition de suspension de l'interdiction.

<sup>563</sup> Loi sur le travail, chap. 234, section 162 3).

<sup>564</sup> Loi n° 451/1992 portant Code du travail, section 152 2).

syndicales et patronales intéressées. En *Lituanie*<sup>565</sup>, le gouvernement peut restreindre l'application de la loi prévoyant des interdictions et des restrictions concernant le travail de nuit en déclarant que le pays se trouve dans une situation d'urgence militaire, et dans d'autres circonstances particulières qui constituent une menace pour la sécurité nationale. En *République centrafricaine*<sup>566</sup> et au *Congo*<sup>567</sup>, l'interdiction générale du travail de nuit des femmes peut être levée, après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées, lorsque l'intérêt national l'exige pour des raisons économiques particulièrement graves. Parmi les pays qui ne sont parties à aucun des instruments à l'examen, la *Papouasie-Nouvelle-Guinée*<sup>568</sup> prévoit dans sa législation que le ministre du Travail pourra, s'il estime que le pays se trouve dans une situation d'urgence ou que c'est dans l'intérêt national, suspendre l'interdiction du travail de nuit pour les femmes en faisant paraître un avis dans ce sens au *Journal officiel*. En *Croatie*<sup>569</sup> et à la *Dominique*<sup>570</sup>, seule l'interdiction de nuit des mineurs peut être suspendue à titre exceptionnel par décision du ministre du Travail en cas de danger grave et pour la protection des intérêts nationaux. Enfin, à *Sri Lanka*<sup>571</sup>, où les femmes sont en principe autorisées à travailler toute la nuit sous certaines conditions, le ministre peut modifier ces conditions ou interdire le travail de nuit des femmes lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige.

## 2. Autres raisons

**138.** Au *Ghana*<sup>572</sup>, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes peut être suspendue sur l'autorisation écrite de l'Administrateur principal du travail

<sup>565</sup> Loi n° I-266 du 7 octobre 1993 sur la protection des travailleurs (sécurité au travail), telle que modifiée jusqu'au 3 novembre 1994, art. 5 et 48.

<sup>566</sup> Décret n° 3759 du 25 novembre 1954 concernant le travail des femmes et des femmes enceintes, art. 3. La commission indique depuis 45 ans que la disposition ci-dessus autorise des dérogations à l'interdiction du travail de nuit des femmes, qui ne sont pas autorisées par la convention n° 41, bien qu'elles ne soient pas très différentes de celles autorisées par l'article 5 de la convention n° 89.

<sup>567</sup> Loi n° 45-75 du 15 mars 1975 portant Code du travail, art. 108.

<sup>568</sup> Loi n° 54 du 21 août 1978 sur le travail, section 99 2).

<sup>569</sup> Loi du 17 mai 1995 sur le travail (Texte n° 758), art. 54 3) et 4).

<sup>570</sup> Loi de 1991 sur l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants, art. 13.

<sup>571</sup> Loi n° 32 de 1984 sur l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants dans sa teneur modifiée, section 2C.

<sup>572</sup> Décret de 1967 sur le travail, section 41 1 a). Pendant plus de vingt ans, la commission a souligné la nécessité de modifier cette section, qui est contraire aux dispositions de l'article 4 a) de la convention. Le gouvernement a fait savoir que le Comité consultatif national du travail a recommandé la suppression de la disposition controversée et que le nouveau projet de code du

dans toutes les entreprises industrielles où survient une interruption de travail pour cause de grève. Au *Kenya*<sup>573</sup>, le ministre du Travail peut, après consultation du Conseil consultatif du travail, autoriser un employeur à employer des femmes ou des adolescents jusqu'à minuit ou à partir de 5 heures du matin, sous réserve des conditions que le ministre a la faculté de fixer. A *Madagascar*<sup>574</sup> et au *Swaziland*<sup>575</sup>, l'emploi des travailleuses dans toute entreprise industrielle pendant la nuit peut être autorisé à condition que l'autorité compétente se soit assurée que l'entreprise en question remplit certaines conditions telles que la mise en place de mesures de sécurité, de moyens de transport adéquats, l'existence de salles de repos et de repas, et l'octroi de périodes de repos et de pauses pour les repas. En *Ukraine*<sup>576</sup>, le Code du travail dispose que l'interdiction du travail de nuit pour les femmes s'applique à tous les domaines de production publique, à toutes les entreprises industrielles et à tous les établissements de soins de santé, à l'exception des secteurs de l'économie nationale où elle est requise en raison d'un besoin particulier, et a été autorisée à titre de mesure temporaire. La liste de ces branches d'activité et des types d'occupation pour lesquels est indiquée la durée maximum du travail de nuit autorisé doit être approuvée par le Cabinet des ministres. Cependant, aucune liste de ce type n'a été établie à ce jour, et le terme «besoin particulier» n'est toujours pas défini. De même, en *Slovénie*<sup>577</sup>, la législation du travail autorise l'introduction d'horaires de travail de nuit pour les femmes dans certains établissements lorsque l'exigent des circonstances économiques, sociales ou similaires particulières et que le ministre du Travail, de la Famille et des Affaires

travail actuellement en préparation visait à assurer une conformité totale avec les dispositions de la convention.

<sup>573</sup> Loi n° 2 du 15 avril 1976 sur le travail, section 28 2).

<sup>574</sup> Loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail, art. 92. Les autorisations sont d'une durée limitée et elles peuvent être annulées à tout moment. Le gouvernement a indiqué que ces autorisations ont été accordées par le passé aux entreprises des zones franches afin de satisfaire aux impératifs généraux de la production.

<sup>575</sup> Loi n° 5 du 26 septembre 1980 sur le travail, section 101 1) et 3).

<sup>576</sup> Code du travail du 11 avril 1994, art. 175.

<sup>577</sup> Loi du 29 mars 1990 sur les relations du travail, telle que modifiée par la loi du 30 janvier 1991, art. 79, et loi sur les droits fondamentaux découlant du Texte n° 921 du 28 septembre 1989 sur les relations du travail, art. 45. Voir aussi la convention collective générale pour les activités commerciales (*Journal officiel* n° 40-2205/1997), art. 20. Le gouvernement a fait savoir que, en 1988, des demandes avaient été reçues de la part de 173 employeurs qui souhaitaient que soit introduit le travail de nuit des femmes dans les entreprises industrielles, et que le ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales avait délivré 155 autorisations sur la base desquelles environ 8 470 femmes avaient été affectées au travail de nuit. Le travail de nuit des femmes se rencontrait essentiellement dans les branches industrielles en difficulté, contraintes de faire face à une concurrence féroce, notamment dans l'industrie textile, mais aussi dans les domaines suivants: industrie alimentaire, métallurgie, secteur de l'énergie électrique et transformation du bois.

sociales délivre une autorisation à cet effet et, en *Algérie*<sup>578</sup>, des autorisations similaires peuvent être accordées si la nature du travail et des circonstances particulières l'exigent.

## **IX. Dérogations à l'interdiction et modifications de la période de nuit**

### **1. Dérogations par voie d'accord**

**139.** En *Tunisie*<sup>579</sup>, la législation du travail a été modifiée en 1996 à l'effet d'introduire la possibilité de prévoir des dérogations à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes et des modifications de la durée de la période de nuit dans le sens des dispositions de l'article 1 du Protocole de 1990 relatif à la convention n° 89. De même, le gouvernement de la *Slovénie* a fait savoir que le projet d'article 126 de la nouvelle loi sur les relations professionnelles, sur le point d'être adoptée, devrait introduire la possibilité de prévoir des dérogations à l'interdiction du travail de nuit au niveau des branches ou de certains établissements, après consultation de la plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs. En *Autriche*<sup>580</sup>, les modifications les plus récentes apportées à la législation fédérale sur le travail de nuit des femmes, promulguée en 1998, offrent la possibilité de prévoir des dérogations dans le cadre de conventions collectives sous certaines conditions; les conventions en question doivent s'appliquer de la même façon aux hommes et aux femmes, et elles doivent prévoir des mesures: i) pour compenser et atténuer le fardeau du travail de nuit; ii) pour permettre le transfert à des obligations diurnes si la santé du travailleur l'exige; et iii) pour respecter autant que possible les responsabilités des travailleurs qui ont à charge des enfants de moins de 12 ans. Enfin, il est intéressant de noter que la législation du travail de la *Croatie*<sup>581</sup>, pays qui n'est pas lié par la convention n° 89, fait écho à la lettre des dispositions du Protocole de 1990 et dispose que le ministre du Travail peut, pour des raisons économiques et sociales importantes et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, définir le travail de nuit différemment et introduire des dérogations à l'interdiction pour les femmes de travailler dans certaines branches industrielles.

<sup>578</sup> Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, art. 29.

<sup>579</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, portant promulgation du Code du travail, art. 68-2.

<sup>580</sup> Loi fédérale du 25 juin 1969 sur le travail de nuit des femmes, telle que modifiée par la loi fédérale BGB1.I n° 5/1998, section 4 c).

<sup>581</sup> Loi du 17 mai 1995 sur le travail (Texte n° 758), art. 53 1).

## 2. Entreprises soumises à l'influence des saisons

**140.** Conformément à l'article 6 commun aux conventions n<sup>os</sup> 4, 41 et 89, certains pays prévoient la possibilité de ramener la période de nuit à dix heures pendant 60 jours par an dans les entreprises industrielles soumises à l'influence des saisons et dans tous les cas où des circonstances exceptionnelles l'exigent. C'est le cas de *Belize*<sup>582</sup>, du *Ghana*<sup>583</sup> et du *Venezuela*<sup>584</sup>, mais aussi de la *Dominique*<sup>585</sup>, qui n'est liée par aucune des trois conventions. A *Djibouti*<sup>586</sup>, la législation du travail prévoit simplement que les heures de nuit peuvent varier en fonction des saisons.

## 3. Repos nocturne plus court en raison des conditions climatiques

**141.** Quelques pays ont promulgué une législation compatible avec l'article 7 commun aux conventions n<sup>os</sup> 4, 41 et 89, qui dispose que, dans les pays où le climat rend le travail de jour particulièrement pénible, la période de nuit peut être plus courte, à condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour. C'est notamment le cas en *Tunisie*<sup>587</sup> et au *Venezuela*<sup>588</sup>. Au *Belize*<sup>589</sup>, le ministre peut accorder l'autorisation aux femmes et aux hommes entre 16 et 18 ans de travailler dans une quelconque entreprise industrielle entre 7 heures du soir et 11 heures du soir, pourvu que la période de repos nocturne soit d'au moins douze heures consécutives.

## 4. Protection de la maternité: horaire de travail et droit au congé de maternité

**142.** Aux termes de l'article 2 1) du Protocole de 1990 relatif à la convention n<sup>o</sup> 89, la possibilité de prévoir des modifications de la durée de la

<sup>582</sup> Loi sur le travail, chap. 234, section 160 1a).

<sup>583</sup> Décret de 1967 sur le travail, section 47.

<sup>584</sup> Décret n<sup>o</sup> 1563 du 31 décembre 1973 portant règlement d'application de la loi sur le travail, art. 214.

<sup>585</sup> Loi de 1991 sur l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants, art. 12.

<sup>586</sup> Loi n<sup>o</sup> 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires d'outre-mer, art. 113.

<sup>587</sup> Loi n<sup>o</sup> 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n<sup>o</sup> 96-62 du 15 juillet 1996, portant promulgation du Code du travail, art. 70.

<sup>588</sup> Décret n<sup>o</sup> 1563 du 31 décembre 1973 portant règlement d'application de la loi sur le travail, art. 215.

<sup>589</sup> Loi du travail, chap. 234, section 162 5).

période de nuit ou des dérogations à l'interdiction du travail de nuit en vertu de l'article 1 ne pourra être appliquée aux travailleuses pendant une période de seize semaines au minimum précédant et suivant l'accouchement. Cette disposition reflète l'idée que, même si l'interdiction du travail de nuit pour les femmes peut être levée, dans la pratique il convient, dans certaines branches d'activité ou certains établissements, de prévoir une protection minimale pour les femmes enceintes et les mères allaitantes, en sorte qu'une interdiction inconditionnelle du travail de nuit pourrait continuer de s'appliquer pendant une période minimum de deux mois précédant l'accouchement et de deux mois suivant celui-ci<sup>590</sup>. Dans certains pays, la législation du travail offre déjà une telle protection dans la mesure où elle prévoit un congé de maternité obligatoire de seize semaines ou plus, couvrant le travail de jour et le travail de nuit. Cependant, il apparaît nécessaire de passer brièvement en revue les lois et politiques nationales concernant le droit au congé de maternité, dans la mesure où elles ont une incidence sur le travail de nuit des femmes.

**143.** Parmi les Etats parties au Protocole, seule la *Tunisie*<sup>591</sup> a incorporé à ce jour dans sa législation la clause de l'article 2 1) à l'effet d'interdire l'application de toutes modifications et dérogations à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes pendant une période de seize semaines, comprenant au moins les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement, sauf lorsqu'une autorisation spécifique a été obtenue de l'Inspecteur principal du travail à la demande expresse de la travailleuse concernée. En *Croatie*<sup>592</sup>, la législation nationale prévoit qu'une future mère, une mère ayant un enfant de moins de 2 ans ou une mère seule ayant un enfant de moins de 3 ans ne peuvent être exemptées de l'interdiction du travail de nuit, à moins qu'elles n'en fassent elles-mêmes la demande.

**144.** Dans de nombreux pays, la législation du travail prévoit que les femmes ne peuvent effectuer un travail de jour ou de nuit pendant une période globale de douze semaines précédant et suivant l'accouchement. A la *Barbade*<sup>593</sup>, en *Colombie*<sup>594</sup>, en *République dominicaine*<sup>595</sup>, à la *Dominique*<sup>596</sup>, en

<sup>590</sup> Il convient de noter à cet égard que l'article 2 du Protocole, dans sa version initiale, prévoyait «une période d'au moins trois mois avant la date présumée de l'accouchement et d'au moins trois mois après la naissance de l'enfant». Le texte a finalement été modifié et aligné sur l'article 7 de la convention n° 171, qui mentionne une période d'au moins seize semaines; CIT, 77<sup>e</sup> session, 1990, *Compte rendu des travaux*, pp. 26/28.

<sup>591</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, portant promulgation du Code du travail, art. 68-3.

<sup>592</sup> Loi du 17 mai 1995 sur le travail (Texte n° 758), art. 53 2).

<sup>593</sup> Loi de 1976 sur le travail des femmes (congé de maternité), section 4 1).

<sup>594</sup> Code du travail, tel que modifié par la loi n° 50 du 28 décembre 1990, art. 34.

<sup>595</sup> Loi n° 16-92 du 29 mai 1992 portant Code du travail, art. 236.

*El Salvador*<sup>597</sup>, au *Ghana*<sup>598</sup>, en *Haiti*<sup>599</sup>, en *Inde*<sup>600</sup>, en *Israël*<sup>601</sup>, à *Maurice*<sup>602</sup>, au *Mexique*<sup>603</sup>, en *Norvège*<sup>604</sup>, au *Paraguay*<sup>605</sup>, au *Rwanda*<sup>606</sup>, au *Swaziland*<sup>607</sup>, en *Turquie*<sup>608</sup> et en *Uruguay*<sup>609</sup>, les femmes ont droit à un congé payé de maternité de douze semaines, comprenant les six semaines précédant l'accouchement et les six semaines qui suivent. Aux *Seychelles*<sup>610</sup>, une travailleuse a droit à un congé de maternité payé de huit semaines au total, dont au moins six semaines doivent être prises après l'accouchement, et un congé de maternité non payé de quatre semaines, qui doit être pris avant ou après le congé de maternité payé. En

<sup>596</sup> Loi de 1991 sur les normes du travail (dans sa teneur modifiée), art. 17, 18 et 22. Le droit à congé de maternité est soumis à la condition que la travailleuse a été employée par l'employeur pendant une période ininterrompue de douze mois. Une travailleuse se trouvant en congé de maternité a droit à un salaire hebdomadaire qui ne peut être inférieur à la moitié de son salaire hebdomadaire normal pendant une période de quatre semaines suivant la date à laquelle son congé de maternité a commencé.

<sup>597</sup> Code du travail du 15 juin 1972, tel que modifié jusqu'en 1994, art. 309. Les femmes absentes du travail pour congé de maternité ont droit à 75 pour cent de leur salaire.

<sup>598</sup> Décret de 1967 sur le travail, section 42 1). Cependant, cette période peut être étendue à au moins huit semaines en cas de naissances multiples ou de complications lors de l'accouchement.

<sup>599</sup> Décret du 24 février 1984 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961, art. 322 et 328.

<sup>600</sup> Loi n° 53 du 12 décembre 1961 sur les prestations de maternité, section 5 1) et 3).

<sup>601</sup> Loi n° 5714-1954 sur l'emploi des femmes, section 6 b). Un congé d'adoption de même durée est également prévu pour les employées qui décident d'adopter des enfants n'ayant pas plus de dix ans.

<sup>602</sup> Loi de 1975 sur le travail, section 19 1).

<sup>603</sup> Loi fédérale sur le travail, telle que modifiée jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 1995, art. 170 II), et Constitution politique des Etats-Unis du Mexique, art. 123 A V).

<sup>604</sup> Loi n° 4 du 4 février 1977 concernant la protection des travailleurs et l'environnement du travail, telle que modifiée ultérieurement, en dernier lieu par la loi n° 19 du 28 février 1997, section 31 1). Les parents sont autorisés à un congé supplémentaire au cours de la première année de vie de l'enfant, à condition que le congé de maternité et parental ne dépassent pas une année au total pour les deux parents considérés conjointement.

<sup>605</sup> Loi n° 213 du 29 juin 1993, telle que modifiée par la loi n° 496 du 22 août 1995, portant promulgation du Code du travail, art. 133.

<sup>606</sup> Loi du 28 février 1967 portant Code du travail, art. 128.

<sup>607</sup> Loi n° 5 du 26 septembre 1980 sur le travail, section 103 1).

<sup>608</sup> Code du travail n° 1475 du 25 août 1971, art. 70, et décret n° 7/6909 du 23 juillet 1973, portant approbation du règlement relatif aux conditions de travail des femmes employées en équipe de nuit à des travaux industriels, art. 6. En outre, les femmes allaitantes ne peuvent être employées en équipe de nuit pendant la période de six mois suivant leur accouchement.

<sup>609</sup> Décret n° 15084 du 28 novembre 1980.

<sup>610</sup> Règlement du 24 avril 1991 (S.I. 34) relatif aux conditions d'emploi, section 16 1), et règlement du 27 juin 1991 (S.I. 45) relatif aux conditions d'emploi (dans sa teneur modifiée), section 2 b).

*Équateur*<sup>611</sup> et à *Sri Lanka*<sup>612</sup>, les femmes enceintes ne sont pas autorisées à travailler pendant les deux semaines précédant l'accouchement et les dix semaines qui suivent, alors qu'au *Guatemala*<sup>613</sup> et au *Nicaragua*<sup>614</sup> le congé de maternité commence quatre semaines avant l'accouchement et se termine huit semaines après celui-ci. En *Argentine*<sup>615</sup>, en *Ethiopie*<sup>616</sup>, au *Pérou*<sup>617</sup>, en *Thaïlande*<sup>618</sup>, en *Zambie*<sup>619</sup> et au *Zimbabwe*<sup>620</sup>, les femmes ont le droit de prendre un congé maternité de 90 jours au maximum, comprenant dans la plupart des cas une période de quarante-cinq jours précédant l'accouchement et une période de quarante-cinq jours suivant celui-ci. Enfin, en *Angola*<sup>621</sup> et en *Indonésie*<sup>622</sup>, la législation du travail prévoit un congé de maternité de trois mois, entièrement payé.

**145.** Quelques pays ont institué un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au maximum. C'est le cas de l'*Algérie*<sup>623</sup>, du *Bénin*<sup>624</sup>, du *Burkina Faso*<sup>625</sup>, du *Cameroun*<sup>626</sup>, de la *République centrafricaine*<sup>627</sup>, des

<sup>611</sup> Code du travail du 29 septembre 1997, art. 152 et 153. Les travailleuses perçoivent 100 pour cent de leur salaire pendant la période obligatoire de congé de maternité de douze semaines.

<sup>612</sup> Loi n° 43 de 1985 sur les prestations de maternité (dans sa teneur modifiée), section 4 b), et ordonnance relative aux prestations de maternité, section 10 B.

<sup>613</sup> Décret n° 1441 du 5 mai 1961 portant promulgation du texte consolidé du Code du travail, tel que modifié jusqu'en 1995, art. 152. Pour bénéficier de la période de repos de douze semaines payées à 100 pour cent, il convient de produire un certificat médical attestant que l'accouchement aura lieu probablement dans un délai de cinq semaines à compter de la date d'établissement dudit certificat.

<sup>614</sup> Loi n° 185 du 30 octobre 1996 portant Code du travail, art. 141. La période postnatale du congé de maternité peut être prolongée à dix semaines en cas de naissances multiples.

<sup>615</sup> Loi n° 20744 du 13 mai 1976 sur les contrats de travail, art. 177.

<sup>616</sup> Proclamation n° 42/1993 relative au travail, art. 88 3).

<sup>617</sup> Loi n° 26644 du 25 juin 1996, art. 1, et loi n° 26790 de 1997, art. 16.

<sup>618</sup> Loi (B.E.2541) du 12 février 1998 sur la protection des travailleurs, art. 41.

<sup>619</sup> Arrêté (général) du 23 octobre 1997 (S.I. n° 119) sur les salaires minimums et les conditions d'emploi (dispositions générales), section 7 1). Pour avoir droit au congé de maternité, il faut avoir travaillé sans interruption pendant deux ans à compter de la date du premier engagement ou depuis que le dernier congé de maternité a été pris.

<sup>620</sup> Loi (chap. 28:01) sur les relations du travail, section 18.

<sup>621</sup> Loi générale n° 2/2000 du 11 février 2000 sur le travail, art. 273 1) et 6).

<sup>622</sup> Loi n° 25 du 3 octobre 1997 sur les questions relatives à la main-d'œuvre, art. 104 3) et 106.

<sup>623</sup> Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 sur l'assurance sociale, art. 28 et 29.

<sup>624</sup> Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail, art. 170.

<sup>625</sup> Loi n° 11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant Code du travail, art. 84.

<sup>626</sup> Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail, section 84 2).

<sup>627</sup> Loi n° 61-221 du 2 juin 1961 portant Code du travail, art. 123.

*Comores*<sup>628</sup>, de la *Côte d'Ivoire*<sup>629</sup>, du *Gabon*<sup>630</sup>, de la *Guinée*<sup>631</sup>, du *Japon*<sup>632</sup>, de *Madagascar*<sup>633</sup>, du *Mali*<sup>634</sup>, de la *Mauritanie*<sup>635</sup>, du *Niger*<sup>636</sup>, de la *Nouvelle-Zélande*<sup>637</sup>, du *Panama*<sup>638</sup>, de la *République démocratique du Congo*<sup>639</sup>, du *Royaume-Uni (Gibraltar)*<sup>640</sup>, du *Sénégal*<sup>641</sup>, du *Tchad*<sup>642</sup> et du *Togo*<sup>643</sup>. Dans la plupart de ces pays, les femmes enceintes ont droit au congé de maternité, qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après celui-ci. Au *Congo*<sup>644</sup>, le congé de maternité couvre une période de quinze semaines consécutives, dont neuf doivent être prises après l'accouchement. De même, en *Belgique*<sup>645</sup>, une travailleuse a droit à un congé de maternité de quinze semaines composées de six semaines de congés facultatifs, d'une semaine de congé obligatoire avant la date présumée de l'accouchement, et de huit semaines de congé obligatoire après l'accouchement.

<sup>628</sup> Loi n° 84-018/PR du 18 février 1984 portant Code du travail, art. 121. Pendant toute cette période, la travailleuse concernée continue de recevoir 100 pour cent de son salaire.

<sup>629</sup> Loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail, art. 23.5.

<sup>630</sup> Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, art. 171.

<sup>631</sup> Ordonnance n° 003/PRG/SGG/88 du 28 janvier 1988 portant Code du travail, section 59, et décret n° 1392/MASE/DNTLS/90 du 15 mai 1990 concernant le travail des femmes et des femmes enceintes, art. 8. Il est, en toute circonstance, interdit à un employeur d'employer une femme au cours des six semaines suivant son accouchement.

<sup>632</sup> Loi n° 49 de 1947 sur les normes du travail, telle que modifiée par la loi n° 107 du 9 juin 1995, art. 65.

<sup>633</sup> Loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail, art. 98.

<sup>634</sup> Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail, art. L.179.

<sup>635</sup> Loi n° 63-023 du 23 janvier 1963 portant Code du travail, livre I, section 33; livre II, section 15, et arrêté n° 5254/IGTLS/AOF du 19 juillet 1954 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes., art. 19.

<sup>636</sup> Ordonnance n° 96-039 du 29 juin 1996 portant Code du travail, art. 103.

<sup>637</sup> Loi n° 129 du 10 juillet 1987 sur le congé parental et la protection de l'emploi, sections 7 et 9.

<sup>638</sup> Décret n° 252 du 30 décembre 1971 portant Code du travail, tel que modifié jusqu'en 1995, art. 107.

<sup>639</sup> Ordonnance législative n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du travail, section 112.

<sup>640</sup> Règlements de 1986 relatifs à l'emploi (maternité, santé et sécurité), section 5 1).

<sup>641</sup> Loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du travail, art. L. 143.

<sup>642</sup> Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail, art. 107 et 108. Il est, en toute circonstance, interdit à un employeur d'employer une femme au cours des six semaines suivant son accouchement.

<sup>643</sup> Ordonnance n° 16 du 8 mai 1974 portant Code du travail, art. 112.

<sup>644</sup> Loi n° 45-75 du 15 mars 1975 portant Code du travail, art. 113 et 114.

<sup>645</sup> Loi du 16 mars 1971 sur le travail (dans sa teneur modifiée), section 39.

**146.** Dans certains pays, le droit au congé de maternité atteint ou dépasse seize semaines. En *Autriche*<sup>646</sup>, à *Chypre*<sup>647</sup>, en *Espagne*<sup>648</sup>, au *Luxembourg*<sup>649</sup> et en *Suisse*<sup>650</sup>, par exemple, la législation nationale prévoit un congé de maternité d'une durée totale de seize semaines. De même, en *Lettonie*<sup>651</sup>, les femmes ont droit à un congé de grossesse de 56 jours civils et à un congé de maternité de 56 jours civils, alors qu'en *République de Moldova*<sup>652</sup> le congé de maternité couvre une période de soixante-dix jours civils et cinquante-six jours civils à compter de la date d'accouchement. En *Slovénie*<sup>653</sup>, une travailleuse jouit du droit au congé de maternité en ce sens qu'elle peut s'absenter du travail pendant 105 jours. Les travailleuses ont droit à un congé de maternité de 120 jours au *Brésil*<sup>654</sup> et au *Portugal*<sup>655</sup>, et de 140 jours en *Fédération de Russie*<sup>656</sup>. De même, le congé prénatal et postnatal ne peut excéder quatre mois au *Costa Rica*<sup>657</sup> et dure de quatre à six mois au *Viet Nam*<sup>658</sup>. Au *Chili*<sup>659</sup>, à *Cuba*<sup>660</sup> et au *Venezuela*<sup>661</sup>, les femmes ont droit à un congé de maternité de dix-huit semaines, comprenant les six semaines précédant l'accouchement et les douze semaines

<sup>646</sup> Loi du 17 avril 1979 sur la protection de la maternité, sections 6 1) et 3 1).

<sup>647</sup> Loi n° 100 I) de 1997 sur la protection de la maternité, section 3 2) et 3). En outre, une travailleuse qui prend à sa charge un enfant de moins de 5 ans dans l'intention de l'adopter a droit à un congé de maternité d'une durée totale de quatorze semaines.

<sup>648</sup> Décret-loi royal n° 1/95 du 24 mars 1995 portant législation des travailleurs, art. 48 4).

<sup>649</sup> Loi du 3 juillet 1975 sur la protection de la maternité, telle que modifiée par la loi du 7 juillet 1998, art. 3 1) et 2). La durée du congé de maternité postnatal peut être portée de huit à douze semaines en cas d'accouchement avant terme, de naissances multiples ou d'allaitement.

<sup>650</sup> Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce dans sa teneur modifiée au 20 mars 1998, art. 35a 3).

<sup>651</sup> Code du travail, tel que modifié jusqu'au 25 octobre 1994, art. 173.

<sup>652</sup> Loi du 25 mai 1973 portant Code du travail, telle que modifiée jusqu'au 23 juillet 1998, art. 173.

<sup>653</sup> Loi du 29 mars 1990 sur les relations du travail, art. 80 et 83.

<sup>654</sup> Loi n° 8213/91, art. 71.

<sup>655</sup> Loi n° 142/99 du 31 août 1999, art. 10. Au moins 90 jours du congé de maternité doivent être pris après l'accouchement.

<sup>656</sup> Code du travail du 9 décembre 1971, tel que modifié jusqu'au 30 avril 1999, art. 165, 167 et 168.

<sup>657</sup> Code du travail de 1943, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 95. En cas d'adoption, les mères adoptives ont aussi droit à un congé payé de trois mois.

<sup>658</sup> Code du travail du 23 juin 1994, art. 114 1).

<sup>659</sup> Code du travail du 7 janvier 1994, art. 195 et 198.

<sup>660</sup> Loi n° 1263 du 14 janvier 1974 sur la maternité, art. 2.

<sup>661</sup> Loi du 27 novembre 1990 sur le travail, telle que modifiée par la loi du 19 juin 1997, art. 385 et 387. En outre, une travailleuse qui décide d'adopter un enfant de moins de 3 ans a le droit à un congé de maternité de dix semaines au maximum.

qui suivent. En *Slovaquie*<sup>662</sup> et en *République tchèque*<sup>663</sup>, les travailleuses enceintes ont droit à un congé de maternité de vingt-huit semaines, et en *Hongrie*<sup>664</sup> le droit à congé de maternité porte sur une période de vingt-quatre semaines. Enfin, dans le cas de la *Pologne*<sup>665</sup>, la durée du congé de maternité varie en fonction de la situation de famille de la future mère. Ainsi, une employée a droit à seize semaines de congé de maternité pour la première naissance, à dix-huit pour la seconde et à vingt-six en cas de naissances multiples.

**147.** En revanche, dans d'autres pays, les travailleuses ont droit à un congé de maternité d'une durée beaucoup plus courte, allant de 30 jours à dix semaines. A *Bahreïn*<sup>666</sup>, en *Bolivie*<sup>667</sup>, en *République de Corée*<sup>668</sup>, en *Egypte*<sup>669</sup>, dans les *Emirats arabes unis*<sup>670</sup>, en *Guinée-Bissau*<sup>671</sup>, en *Iraq*<sup>672</sup>, au *Kenya*<sup>673</sup>, au *Koweït*<sup>674</sup>, au *Liban*<sup>675</sup>, en *Jamahiriya arabe libyenne*<sup>676</sup>, en *Malaisie*<sup>677</sup>, en

<sup>662</sup> Loi n° 451/1992 portant Code du travail, sections 157 1) et 158 1). Le congé de maternité peut être porté à 37 semaines en cas de naissances multiples.

<sup>663</sup> Loi n° 65/1965 portant Code du travail, telle que modifiée jusqu'en 1996, sections 157 1), 158 1) et 160 1).

<sup>664</sup> Loi n° 22 du 3 mars 1992 portant Code du travail, art. 138 1). Après expiration du congé de maternité et à la demande de la travailleuse, un congé sans solde peut être accordé pour permettre d'élever un enfant jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de 3 ans, ou 10 ans dans le cas d'un enfant atteint d'une maladie chronique ou gravement handicapé.

<sup>665</sup> Loi du 26 juin 1974 portant promulgation du Code du travail, art. 180. Les femmes adoptant un enfant ont également droit à un congé de maternité de dix-huit semaines.

<sup>666</sup> Décret-loi princier n° 23 du 16 juin 1976 portant promulgation de loi sur le travail dans le secteur privé, tel que modifié par le décret-loi n° 14 de 1993, art. 61.

<sup>667</sup> Décret suprême du 26 mai 1939 portant Code du travail, art. 61.

<sup>668</sup> Loi n° 5309 du 13 mars 1997 sur les normes du travail, art. 72 1).

<sup>669</sup> Loi n° 137 du 6 août 1981 portant Code du travail, art. 154 et 156.

<sup>670</sup> Loi fédérale n° 8 de 1980 portant réglementation des relations de travail, art. 30.

<sup>671</sup> Loi générale n° 2/86 du 5 avril 1986 sur le travail, art. 158 1) et 2). Le congé de maternité a une durée totale de 60 jours, dont 30 doivent être pris après l'accouchement.

<sup>672</sup> Loi n° 71 du 27 juillet 1987 portant Code du travail, section 84 1). Une travailleuse a droit à un congé de maternité de 62 jours payés à 100 pour cent de son salaire.

<sup>673</sup> Loi n° 2 du 15 avril 1976 sur le travail, section 7 2). Une travailleuse a droit à un congé de maternité de deux mois payé à 100 pour cent de son salaire à condition que la femme qui a pris un congé de maternité de deux mois renonce à son congé annuel cette année-là.

<sup>674</sup> Loi n° 38 de 1964 sur l'emploi dans le secteur privé, art. 25. D'après l'article 27 du projet de loi portant modification de la loi n° 38 de 1964, la durée du congé de maternité devrait être portée à 45 jours à compter de la date de l'accouchement.

<sup>675</sup> Loi du 23 septembre 1946 portant Code du travail, telle que modifiée par la loi n° 536 du 24 juillet 1996, art. 28.

<sup>676</sup> Loi n° 58-2970 du 1<sup>er</sup> mai 1970 portant Code du travail, art. 43. Une travailleuse qui a été pendant six mois sans interruption au service du même employeur a droit à un congé de maternité de 50 jours à 50 pour cent de son salaire.

*République arabe syrienne*<sup>678</sup>, en *Tunisie*<sup>679</sup> et au *Yémen*<sup>680</sup>, les employées enceintes ont droit à un congé prénatal et postnatal totalisant entre 45 et 70 jours. Au *Bangladesh*<sup>681</sup>, au *Pakistan*<sup>682</sup>, en *Papouasie-Nouvelle-Guinée*<sup>683</sup> et aux *Philippines*<sup>684</sup>, les femmes ne peuvent travailler pendant les six semaines suivant l'accouchement. A *Singapour*<sup>685</sup>, le congé de maternité est fixé à huit semaines, alors qu'en *Arabie saoudite*<sup>686</sup> et en *Jordanie*<sup>687</sup> il s'étend sur dix semaines, comprenant le repos avant et après l'accouchement.

## 5. Protection de la maternité: sécurité d'emploi et de revenu

**148.** Conformément aux principes définis dans les conventions n<sup>os</sup> 3, 103 et 183 sur la protection de la maternité, mais aussi en accord avec la disposition de l'article 2 3a) du Protocole de 1990 relatif à la convention n<sup>o</sup> 89, pratiquement tous les Etats Membres dont la législation a été examinée aux fins de la présente étude protègent les femmes enceintes et les mères allaitantes contre le licenciement arbitraire en rapport avec la grossesse ou l'accouchement. Il s'agit naturellement de garantir que la maternité et la condition de mère ne puissent être une source de discrimination en matière d'emploi. Cependant, l'étendue des garanties concernant la sécurité d'emploi et le maintien du revenu offertes dans différents pays aux travailleuses enceintes ou allaitantes varie sensiblement.

<sup>677</sup> Loi n<sup>o</sup> 265 de 1955 sur le travail, telle que modifiée jusqu'en 1981, section 37 1 a).

<sup>678</sup> Code du travail, art. 133.

<sup>679</sup> Loi n<sup>o</sup> 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n<sup>o</sup> 96-62 du 15 juillet 1996, portant promulgation du Code du travail, art. 64.

<sup>680</sup> Loi n<sup>o</sup> 5 de 1995 portant Code du travail, telle que modifiée par la loi n<sup>o</sup> 25 de 1997, art. 45.

<sup>681</sup> Loi de 1939 sur les prestations de maternité, art. 3 et 4.

<sup>682</sup> Ordonnance de 1958 relative aux prestations de maternité dans l'ouest du Pakistan, sections 3 et 4 1).

<sup>683</sup> Loi n<sup>o</sup> 54 du 21 août 1978 sur le travail, section 100 1) c), 3) et 5) b). Le congé de maternité est un congé sans solde et n'est garanti que si la travailleuse concernée a été au service de l'employeur au moins 108 jours pendant les douze mois ou au moins 90 jours pendant une période de six mois précédents.

<sup>684</sup> Code du travail, art. 133 a).

<sup>685</sup> Loi sur le travail (chap. 91), telle que modifiée jusqu'au 30 avril 1996, section 76 1) a), 2), 4). Les travailleuses en congé de maternité ont droit à un salaire brut, à condition qu'elles aient été au service d'un employeur pendant au moins les 180 jours précédant l'accouchement et qu'elles n'aient pas deux enfants ou plus.

<sup>686</sup> Décret royal n<sup>o</sup> M/21 du 15 novembre 1969 portant Code du travail, art. 164.

<sup>687</sup> Loi n<sup>o</sup> 8 de 1996 portant Code du travail, art. 70 et 67.

149. Parmi les Etats parties au Protocole, seule la *Tunisie*<sup>688</sup> a promulgué une législation à l'effet d'interdire la résiliation du contrat de travail d'une travailleuse pendant la période de huit semaines précédant l'accouchement et la période de huit semaines qui suit, ou pendant toute autre période de congé maladie médicalement certifié qui peut être nécessaire pour la santé de la mère ou de l'enfant. D'après la législation du travail de plusieurs pays, la protection conférée aux travailleuses contre le licenciement pour cause de maternité est uniquement applicable pendant la période du congé de maternité. C'est notamment le cas en *Albanie*<sup>689</sup>, à *Bahreïn*<sup>690</sup>, au *Bangladesh*<sup>691</sup>, au *Botswana*<sup>692</sup>, au *Burkina Faso*<sup>693</sup>, au *Burundi*<sup>694</sup>, au *Cameroun*<sup>695</sup>, en *République centrafricaine*<sup>696</sup>, aux *Comores*<sup>697</sup>, au *Congo*<sup>698</sup>, en *République de Corée*<sup>699</sup>, à *Cuba*<sup>700</sup>, à *Djibouti*<sup>701</sup>, au *Ghana*<sup>702</sup>, en *Guinée*<sup>703</sup>, en *Inde*<sup>704</sup>, au *Japon*<sup>705</sup>, en

<sup>688</sup> Loi n° 66-27 du 30 avril 1966, telle que modifiée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, portant promulgation du Code du travail, art. 68-4.

<sup>689</sup> Loi n° 7961 du 12 juillet 1995 portant Code du travail, art. 107.

<sup>690</sup> Décret-loi n° 23 du 16 juin 1976 portant promulgation de la loi sur le travail dans le secteur privé, tel que modifié par le décret-loi n° 14 de 1993, art. 63.

<sup>691</sup> Loi de 1939 sur les prestations de maternité, art. 7.

<sup>692</sup> Loi n° 29 de 1982 sur le travail, section 121. Une travailleuse absente du travail pour cause d'accouchement a droit au versement d'une allocation de maternité correspondant à au moins 25 pour cent de son salaire habituel.

<sup>693</sup> Loi n° 11-92/ADP du 22 décembre 1992 portant Code du travail, art. 84.

<sup>694</sup> Décret n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant Code du travail, art. 122 et 123. Les travailleuses en congé de maternité ont droit à la moitié de leur salaire moyen.

<sup>695</sup> Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail, section 84 2).

<sup>696</sup> Loi n° 61-221 du 2 juin 1961 portant Code du travail, art. 123.

<sup>697</sup> Loi n° 84-018/PR du 18 février 1984 portant Code du travail, art. 121.

<sup>698</sup> Loi n° 45-75 du 15 mars 1975 portant Code du travail, art. 113.

<sup>699</sup> Loi n° 5309 du 13 mars 1997 sur les normes du travail, art. 30 2). Il est interdit de licencier dans les trente jours suivant la fin du congé de maternité. Cependant, cette restriction ne s'applique pas lorsqu'une entreprise n'a pas pu continuer de fonctionner en raison d'une catastrophe, d'une calamité ou d'une autre circonstance inévitable, non plus si le ministre du Travail donne son approbation et si la travailleuse concernée reçoit une indemnité suffisante.

<sup>700</sup> Code du travail du 28 décembre 1984, art. 56. La législation nationale prévoit également qu'une femme qui travaille recevra pendant son congé de maternité une aide financière égale au montant du salaire hebdomadaire moyen qu'elle a reçu pendant les douze mois précédant le départ en congé; voir la loi n° 1263 du 14 janvier 1974 sur la maternité, telle que modifiée par la loi n° 61 d'octobre 1987, art. 10. En vertu de la résolution n° 10/91 du 16 juillet 1991 du Comité d'Etat pour le travail et la sécurité sociale, les femmes ont droit à une prolongation de leur congé de maternité, payée à 60 pour cent de leur salaire jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de six mois, ou à un congé sans solde pour toute période au-delà de cet âge.

<sup>701</sup> Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un Code du travail dans les territoires d'outre-mer, art. 116. Les travailleuses en congé de maternité perçoivent la moitié de leur salaire moyen.

*Jamahiriya arabe libyenne*<sup>706</sup>, en *Malaisie*<sup>707</sup>, au *Mali*<sup>708</sup>, au *Maroc*<sup>709</sup>, en *Mauritanie*<sup>710</sup>, au *Mexique*<sup>711</sup>, au *Niger*<sup>712</sup>, au *Pakistan*<sup>713</sup>, aux *Philippines*<sup>714</sup>, en *République démocratique du Congo*<sup>715</sup>, au *Rwanda*<sup>716</sup>, au *Sénégal*<sup>717</sup>, à

<sup>702</sup> Décret de 1967 sur le travail, section 43.

<sup>703</sup> Ordonnance n° 003/PRG/SGG/88 du 28 janvier 1988 portant Code du travail, section 63. Une femme enceinte ne peut être licenciée qu'au motif d'une faute de conduite grave sans rapport avec la grossesse, ou si, pour des raisons liées à la grossesse, l'employeur se trouve dans l'impossibilité de maintenir son contrat.

<sup>704</sup> Loi n° 53 du 12 décembre 1961 sur les prestations de maternité, section 12 1). En outre, le licenciement d'une femme à tout moment au cours de sa grossesse ne peut avoir pour effet de priver celle-ci de la prestation de maternité si, sans ce licenciement, elle y avait droit.

<sup>705</sup> Loi n° 49 de 1947 sur les normes du travail, telle que modifiée par la loi n° 107 du 9 juin 1995, art. 19 1). Il est interdit de licencier une travailleuse dans les trente jours suivant la fin de son congé de maternité. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si l'employeur verse une indemnité de licenciement, ou lorsque l'entreprise n'a pas pu continuer à fonctionner en raison d'une catastrophe naturelle ou pour une autre cause inévitable, et lorsque le fonctionnaire administratif compétent a donné préalablement son accord.

<sup>706</sup> Loi n° 58-2970 du 1<sup>er</sup> mai 1970 portant Code du travail, art. 45.

<sup>707</sup> Loi sur l'emploi de 1955, sections 37 1 a), 2 a), 2 b), 40 3), 42 1). Une travailleuse recevra de son employeur une allocation de maternité pendant son congé de maternité si: i) elle a travaillé chez ledit employeur à un quelconque moment au cours des quatre mois précédant l'accouchement, et ii) si elle a travaillé chez ledit employeur pendant une période d'au moins quatre-vingt-dix jours, ou pendant des périodes représentant au total au moins quatre-vingt-dix jours, au cours des neuf mois précédant son accouchement. Une travailleuse ayant droit à l'allocation de maternité recevra de son employeur pour chaque jour de la période considérée ladite allocation au tarif habituel de son salaire journalier.

<sup>708</sup> Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail, art. L.183.

<sup>709</sup> Décret du 2 juillet 1947 portant réglementation du travail, art. 18.

<sup>710</sup> Loi n° 63-023 du 23 janvier 1963 portant Code du travail, livre I, section 33.

<sup>711</sup> Loi fédérale sur le travail, telle que modifiée jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 1995, art. 47; Constitution politique des Etats-Unis du Mexique, art. 123A(XXII); loi du 19 décembre 1995 sur la sécurité sociale, art. 101; les futures mères ont droit à une aide économique égale à 100 pour cent de son dernier salaire journalier pendant une période de quarante-deux jours avant l'accouchement et de quarante-deux jours après l'accouchement.

<sup>712</sup> Ordonnance n° 96-039 du 29 juin 1996 portant Code du travail, art. 103.

<sup>713</sup> Ordonnance de 1958 relative à l'allocation de maternité dans l'ouest du Pakistan, section 7 a).

<sup>714</sup> Code du travail, décret présidentiel n° 442 du 1<sup>er</sup> mai 1974, tel que modifié, art. 137 2) et 3), et loi n° 8282 de 1997 sur la sécurité sociale, section 14-A. Une travailleuse ayant payé au moins trois contributions mensuelles au cours de la période de douze mois précédant le semestre au cours duquel elle a accouché ou fait une fausse couche a droit à une prestation de maternité journalière égale à 100 pour cent de son salaire journalier moyen pendant 60 jours.

<sup>715</sup> Ordonnance législative n° 67/310 du 9 août 1967 portant Code du travail, section 112.

<sup>716</sup> Loi du 28 février 1967 portant Code du travail, art. 128 et 130. Les travailleuses reçoivent les deux tiers du salaire qu'elles percevaient au moment de l'interruption de travail.

<sup>717</sup> Loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du travail, art. L. 143.

*Singapour*<sup>718</sup>, à *Sri Lanka*<sup>719</sup>, en *République arabe syrienne*<sup>720</sup>, au *Togo*<sup>721</sup> et en *Turquie*<sup>722</sup>, où aucun employeur ne peut signifier son congé à une employée se trouvant en congé de maternité ni de manière telle que le préavis expirerait pendant son absence du travail.

**150.** Dans certains pays, la protection contre un licenciement injuste s'étend au-delà de la période du congé de maternité et couvre soit une partie soit la totalité de la période de grossesse ainsi que la période de soins aux enfants après l'accouchement, qui peut varier de un à trois ans. Ainsi, en *Bulgarie*<sup>723</sup>, en *Estonie*<sup>724</sup>, en *Lettonie*<sup>725</sup>, en *République de Moldova*<sup>726</sup>, en *Roumanie*<sup>727</sup>, en *Fédération de Russie*<sup>728</sup>, en *République tchèque*<sup>729</sup>, en *Ukraine*<sup>730</sup> et au *Venezuela*<sup>731</sup>, il est illégal de résilier le contrat de travail d'une femme enceinte ou d'une femme ayant un enfant de moins de trois ans. En *Angola*<sup>732</sup>, en

<sup>718</sup> Loi sur le travail (chap. 91), telle que modifiée jusqu'au 30 avril 1996, section 81.

<sup>719</sup> Ordonnance sur les prestations de maternité, section 10, 10A 1), et loi n° 43 de 1985 sur les prestations de maternité (dans sa teneur modifiée), section 3 1 a). Une travailleuse a droit à une prestation de maternité au tarif prescrit pour l'ensemble de la période de deux semaines précédant le jour de l'accouchement et de la période de dix semaines suivant le jour de l'accouchement.

<sup>720</sup> Loi n° 91 du 5 avril 1959 portant Code du travail, art. 134 et 135. Une travailleuse reçoit 70 pour cent de son salaire, à condition qu'elle ait été pendant sept mois consécutifs au service du même employeur avant d'interrompre son travail.

<sup>721</sup> Ordonnance n° 16 du 8 mai 1974 portant Code du travail, art. 112.

<sup>722</sup> Loi n° 1475 du 25 août 1971 sur le travail, art. 17 I), 70.

<sup>723</sup> Code du travail du 24 mars 1986, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 333 1). L'indemnité pécuniaire journalière pour les travailleuses enceintes ou ayant récemment accouché peut être fixée à 90 pour cent du salaire journalier moyen, mais pas à moins que le salaire journalier minimum national, pendant une période totale de cent trente-cinq jours.

<sup>724</sup> Loi du 15 avril 1992 sur les contrats de travail, section 92.

<sup>725</sup> Code du travail, tel que modifié jusqu'au 25 octobre 1994, art. 178.

<sup>726</sup> Loi du 25 mai 1973 portant Code du travail, telle que modifiée jusqu'au 23 juillet 1998, art. 178. En cas de licenciement, il est prévu l'obligation de proposer un autre emploi à la travailleuse concernée.

<sup>727</sup> Loi n° 10 du 23 novembre 1972 portant Code du travail, art. 146, 152 2), 156 3). Le montant de l'indemnité de maternité est calculé sur la base du salaire mensuel moyen et varie en fonction de l'ancienneté et du nombre d'enfants.

<sup>728</sup> Code du travail du 9 décembre 1971, tel que modifié jusqu'au 30 avril 1999, art. 170.

<sup>729</sup> Loi n° 65/1965 portant Code du travail, telle que modifiée jusqu'en 1996, sections 48 1) d), 157 3). La législation nationale spécifie que les employées en congé de maternité n'ont pas droit à un salaire et que leur sécurité financière est réglementée conformément aux dispositions légales relatives à l'assurance maladie.

<sup>730</sup> Code du travail du 11 avril 1994, art. 184. En cas de licenciement, il est prévu l'obligation de proposer un autre emploi à la travailleuse concernée.

<sup>731</sup> Loi du 27 novembre 1990 sur le travail, telle que modifiée par la loi du 19 juin 1997, art. 384.

<sup>732</sup> Loi générale n° 2/2000 du 11 février 2000 sur le travail, art. 278, 272 1) d).

*Bolivie*<sup>733</sup>, au *Chili*<sup>734</sup>, en *Grèce*<sup>735</sup>, au *Mozambique*<sup>736</sup> et au *Viet Nam*<sup>737</sup>, le contrat de travail d'une travailleuse ne peut être résilié pendant sa grossesse, pendant la période d'une année suivant l'accouchement ou avant la fin de son congé de maternité. Au *Gabon*<sup>738</sup>, aucun employeur ne peut licencier une travailleuse à cause de sa grossesse ou de son accouchement, et tout licenciement notifié au cours des quinze mois suivant l'accouchement est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. En *Papouasie-Nouvelle-Guinée*<sup>739</sup> et en *Zambie*<sup>740</sup>, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une employée dès lors qu'il a été informé ou qu'il a pris connaissance que celle-ci était enceinte, et jusqu'à six mois après l'accouchement, alors qu'au *Brésil*<sup>741</sup> et à *Chypre*<sup>742</sup> les travailleuses sont protégées contre le licenciement arbitraire à partir du moment où leur grossesse est confirmée, et jusqu'à cinq mois après l'accouchement. En *Allemagne*<sup>743</sup>, en *Autriche*<sup>744</sup>, en *Ethiopie*<sup>745</sup> et en *Suisse*<sup>746</sup>, un employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une employée tant qu'elle est enceinte et jusqu'à quatre mois après l'accouchement. En *Belgique*<sup>747</sup>, en *Côte d'Ivoire*<sup>748</sup> et au *Luxembourg*<sup>749</sup>, une travailleuse est protégée contre le

<sup>733</sup> Loi n° 975 du 2 mai 1988 sur la stabilité de l'emploi des travailleuses enceintes, art. 1.

<sup>734</sup> Code du travail du 7 janvier 1994, art. 201 et 174.

<sup>735</sup> Décret présidentiel n° 176/97 relatif aux mesures propres à améliorer la sécurité et la santé au travail des travailleuses pendant leur grossesse, après l'accouchement ou pendant la période d'allaitement, art. 10. Voir aussi la loi n° 1483/84, art. 15.

<sup>736</sup> Loi n° 8/98 du 20 juillet 1998, art. 75 1) d).

<sup>737</sup> Code du travail du 23 juin 1994, art. 111 3).

<sup>738</sup> Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail, art. 170.

<sup>739</sup> Loi n° 54 du 21 août 1978 sur le travail, section 100 1) b), 2).

<sup>740</sup> Décret du 14 octobre 1997 sur les salaires minimums et les conditions d'emploi (dispositions générales), section 7 4).

<sup>741</sup> Loi sur les dispositions constitutionnelles transitoires, art. 10 II) b). La femme en congé a droit à 100 pour cent de son salaire ou, si celui-ci fluctue, à son salaire moyen sur les six derniers mois de travail.

<sup>742</sup> Loi n° 100 1) de 1997 sur la protection de la maternité, section 4.

<sup>743</sup> Loi fédérale du 17 janvier 1997 sur la protection de la maternité, sections 9 et 11.

<sup>744</sup> Loi du 17 avril 1979 sur la protection de la maternité, sections 10 1) et 14 1).

<sup>745</sup> Proclamation n° 42/1993 relative au travail, art. 87 5) et 29 3).

<sup>746</sup> Loi fédérale du 30 mars 1911 portant *Code des obligations* en complément du Code civil suisse, art. 336c 1c).

<sup>747</sup> Loi du 16 mars 1971 sur le travail (modifiée), section 40. Une travailleuse ne peut être licenciée que pour des raisons n'ayant aucun rapport avec l'état physique résultant de sa grossesse ou de son accouchement. Il appartient à l'employeur d'apporter des preuves à l'appui de telles raisons.

<sup>748</sup> Loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail, art. 23.3 et 23.5. Tout licenciement qui sera notifié sans considération pour l'état de grossesse de la travailleuse peut être

licenciement pendant la période de grossesse et jusqu'à douze semaines après l'accouchement. En *Colombie*<sup>750</sup>, toute résiliation de contrat de travail d'une travailleuse survenant pendant sa grossesse et jusqu'à trois mois après l'accouchement est réputée motivée par la grossesse et donc interdite.

**151.** Dans plusieurs autres pays, les travailleuses ne peuvent être licenciées pendant toute la période de la grossesse et du congé de maternité. C'est le cas en *Australie*<sup>751</sup>, à la *Barbade*<sup>752</sup>, au *Bénin*<sup>753</sup>, en *République populaire de Chine*<sup>754</sup>, en *El Salvador*<sup>755</sup>, en *Equateur*<sup>756</sup>, en *Espagne*<sup>757</sup>, en *Finlande*<sup>758</sup>, en *Israël*<sup>759</sup>, à *Madagascar*<sup>760</sup>, au *Nicaragua*<sup>761</sup>, en *Nouvelle-*

invalidé sur présentation d'un certificat médical attestant de son état, sauf lorsque le motif de la résiliation du contrat est un délit grave qu'aurait commis l'intéressée.

<sup>749</sup> Loi du 3 juillet 1975 sur la protection de la maternité, telle que modifiée par la loi du 7 juillet 1998, art. 10 1). Toute notification de résiliation de contrat en infraction avec cette disposition est nulle et non avenue; la travailleuse peut, dans un délai de quinze jours, demander au tribunal du travail compétent de confirmer la nullité de cette résiliation.

<sup>750</sup> Code du travail, tel que modifié par la loi n° 50 du 28 décembre 1990, art. 35.

<sup>751</sup> Loi de 1996 sur les relations au lieu de travail, section 17OCK 2 f), 2 h).

<sup>752</sup> Loi de 1976 sur le travail des femmes (congé de maternité), section 6 1) a), 2).

<sup>753</sup> Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail, art. 170 et 171. Les travailleuses ont droit à 100 pour cent de leur salaire pendant tout le congé de maternité.

<sup>754</sup> Décret du 28 juin 1998 du Conseil d'Etat portant adoption du règlement régissant la protection des employées et des ouvrières, art. 4. Pour la protection contre le licenciement, voir la loi du 3 avril 1992 relative à la protection des droits et intérêts des femmes, art. 26.

<sup>755</sup> Code du travail du 15 juin 1972, tel que modifié par le décret n° 859 du 21 avril 1994, art. 113.

<sup>756</sup> Code du travail du 29 septembre 1997, art. 153.

<sup>757</sup> Décret-loi royal n° 1/95 du 24 mars 1995 portant législation des travailleurs, art. 53 4), 55 5), tel que modifié par la loi n° 39/99 du 5 novembre 1999, tendant à concilier la vie professionnelle et la vie de famille, art. 7 2) et 3).

<sup>758</sup> Loi n° 320 de 1970 sur les contrats de travail, section 37 5). Pendant le congé de maternité et le congé parental, les travailleurs ont droit aux allocations de maternité et parentales spécifiées conformément à la loi sur l'assurance maladie. Par contre, en vertu de la loi sur les contrats de travail, l'employeur n'est pas tenu de verser à la travailleuse une rémunération pour la durée du congé de maternité. Cependant, un certain nombre de conventions collectives contiennent des dispositions sur l'obligation de l'employeur de verser une rémunération pendant le congé de maternité. La durée du congé payé de maternité varie d'une convention collective à l'autre. Dans les conventions collectives pour les salariées du secteur industriel ou des secteurs des banques et assurances, elle est généralement de trois mois. Dans l'administration d'Etat et municipale, elle est de 72 jours ouvrables.

<sup>759</sup> Loi n° 5714-1954 sur l'emploi des femmes, section 9 a), b1).

<sup>760</sup> Loi n° 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail, art. 97 et 98.

<sup>761</sup> Loi n° 185 du 30 octobre 1996 portant Code du travail, art. 141 et 144. Les travailleuses en congé de maternité sont payées au tarif de leur dernier ou de leur meilleur salaire.

Zélande<sup>762</sup>, au Pérou<sup>763</sup>, en Pologne<sup>764</sup>, aux Seychelles<sup>765</sup>, en Slovénie<sup>766</sup>, au Swaziland<sup>767</sup> et au Tchad<sup>768</sup>. En Arabie saoudite<sup>769</sup>, l'employeur ne peut licencier une travailleuse se trouvant en congé de maternité ni pendant les six mois précédant la date présumée de l'accouchement. En Argentine<sup>770</sup>, les travailleuses enceintes sont protégées contre le licenciement arbitraire pendant la période de sept mois et demi précédant l'accouchement et une période supplémentaire de sept mois et demi suivant l'accouchement, à la condition qu'elles aient informé leur employeur de leur grossesse et de la date présumée de l'accouchement. De même, en Jordanie<sup>771</sup> et au Liban<sup>772</sup>, les travailleuses ne peuvent se voir signifier leur congé à partir des cinquième et sixième mois, respectivement, de leur grossesse. Enfin, en Indonésie<sup>773</sup> et en Thaïlande<sup>774</sup>, la législation du travail interdit en des termes généraux la résiliation du contrat de travail d'une travailleuse pour cause de grossesse.

**152.** Dans quelques pays, la législation du travail ne prévoit pas une interdiction générale de licenciement des travailleuses enceintes ou des mères qui allaitent mais fixe plutôt des garanties d'équité de procédure de manière à

<sup>762</sup> Loi n° 129 du 10 juillet 1987 sur le congé parental et la protection de l'emploi, section 49 1).

<sup>763</sup> Décret-loi n° 728 du 21 mars 1997, art. 29 e).

<sup>764</sup> Loi du 26 juin 1974 portant promulgation du Code du travail, art. 177 1). Cependant, il n'y a pas de restriction légale à la résiliation d'un contrat passé avec un travailleur ayant à charge un enfant de moins de 4 ans. Une travailleuse en congé de maternité a le droit à une allocation de maternité s'élevant à 100 pour cent de son salaire.

<sup>765</sup> Loi du 28 février 1995 sur le travail, sections 57 3) et 76 2) a).

<sup>766</sup> Loi du 29 mars 1990 sur les relations du travail, telle que modifiée par la loi du 30 janvier 1991, art. 36b, 36c et 36d.

<sup>767</sup> Loi n° 5 du 26 septembre 1980 sur le travail, section 105 1) a).

<sup>768</sup> Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail, art. 112.

<sup>769</sup> Décret royal n° M/21 du 15 novembre 1969 portant Code du travail, art. 164, 167 et 168. Une travailleuse en congé de maternité a droit à 50 pour cent de son salaire si elle a été au service de l'employeur pendant au moins une année, et à 100 pour cent de son salaire si elle a été au service de l'employeur pendant au moins trois ans.

<sup>770</sup> Loi n° 40744 du 13 mai 1976 sur les contrats de travail, art. 178.

<sup>771</sup> Loi n° 8 de 1996 portant Code du travail, art. 27.

<sup>772</sup> Loi du 23 septembre 1946 portant Code du travail, telle que modifiée par la loi n° 536 du 24 juillet 1996, art. 29 et 52. Aux termes du nouveau projet de législation, l'article 52 sera modifié à l'effet d'interdire la résiliation du contrat d'une travailleuse pendant toute sa période de grossesse.

<sup>773</sup> Règlement ministériel n° 03/MEN/1996 relatif à l'interdiction de résilier le contrat d'une travailleuse pour cause de mariage, de grossesse ou d'accouchement, art. 2.

<sup>774</sup> Loi (B.E.2541) du 12 février 1998 sur la protection des travailleurs, art. 43.

éviter des abus. Au *Portugal*<sup>775</sup>, par exemple, pour résilier le contrat d'une travailleuse enceinte, ayant récemment accouché ou allaitant son enfant, l'employeur doit demander préalablement l'avis du comité tripartite exerçant ses fonctions dans le domaine de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes; en cas d'avis défavorable, il ne peut persister dans ce sens que sur la base d'une décision de justice validant la raison du licenciement. En *Haïti*<sup>776</sup>, toute résiliation de contrat d'une femme enceinte ou d'une mère qui allaite doit être communiquée à la Direction du travail aux fins d'obtention d'une autorisation spécifique. De même, en *République dominicaine*<sup>777</sup>, le licenciement d'une travailleuse pour cause de grossesse est nul et non avenu, et l'employeur est tenu d'informer le Département du travail de la résiliation du contrat de travail de toute travailleuse enceinte ou d'une travailleuse ayant accouché récemment, afin que celui-ci puisse déterminer si le licenciement était motivé par des considérations liées à la grossesse. S'il omet de se conformer à cette procédure, l'employeur doit payer à la travailleuse une indemnité égale à cinq salaires mensuels. Au *Costa Rica*<sup>778</sup> et au *Guatemala*<sup>779</sup>, les travailleuses enceintes ou qui allaitent ne peuvent être licenciées sauf pour faute de conduite grave, auquel cas l'affaire doit être portée devant les tribunaux du travail ou devant l'inspection du travail pour décision. En *Uruguay*<sup>780</sup>, les travailleuses licenciées pour cause de grossesse ou maternité ont droit à une compensation spéciale égale à six mois de salaire.

\* \* \*

**153.** En conclusion, la commission constate l'affaiblissement de l'impact des trois conventions à l'examen concernant le travail de nuit sur la législation et la pratique nationales. Non seulement le bilan des ratifications demeure faible, mais un certain nombre de pays formellement liés par les conventions ont cessé

<sup>775</sup> Loi n° 4/84 du 5 avril 1984 relative à la protection de la maternité et de la paternité, telle que modifiée par la loi n° 142/99 du 31 août 1999, art. 24.

<sup>776</sup> Décret du 24 février 1984 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961, art. 320, 326 et 330. Pendant tout son congé de maternité, la travailleuse perçoit 100 pour cent de son salaire comme si elle continuait de travailler, et l'employeur a l'obligation de lui garder son poste pendant son absence.

<sup>777</sup> Loi n° 16-92 du 29 mai 1992 portant Code du travail, art. 233.

<sup>778</sup> Code du travail de 1943, tel que modifié jusqu'en 1996, art. 94.

<sup>779</sup> Décret n° 1441 du 5 mai 1961 portant promulgation du texte consolidé du Code du travail, tel que modifié jusqu'en 1995, art. 151 c). Si l'employeur omet de se conformer à la procédure établie, la travailleuse peut exiger sa réintégration et le paiement des salaires qui lui sont dus.

<sup>780</sup> Loi n° 11577 du 14 octobre 1950, et décret du 1<sup>er</sup> juin 1954.

de les appliquer et ont souvent une législation contradictoire. Plusieurs autres sont en passe d'introduire des amendements législatifs visant à lever toutes les restrictions concernant le travail de nuit des femmes, et d'autres ont annoncé leur intention de les dénoncer. Les législations nationales sont pleines de clauses permissives et de dérogations qui n'ont souvent aucun rapport avec celles prévues par les conventions. Certains Etats ont même des exceptions telles qu'elles annulent pratiquement le principe de base d'interdiction du travail de nuit pour les femmes. Même parmi les Etats parties à ces conventions, la norme de onze heures de repos nocturne n'est pratiquement pas appliquée. Dans la plupart des cas, l'interdiction du travail de nuit pour les femmes porte sur une moyenne de sept à neuf heures.

**154.** Par contre, l'interdiction du travail de nuit pour les mineurs, y compris les filles et les jeunes femmes, semble être plus largement acceptée. Dans la grande majorité des pays, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être affectés au travail de nuit, sauf dans de rares exceptions liées essentiellement à la formation professionnelle.

**155.** De même, dans la plupart des pays, le travail de nuit est aussi interdit pour les femmes enceintes ou pour celles qui allaitent, soit du fait de leur absence du travail pendant la période de congé de maternité soit pendant une période plus longue précédant et suivant l'accouchement.