«Survey_Economy»

Chère Madame, Cher Monsieur,

Au nom de l'équipe *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* du Groupe de la Banque mondiale, nous serions honorés de bénéficier de votre expertise concernant notre questionnaire sur le droit du travail, qui couvre les restrictions et les incitations au travail des femmes. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* (WBL), publié par le Groupe de la Banque mondiale, étudie les dispositions légales et réglementaires affectant la capacité et la décision des femmes à s'insérer sur le marché du travail et à créer leur entreprise.

Le dernier rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2016*: *parvenir à l'égalité*, a été publié le 9 septembre 2015. Le rapport a élargi la couverture des données à 173 économies et a analysé les lois et les règlements dans de nouveaux domaines sur cinq des sept indicateurs couverts. Le rapport a été largement relayé par les grands médias internationaux, offrant une large exposition médiatique dont nos contributeurs peuvent bénéficier. Jusqu'en juillet 2016, il avait fait l'objet de plus de 1000 mentions dans les médias. Le projet est également présent dans les réseaux sociaux avec plus de 8800 fans sur Facebook et 950 membres sur LinkedIn.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2018 vise à étendre sa couverture à 189 économies et à élargir ses indicateurs. **Nous sommes particulièrement intéressés par les réformes qui ont été adoptées après le 30 avril 2015.** Les lois citées dans nos précédents rapports peuvent être consultées en ligne sur notre site wbl.banquemondiale.org. Votre contribution sera mentionnée sur le site internet du projet *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* du Groupe de la Banque mondiale (wbl.banquemondiale.org/local-experts) et dans l'édition imprimée de notre rapport.

Des contributions comme les vôtres sont essentielles pour assurer la qualité et la précision des données que nous recueillons et analysons. Veuillez renvoyer le questionnaire rempli à l'adresse WBLlabor@worldbank.org d'ici le **30 Septembre 2016**. Veuillez vous assurer d'avoir bien indiqué vos coordonnées afin que nous puissions vous envoyer un exemplaire gratuit du rapport. N'hésitez pas de nous contacter pour toutes questions ou informations supplémentaires.

En vous remerciant à l'avance de la contribution que vous apporterez au projet *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et au travail du Groupe de la Banque mondiale, nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.

Katrin Schulz
Tel: 1(202) 458-1546
Email: kschulz@worldbank.org

Gharam Alkastalani Dexter
Tel: 1(202) 473-5800
Email: gdexter@worldbank.org

MODELE

Informations de base concernant le contributeur: Cochez la case à côté des informations que vous ne souhaitez pas que nous publions.

	Name		
Ne pas publier ☐	Titre (Dr., M., Mme, Mlle)	«Title»	[ ]
	Prénom	«FirstName»	[ ]
	Nom de famille	«LastName»	[ ]
Jamais publié	Fonction *(par ex. directeur, associé, partenaire)*	«Position»	[ ]
	Profession *(par ex. juge, avocat, professeur)*	«Profession»	[ ]
	Informations de contact		
Ne pas publier ☐	Nom de la société	«CompanyName»	[ ]
	Site Internet	«Website»	[ ]
Ne pas publier ☒	Courriel	«EmailAddress»	[ ]
Ne pas publier ☐	Téléphone	«PhoneNumber»	[ ]
Jamais publié	Télécopie/Fax	«FaxNumber»	[ ]
	Téléphone portable	«MobileNumber»	[ ]
Ne pas publier ☐	**Adresse de la société**		

Rue	«Street»	[ ]	Boîte postale	«POBOX»	[ ]
Ville	«City»	[ ]	État/Province	«State»	[ ]
Code postal	«ZipPostalCode»	[ ]	Pays	«Country»	[ ]

Autres contributeurs: Si vous souhaitez nous présenter d'autres personnes, merci de nous faire parvenir un courriel.

Nom	**Profession**	**Courriel**	**Téléphone**	**Adresse**
[titre] [prénom] [nom]	[nom de la société] [fonction] [profession]	[ ]	[téléphone] [téléphone portable]	[rue] [état/province] [ville/pays]
[titre] [prénom] [nom]	[nom de la société] [fonction] [profession]	[ ]	[téléphone] [téléphone portable]	[rue] [état/province] [ville/pays]
[titre] [prénom] [nom]	[nom de la société] [fonction] [profession]	[ ]	[téléphone] [téléphone portable]	[rue] [état/province] [ville/pays]

Option d'envoi électronique du rapport et du certificat gratuits: Si vous souhaitez contribuer à la préservation de ressources naturelles :

☐ Veuillez *me faire parvenir par courriel* un exemplaire du rapport, ainsi qu'un exemplaire de mon certificat gratuit, au lieu de me l'envoyer par la poste.

Références: Merci de nous aider à recueillir davantage de données en nous référant à d'autres contributeurs susceptibles de participer à l'étude.

Prénom	Nom	Fonction	Société	Adresse	Téléphone	Courriel
[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

MODELE

Comment répondre au questionnaire

1. Ce questionnaire présente un ensemble de questions concernant les lois à/au/en «Survey_Economy» relatives au(x) : congé de maternité, congé de paternité et congé parental ; protections dans le lieu de travail ; restrictions au travail des femmes ; déductions fiscales. Merci de bien vouloir répondre aux questions sur la base des postulats standardisées (ci-dessous) et de la méthodologie (disponible ici).
2. Vous trouverez les réponses et les sources juridiques publiées dans notre page web correspondantes à/au «Survey_Economy» sous la colonne « Cycle précèdent » du questionnaire. N'oubliez pas que les informations pré-remplies de l'étude doivent être valables à la date du **30 avril 2015**. Veuillez vous servir du champ fondement juridique sous « Cycle en cours » pour indiquer la source juridique sur laquelle repose votre réponse.
3. Si vous n'êtes pas d'accord avec la réponse ou source juridique du cycle précèdent, veuillez noter **les corrections** (si les données sont incorrectes) ou **les réformes** (si la loi a été modifié depuis le **30 avril 2015**).

Postulats

On suppose que l'homme ou la femme concerné(e):

- Réside à «Survey_City» (principale ville économique du pays).
- A atteint l'âge légal de la majorité et est habilité(e) à prendre des décisions en tant qu'adulte. En l'absence d'âge légal de la majorité, la personne est supposée être âgée de 30 ans.
- Est saine d'esprit, compétente, en bonne santé, a un casier judiciaire vierge et est une citoyenne de plein droit du/de «Survey_Economy».
- Est employé(e) à plein temps avec un contrat à durée indéterminée en tant que caissière dans un supermarché privé d'au moins 60 employés.
- N'est pas membre d'un syndicat, à moins que l'adhésion soit obligatoire.
- A travaillé assez longtemps pour pouvoir bénéficier de l'ensemble des avantages afférents, notamment, les prestations de maternité ou de retraite.

Lois applicables

Veuillez fournir l'information sur les principales dispositions relatives au droit du travail (code du travail ou autre loi) applicables au secteur privé à «Survey_City». *S'il y a plusieurs lois applicables à différents secteurs d'activité, nous vous remercierons de citer la loi qui régule l'emploi dans un supermarché.*

Nom de la Loi :
Dernière modification :
Lien vers la page web :
Commentaires supplémentaires :

MODÈLE

1. Congé de maternité, congé de paternité et congé parental

Instructions supplémentaires :

- Veuillez supposer que la femme et l'homme sont mariés et n'ont pas d'autres enfants, qu'il s'agit d'une première grossesse, que la femme est enceinte d'un seul enfant, que la grossesse et l'accouchement n'ont pas eu de complications et que la naissance de l'enfant a lieu le **1er janvier 2017**.
- Si le congé payé non contiguë à la naissance d'un enfant est fourni, il n'est pas considéré comme congé de maternité, de paternité, parental payé, car il peut être pris à tout moment après que l'enfant soit né.
- Par **congé de maternité**, il est entendu ici un congé réservé à la mère pour la naissance de son enfant. Pour répondre aux questions concernant le congé de maternité, veuillez ne pas vous fonder sur le congé parental qui est accessible aux deux parents.
- Par **congé de paternité**, il est entendu ici un congé réservé au père pour la naissance de son enfant. Pour répondre aux questions concernant le congé de paternité, veuillez ne pas vous fonder sur le congé parental qui est accessible aux deux parents.
- Par **congé parental**, il est entendu ici un congé qui peut être pris par la mère et le père, ou un congé pour la naissance d'un enfant qu'un travailleur peut prendre indépendamment de son sexe.

1.1. La loi prévoit-elle un congé payé ou sans solde entrant dans les catégories suivantes ?

Pour cette question, peu importe que le congé soit payé ou sans solde, dès lors que le gouvernement a explicitement prévu une certaine forme de congé.

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Maternité	«WBL_gj_Maternity Leave»	-Cliquez-	«WBL_gj_Maternity Leave_LegalBasis»	
Paternité	«WBL_gj_Paternity Leave»	-Cliquez-	«WBL_gj_Paternity Leave_LegalBasis»	
Parental	«WBL_gj_Parental Leave»	-Cliquez-	«WBL_gj_Parental Leave_LegalBasis»	

1.2. Quelle est la durée minimale obligatoire du congé payé (en jours civils) dans chacun des cas suivants ? *Il s'agit du nombre minimum de jours de congé donnant droit à un versement par le gouvernement, l'employeur ou les deux.*

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Maternité	«WBL_gj_Paid Maternity Min Days»		«WBL_gj_Paid Maternity Min Days_LegalBasis»	
Paternité	«WBL_gj_Paid Paternity Min Days»		«WBL_gj_Paid Paternity Min Days_LegalBasis»	
Parental	«WBL_gj_Paid Parental Min Days»		«WBL_gj_Paid Parental Min Days_LegalBasis»	

1.3. Veuillez indiquer combien de jours de congé (payé ou sans solde) le travailleur est obligé de prendre dans chacun des cas suivants (en jours civils). *Cette question examine si le parent est tenu de prendre une partie ou la totalité du congé. Cette question se réfère seulement au congé de maternité et de paternité.*

	Réponse	**Fondement Juridique** (veuillez préciser la loi et l'article)
Maternité		
Paternité		

1.4. Si le congé parental payé peut être divisé entre les parents et s'il existe des restrictions sur la durée du congé qui peut être pris par l'un ou l'autre parent, quel est le nombre minimum de jours qui doit être pris (en jours civils):

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Par la mère (le cas échéant)	«WBL_gj_Paid Parental Mother Min Days»		«WBL_gj_Paid Parental Mother Min Days_LegalBasis»	
Par le père (le cas échéant)	«WBL_gj_Paid Parental Father Min Days»		«WBL_gj_Paid Parental Father Min Days_LegalBasis»	

1.5.A. Quel pourcentage du salaire est versé pendant les congés suivants ?

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Maternité	«WBL_gj_Paid Maternity Percentage Wages»		«WBL_gj_Paid Maternity Percentage Wages_LegalBasis»	
Paternité	«WBL_gj_Paid Paternity Percentage Wages»		«WBL_gj_Paid Paternity Percentage Wages_LegalBasis»	
Parental	«WBL_gj_Paid Parental Percentage Wages»		«WBL_gj_Paid Parental Percentage Wages_LegalBasis»	

1.5.B. Si la loi ne mentionne pas un pourcentage précis, veuillez décrire comment la part du salaire versée est déterminée, ou indiquer le montant forfaitaire:

1.6. Qui verse les indemnités suivantes ? *Cette question a pour but de déterminer si les indemnités sont versées par le gouvernement, l'employeur ou les deux. Dans le cas où seul l'employeur verse des indemnités, l'employeur assume seul l'intégralité de la charge des prestations et règle directement l'employé.*

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Congé de maternité	«WBL_gj_Paid Maternity Who Pays»	-Cliquez-	«WBL_gj_Paid Maternity Who Pays_LegalBasis»	
Congé de paternité	«WBL_gj_Paid Paternity Who Pays»	-Cliquez-	«WBL_gj_Paid Paternity Who Pays_LegalBasis»	
Congé parental	«WBL_gj_Paid Parental Who Pays»	-Cliquez-	«WBL_gj_Paid Parental Who Pays_LegalBasis»	

1.7. Si les congés sont payés en totalité ou en partie par le gouvernement, les travailleurs indépendants ont-ils droit aux :

	Réponse	**Fondement Juridique** (veuillez préciser la loi et l'article)
Prestations de congé de maternité	-Cliquez-	
Prestations de congé de paternité	-Cliquez-	
Prestations de congé parental	-Cliquez-	

1.8. Quelle est la durée minimale obligatoire du <u>congé sans solde</u> dans chacun des cas suivants *(il s'agit ici de compléter les renseignements relatifs au congé payé si ce congé existe)*:

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*

MODEL

Maternité	«WBL_gj_Unpaid Maternity Min Days»		«WBL_gj_Unpaid Maternity Min Days_LegalBasis»	
Paternité	«WBL_gj_Unpaid Paternity Min Days»		«WBL_gj_Unpaid Paternity Min Days_LegalBasis»	
Parental	«WBL_gj_Unpaid Parental Min Days»		«WBL_gj_Unpaid Parental Min Days_LegalBasis»	

1.9. Si le congé parental sans solde peut être divisé entre les parents et s'il existe des restrictions sur la durée du congé qui peut être pris par l'un ou l'autre parent, quel est le nombre minimum de jours qui doit être pris (en jours civils):

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Par la mère (le cas échéant)	«WBL_gj_Unpaid Parental Mother Min Days»		«WBL_gj_Unpaid Parental Mother Min Days_LegalBasis»	
Par le père (le cas échéant)	«WBL_gj_Unpaid Parental Father Min Days»		«WBL_gj_Unpaid Parental Father Min Days_LegalBasis»	

1.10. Veuillez indiquer ci-après toute remarque supplémentaire et tout lien vers les lois et réglementations se rapportant aux questions ci-dessus:

MODELE

2. Soins et assistance aux membres de la famille

Instructions supplémentaires :

- Cette section est structurée de manière à répertorier les congés existants pour s'occuper d'un proche malade.
- Ces congés sont distincts des congés de maternité, paternité ou parentaux, et sont accordés à l'employé avec pour but de s'occuper d'un proche malade. Cela ne comprend pas les congés de maladie à moins qu'une autre disposition n'indique explicitement le droit pour l'employé de prendre congé de maladie pour s'occuper d'un proche malade.
- «Proche» inclut les enfants et les conjoints. Les congés spéciaux pour des circonstances imprévues sont inclus s'ils sont associés aux affaires de famille de l'employé.

2.1. Les employeurs doivent-ils donner des congés à leurs employés pour pouvoir s'occuper d'un proche malade ?

Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
«wbl_ic_Family Care_short term leave»	-Cliquez-	«wbl_ic_Family Care_short term leave_LegalBasis»	

2.2. Si la réponse est « Oui », est-il payé ?

Réponse	**Fondement Juridique** (veuillez préciser la loi et l'article)
-Cliquez-	

2.3. Veuillez indiquer ci-après toute remarque supplémentaire et tout lien vers les lois et réglementations se rapportant aux questions ci-dessus:

MODELE

3. Mesures de protections en milieu de travail

Instructions supplémentaires:

- ***Egalité de rémunération*** dans la question 3.1 se réfère au salaire ordinaire, basique ou minime et d'autres émoluments payés directement et indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi du travailleur.
- ***Travail de valeur égale*** dans la question 3.1 se réfère non seulement aux emplois identiques ou similaires, mais aussi à des emplois différents de la même valeur.
- ***Situation familiale*** dans la question 3.6 se réfère à l'état civil et si le potentiel employé a des enfants.

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
3.1. Existe-t-il des lois qui obligent l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale?	«WBL_gj_Law-EqualPay4EqualWork ILO standard»	-Cliquez-	«WBL_gj_Law-EqualPay4EqualWork ILO standard_LegalBasis»	
3.2. Existe-t-il des lois sanctionnant ou empêchant le licenciement des femmes enceintes ?	«WBL_gj_Law-Dismissal of Pregnant W»	-Cliquez-	«WBL_gj_Law-Dismissal of Pregnant W_LegalBasis»	
3.3. Existe-t-il des lois qui obligent les employeurs à réembaucher les employées au même poste ou à un poste équivalent à leur retour de congé de maternité ?	«WBL_gj_Law-Same job after ML»	-Cliquez-	«WBL_gj_Law- Same job after ML_LegalBasis»	
3.4. Les employeurs sont-ils tenus de fournir des temps de pause aux mères qui souhaitent tirer le lait maternel sur leur lieu de travail ?	«WBL_gj_Law-Time for milkbreak»	-Cliquez-	«WBL_gj_Law- Time for milkbreak_LegalBasis»	
3.5. Les employés ayant des enfants mineurs bénéficient-ils de droits juridiques supplémentaires concernant notamment la flexibilité du temps de travail ou la possibilité de travailler à temps partiel ? *Tout droit de travailler de manière flexible ou à temps partiel qui n'est pas associé à un congé de maternité, de paternité ou parental n'est pas pris en compte dans le cadre de cette question.*	«WBL_gj_Flex Time-Employees w/Children vs w-out/Children»	-Cliquez-	«WBL_gj_Flex Time-Employees w/Children vs w-out/Children_LegalBasis»	
3.6. Est-il illégal pour un employeur de poser des questions au sujet de la situation ou du statut familial lors d'un entretien d'embauche ?	«WBL_gj_Law-Q on Family Stat during Interview»	-Cliquez-	«WBL_gj_Law-Q on Family Stat during Interview_LegalBasis»	
3.7.A. Y a-t-il des lois qui interdisent ou sanctionnent la discrimination fondée sur le sexe dans le cadre de l'emploi?	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	

3.7.B. Si la réponse à 3.7.A est Oui, la loi couvre-t-elle spécifiquement les domaines suivants ?:

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)

	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Les annonces d'emploi	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
Les critères de sélection	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
Le recrutement	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
L'embauche	«WBL_gj_Law-NonDiscrim in Hiring»	-Cliquez-	«WBL_gj_Law-NonDiscrim in Hiring_LegalBasis»	
Les termes et conditions	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
La promotion	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
La formation (c-à-d. training)	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
Les tâches et les responsabilités	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
La cessation d'emploi	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	

3.8. Y a-t-il des organismes spécifiques chargés de recevoir les plaintes, d'enquêter, de statuer ou de faire appliquer les réclamations fondées sur la discrimination liée au sexe en matière d'emploi (à savoir les organismes gouvernementaux, les tribunaux, les commissions, les cours de justice ou le(s) médiateur(s))?

Réponse	**Description et Fondement Juridique** (veuillez citer le nom de la loi et les articles)
-Cliquez-	

<u>Aide à la garde d'enfants provenant de l'employeur</u>

Pour cette question, veuillez noter que l'employeur fait partie des entreprises du secteur privé. Cela n'inclut pas les partenariats public-privé ou les coopératives. On suppose que les deux ou un seul parent est un employé à plein temps en vertu d'un contrat à durée indéterminée dans une entreprise privée.

3.9.A. Existe-t-il une obligation légale conduisant les employeurs à offrir ou soutenir les services de garde d'enfants ? *L'aide à la garde d'enfants provenant de l'employeur inclut le soutien financier et non financier, les allocations octroyées aux parents ou aux centres de garde d'enfants préexistantes.*

	Réponse	**Fondement Juridique** (veuillez préciser la loi et l'article)
0-2 ans	-Cliquez-	
3-6 ans	-Cliquez-	

3.9.B. Si la réponse à 3.9.A. est oui, est-elle déterminée par le nombre d'employés, indépendamment de leur sexe ? *Veuillez indiquer le nombre d'employés requis pour déclencher l'obligation.*

Réponse	**Fondement Juridique** (veuillez préciser la loi et l'article)
-Cliquez-	

3.9.C. Si la réponse à 3.9.B. est non, est-elle déterminée par le nombre d'employées (de sexe féminin) ? *Veuillez indiquer le nombre d'employées requis pour déclencher l'obligation.*

Réponse	**Fondement Juridique** (veuillez préciser la loi et l'article)
-Cliquez-	

3.9.D. Y a-t-il d'autres critères qui déclenchent l'obligation pour les employeurs d'offrir ou de soutenir la garde d'enfants ? *Veuillez expliquer.*

Réponse	**Fondement Juridique** (veuillez préciser la loi et l'article)

MODELE

-Cliquez-	

3.10. Veuillez indiquer ci-après toute remarque supplémentaire et tout lien vers les lois et réglementations se rapportant aux questions ci-dessus:

MODÈLE

4. Retraite et pensions

Instructions supplémentaires :

- Veuillez supposer que la femme ou l'homme en question, travaille comme caissier(ère) dans un supermarché, il/elle a 40 ans, a élevé un enfant et a commencé à travailler à 25 ans.
- Le terme de pension ne recouvre pas le droit de retirer des fonds à des fins particulières avant l'âge du départ en retraite, comme pour financer l'achat d'un logement par exemple.
- S'il n'y a aucune loi nationale sur les retraites, la réponse sera « N/A ».

4.1. Quel est l'âge auquel tout salarié travaillant dans le secteur privé peut prendre sa retraite et recevoir une pension *à taux plein*:

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Pour les hommes	«WBL_gj_RetireAgeMen»		«WBL_gj_RetireAgeMen_LegalBasis»	
Pour les femmes	«WBL_gj_RetireAgeWomen»		«WBL_gj_RetireAgeWomen_LegalBasis»	

4.2. Quel est l'âge obligatoire de départ à la retraite ? (Veuillez indiquer N/A s'il n'existe pas d'âge obligatoire de départ à la retraite):

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Pour les hommes	«WBL_gj_Mandatory retirement age men»		«WBL_gj_Mandatory retirement age men_LegalBasis»	
Pour les femmes	«WBL_gj_Mandatory retirement age women»		«WBL_gj_Mandatory retirement age women_LegalBasis»	

4.3. Quel est l'âge légal d'ouverture des droits dans le secteur privé:

C'est l'âge à partir duquel une personne peut prendre sa retraite sans recevoir une pension à taux plein, soit parce que la personne n'a pas accumulé suffisamment d'expérience de travail ou de contributions, ou parce que la personne n'a pas atteint l'âge qui lui donnerait droit à une pension à taux plein. Cela ne comprend pas la retraite anticipée pour des raisons de santé ou tout autre motif ou circonstance exceptionnelle. S'il n'existe aucune limite d'âge de la retraite pour obtenir des prestations partielles, la réponse est la même que l'âge à partir duquel une personne peut prendre sa retraite en recevant tous les avantages.

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Pour les hommes	«WBL_gj_PensionAgeMen»		«WBL_gj_PensionAgeMen_LegalBasis»	
Pour les femmes	«WBL_gj_PensionAgeWomen»		«WBL_gj_PensionAgeWomen_LegalBasis»	

4.4. N'hésitez pas à formuler ci-après toute remarque supplémentaire ou à indiquer des liens vers des lois en rapport avec cette section :

MODÈLE

5. Restrictions concernant l'emploi des femmes

Instructions supplémentaires :

- *Cette section ne concerne pas les femmes enceintes et les mères qui allaitent.* Veuillez supposer que la femme a 30 ans, n'est pas enceinte et n'allaite pas.
- Veuillez sélectionner « Oui » s'il n'existe aucune restriction ou si les hommes et les femmes peuvent travailler dans les mêmes conditions dans le secteur en question.
- Veuillez indiquer la source juridique seulement si la réponse est « Non ».

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
5.1. Les femmes peuvent-elles travailler de nuit de la même manière que les hommes ?	«WBL_gj_Night Hours»	-Cliquez-	«WBL_gj_NightHours_LegalBasis»	
5.2. Les femmes peuvent-elles travailler dans les mêmes secteurs ou les mêmes sphères d'activité économique que les hommes?	«WBL_gj_Industries»	-Cliquez-	«WBL_gj_Industries_LegalBasis»	

5.3.A. Si la réponse à 5.2 est « Non », veuillez indiquer si les femmes peuvent travailler dans les secteurs suivants dans les mêmes conditions que les hommes.

Sélectionnez « Oui » s'il n'existe aucune restriction ou si les hommes et les femmes peuvent travailler dans les mêmes conditions dans le secteur en question.

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Secteur minier	«WBL_gj_Industries Mining»	-Cliquez-	«WBL_gj_Industries Mining_LegalBasis»	
Secteur de la construction	«WBL_gj_Industries Construction»	-Cliquez-	«WBL_gj_Industries Construction_LegalBasis»	
Usines	«WBL_gj_Industries Factories»	-Cliquez-	«WBL_gj_Industries Factories_LegalBasis»	
Transport (c-à-d. les conducteurs de train, les chauffeurs de camion)	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
Agriculture (ex. travailler avec certains produits ou équipements agricoles)	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
Secteur de l'énergie (c-à-d. électricien, travailler sur des plates-formes pétrolières)	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
Plomberie ou d'autres emplois dans le secteur de l'eau	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
Secteur militaire	**Nouvelle question**	-Cliquez-	**Nouvelle question**	
Autres professions (Si «Non», s'il vous plaît indiquer à la question 5.3.B.)	«WBL_gj_Occupation Restrictions»	-Cliquez-	«WBL_gj_Occupation Restrictions_LegalBasis»	

5.3.B. Veuillez indiquer et expliquer en détail ci-après s'il existe une loi interdisant aux femmes de travailler dans d'autres secteurs ou domaines non-spécifiés ci-dessus :

MODÈLE

5.4.A. Veuillez indiquer si les femmes peuvent travailler dans les secteurs suivants dans les mêmes conditions que les hommes. *Sélectionnez « Oui » s'il n'existe aucune restriction ou si les hommes et les femmes peuvent travailler dans les mêmes conditions dans le secteur en question.*

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Industries métallurgique et automobile	«WBL_gj_Industries Metal»	-Cliquez-	«WBL_gj_Industries Metal_LegalBasis»	
Travail requérant le transport de charges lourdes	«WBL_gj_Industries WeightLifting»	-Cliquez-	«WBL_gj_Industries WeightLifting_LegalBasis»	
D'autres tâches (Si «Non», veuillez indiquer à la question 5.4.b.)	«WBL_gj_Tasks Restrictions»	-Cliquez-	«WBL_gj_Tasks Restrictions_LegalBasis»	

5.4.B. Veuillez indiquer et expliquer en détail ci-après s'il existe une loi interdisant aux femmes d'exercer d'autres tâches ou de participer à des activités non-spécifiés ci-dessus :

5.5. Les femmes peuvent-elles travailler dans ces secteurs de la même manière que les hommes?

La réponse est "non" seulement lorsque les termes « pénibilité», «moralement inacceptable», « dangerosité » ou autre synonyme sont explicitement utilisés dans la législation pour décrire les catégories d'emplois que les femmes ne peuvent exercer. Dans la plupart des cas, ces emplois ne sont pas objectivement définis par la loi ou sont définis dans des législations subsidiaires.

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Travaux dangereux (c-à-d. exposant à des risques)	«WBL_gj_Activities Hazardous»	-Cliquez-	«WBL_gj_Activities Hazardous_LegalBasis»	
Travaux pénibles	«WBL_gj_Activities Arduous»	-Cliquez-	«WBL_gj_Activities Arduous_LegalBasis»	
Travaux jugés moralement ou socialement inappropriés	«WBL_gj_Activities Morally Inappropriate»	-Cliquez-	«WBL_gj_Activities Morally Inappropriate_LegalBasis»	

5.6. Veuillez indiquer ci-après toute remarque supplémentaire et tout lien vers les lois et réglementations se rapportant aux questions ci-dessus:

MODELE

6. Traitement fiscal: déductions et crédits d'impôt

6.1. Les frais de garde d'enfants sont-ils déductibles des impôts ?

Les paiements de garde d'enfants sont des paiements que le(s) parent(s) effectue(nt) à un prestataire de garde d'enfants. Cette question permet de relever les déductions fiscales accordées pour les paiements présentées par le(s) parent(s) spécifiquement pour la garde d'enfants. Cette question ne couvre pas les déductions fiscales prévues pour la garde d'enfants ou d'autres types d'indemnités.

Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
«WBL_ic_Tax for childcare-deductible»	-Cliquez-	«WBL_ic_Tax for childcare-deductible_LegalBasis»	

6.2. Existe-t-il des déductions fiscales ou des crédits d'impôt uniquement applicables aux:

	Réponse et Fondement Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
	Cycle précédent	*Cycle en cours*	*Cycle précédent*	*Cycle en cours*
Hommes	«WBL_ic_Men Specific Tax»	-Cliquez-	«WBL_ic_Men Specific Tax_LegalBasis»	
Femmes	«WBL_ic_Women Specific Tax»	-Cliquez-	«WBL_ic_Women Specific Tax_LegalBasis»	

6.3. N'hésitez pas à formuler ci-après toute remarque supplémentaire ou à indiquer des liens vers des lois en rapport avec cette section :

MODELE

7. Réformes et Lois en attente d'adoption ou de promulgation

7.1. Depuis le 30 avril 2015, la Cour Suprême a-t-elle rendu un jugement ou des réformes ont-elles été adoptées en rapport avec les thèmes abordés dans ce questionnaire ?
-Cliquez-

7.2. Dans l'affirmative, veuillez en faire une description précise et, si possible, citer la décision de justice ou joindre une copie de la nouvelle législation (N'hésitez pas aussi de nous envoyer une copie de la nouvelle législation ou du nouveau règlement en pièce jointe ici).

7.3. Existe-t-il actuellement des projets de loi ou de réglementation en cours d'examen par les instances législatives ou en attente d'adoption et se rapportant aux thèmes abordés dans ce questionnaire depuis avril 2015 ? *La réponse est Oui si une nouvelle disposition légale ou réglementaire, ou un amendement aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur, est en cours d'examen par le corps législatif en vue de son adoption.*
-Cliquez-

7.4 Dans l'affirmative, veuillez en faire une description précise et, si possible, citer la décision de justice ou joindre une copie de la nouvelle législation (N'hésitez pas aussi de nous envoyer une copie du projet de loi ou de règlement en pièce jointe ici).

Merci beaucoup d'avoir répondu à ce questionnaire!

Nous vous remercions sincèrement de votre contribution au projet
Les Femmes, l'Entreprise et le Droit.

Les résultats seront publiés dans le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2018*
et sur notre site: wbl.banquemondiale.org.

Votre contribution sera dûment mentionnée sur ces deux supports,
conformément au choix que vous aurez exprimé.

MODELE