



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
23 avril 2001
Français
Original: anglais

**Convention sur l'élimination de toutes les formes
de discrimination à l'égard des femmes**

Vingt-cinquième session

2-20 juillet 2001

Point 5 de l'ordre du jour provisoire*

**Application de l'article 21 de la Convention
sur l'élimination de toutes les formes
de discrimination à l'égard des femmes**

**Rapport soumis par les institutions spécialisées
des Nations Unies sur l'application de la Convention
dans les domaines qui entrent dans le cadre
de leurs activités**

Note du Secrétaire général

Additif

Organisation internationale du Travail

1. Le 16 octobre 2000, au nom du Comité, le Secrétariat a invité l'Organisation internationale du Travail à présenter au Comité un rapport sur les renseignements fournis par les États à l'OIT au sujet de l'application de l'article 21 et des articles connexes de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes pour compléter les renseignements figurant dans les rapports des États parties à la Convention qui seront examinés à la vingt-cinquième session.

2. Par ailleurs, le Comité souhaitait avoir des renseignements sur les activités, programmes et décisions de l'OIT visant à promouvoir l'application de l'article 11 et des articles connexes de la Convention.

3. Le rapport ci-joint est présenté en réponse à la demande du Comité.

* CEDAW/C/2001/II/1.

Annexe

Rapport de l'Organisation internationale du Travail présenté en vertu de l'article 21 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes lors de sa vingt-cinquième session (juillet 2001)

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Renseignements sur la situation de chaque pays.	4
Guyana	4
Nicaragua	5
Pays-Bas.	7
Suède	11
Viet Nam	13
III. Information sur les activités de coopération technique	14
Nicaragua	14
Viet Nam	15

I. Introduction

Les dispositions de l'article 21 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont traitées dans un certain nombre de conventions de l'OIT. Parmi les 182 conventions adoptées à ce jour, celles qui touchent le plus près le rapport ci-joint sont essentiellement les suivantes :

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (No 100), ratifiée par 146 États membres;
- Convention concernant la discrimination (Emploi et profession), 1958 (No 111), ratifiée par 142 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (No156), ratifiée par 29 États membres.

S'il y a lieu, le rapport se réfère à un certain nombre d'autres conventions de l'OIT intéressant l'emploi des femmes, notamment :

Le travail forcé

- Convention concernant le travail forcé, 1930 (No 29)
- Convention concernant l'abolition du travail forcé, 1957 (No 105)

Le travail des enfants

- Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 (No 138)
- Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants, 1999 (No 182)

Liberté syndicale

- Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (No 87)
- Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collectives, 1949 (No 98)

Politiques de l'emploi

- Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (No 122)
- Convention sur le développement des ressources humaines, 1975 (No 142)

Protection de la maternité

- Convention sur la protection de la maternité, 1919 (No 3)
- Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952 (No 103)

Travail de nuit

- Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 (No 89) [et Protocole]
- Convention sur le travail de nuit, 1990 (No 170)

Travaux souterrains

- Convention sur les travaux souterrains, 1935 (No 45)

Travail à temps partiel

- Convention sur le travail à temps partiel, 1994 (No 175)

Travail à domicile

- Convention sur le travail à domicile, 1996 (No 177)

L'application des conventions ratifiées est supervisée par la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations, organe composé d'experts indépendants venus du monde entier et se réunissant chaque année. Le présent rapport contient, dans la deuxième partie, le texte des observations et demandes directes formulées par la Commission. Les observations sont publiées dans le rapport annuel de la Commission qui paraît en anglais, espagnol et français et qui est présenté à la Conférence internationale du Travail. Les demandes directes (rédigées en anglais et français ainsi qu'en espagnol s'il s'agit des pays hispaniques) ne sont pas publiées mais sont portées à la connaissance du public. Elles sont ensuite incluses dans la base de données de l'OIT relatives aux activités de surveillance [ILOLEX] (qui peut être consultée en ligne ou sur CD-ROM).

En outre, la troisième partie du rapport contient des renseignements supplémentaires sur les pays intéressés, y compris des tableaux statistiques, des renseignements sur les activités de coopération technique et des annexes (extraits de commentaires formulés par la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations) à la deuxième partie du rapport.

II. Renseignements sur la situation de chaque pays

Guyana

Position à l'égard des conventions de l'OIT intéressant les femmes

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Guyana a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions Nos 29, 45, 87, 98, 105, 138, 142 et 175.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** Les commentaires de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention No 100. Dans une observation datant de 1998, le Comité d'experts a noté avec intérêt l'adoption de la loi relative à la prévention de la discrimination, No 26 de 1997, qui s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé. Le Comité a fait observer que l'article 2 o) de la loi définit la « rémunération » de manière très générale, comme l'exige l'article premier de la Convention, et que l'article 9 de la loi oblige tout employeur ou toute personne agissant au nom d'un employeur, de verser une rémunération égale aux hommes et aux femmes qui ac-

complissent un travail de valeur égale. En outre, le paragraphe 3 de l'article 9 dispose que c'est l'employeur qui doit prouver qu'il a versé une rémunération égale.

En outre, dans une demande directe présentée en 1998, la Commission a pris note que l'article 28 de la loi relative à la prévention de la discrimination, No 26 de 1997, stipule que la loi ne dérogera pas aux dispositions de la loi relative à l'égalité des droits de 1990. La Commission rappelle que l'article 2 3) de la loi relative à l'égalité des droits stipule que les femmes et les hommes doivent recevoir « une rémunération égale pour un travail ou des travaux de même nature ». De l'avis de la Commission, l'article 2 3) semble limiter l'application de la rémunération égale à un travail ou des travaux de même nature – notion qui est plus restrictive que celle énoncée dans la Convention et consacrée par la loi No 26 de 1997. Comme cette dernière reprend pleinement les dispositions de la Convention, la Commission a invité le Gouvernement à régler tout conflit entre les deux lois de manière à garantir que la loi No 26 l'emporte sur la loi relative à l'égalité des droits. De même, elle a invité le Gouvernement à indiquer les mesures prises ou envisagées en application de la nouvelle loi, y compris les activités entreprises par le responsable des questions de travail.

Convention No 142. Dans une demande directe datant de 1999, la Commission d'experts a noté l'information fournie par les gouvernements relative à l'adoption d'une loi relative à la création du Conseil de l'éducation et de la formation techniques et professionnelles. Elle a demandé un supplément d'information sur les mesures prises en vue de l'application de la Convention moyennant la promulgation de cette loi. Elle a noté la déclaration du Gouvernement selon laquelle le Conseil de formation industrielle avait reconnu la disproportion entre hommes et femmes dans les promotions annuelles d'apprentis et que des initiatives avaient été envisagées afin d'améliorer la situation. La Commission espère que le Gouvernement fera figurer dans son prochain rapport toutes les informations sur les progrès accomplis par des initiatives visant à encourager et à habiliter les femmes à mettre en valeur et à utiliser leur aptitude au travail dans leur meilleur intérêt et conformément à leurs propres aspirations, conformément au paragraphe 5 de l'article premier de la Convention.

Veillez noter que le Rapport du Gouvernement présenté au titre de la Convention No 111 examinée par la Commission en décembre 2000 fournit des informations relatives à l'adoption de la loi relative à la prévention de la discrimination No 26 de 1997. L'article 4 2) de la loi interdit la discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, la couleur, l'origine ethnique, la population autochtone, l'origine nationale, l'origine sociale, le statut économique, l'opinion politique, le handicap, les responsabilités familiales, la grossesse, le statut matrimonial et l'âge dans toute question relative à l'emploi. Il faut noter que la loi concerne essentiellement l'emploi et les professions.

Nicaragua

Position à l'égard des conventions de l'OIT intéressant les femmes

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Nicaragua a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions Nos 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138 et 142.

II. Observations des organes de surveillance de l'OIT. Les commentaires de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention No 100. Dans une demande directe datant de 1998, la Commission d'experts a rappelé son observation précédente selon laquelle la notion de rémunération égale énoncée dans la législation nationale était plus limitée que le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale énoncé à l'article 2 de la Convention et a demandé des informations sur l'application pratique de ce principe. La Commission a noté la déclaration du Gouvernement selon laquelle « le principe de la rémunération égale entre les sexes était respecté dans la mesure où l'évaluation du travail reposait sur sa complexité ». Le Gouvernement a été invité à fournir une information détaillée dans son prochain rapport sur le système d'évaluation des emplois pratiqué par le secteur privé et son incidence sur les rémunérations.

Convention No 111. La Commission d'experts, dans une demande directe datant de 1999, a noté l'information figurant dans le rapport du Gouvernement, qui se réfère aux dispositions relatives à l'égalité figurant dans la Constitution et dans la législation nationale. Notant qu'aucune référence n'y est faite au secteur public, le Gouvernement a été invité à indiquer de quelle manière la politique de promotion de l'égalité des chances et de traitement est appliquée pour les travailleurs employés directement par un organisme de l'État. La Commission d'experts a demandé au Gouvernement de déclarer si la loi No 70 de 1990, relative à la fonction publique et aux carrières administratives, qui à son article 25 énonce le droit de toute personne à poser sa candidature pour un emploi de fonction publique sans distinction d'âge, de sexe, de couleur, d'idéologie, de politique ou de religion, et qui a été suspendu en attendant l'adoption des règlements en vertu du décret législatif No 8/90 (et modifié par la loi No 101) continuait à être suspendue, a été réglementée, ou a été remplacée. Elle a rappelé son observation précédente quant à l'importance qu'il y avait à appliquer une politique d'égalité des chances dans les emplois du secteur public en tant que moyen de promotion et d'intégration, et d'ouvrir la voie à toutes les autres mesures.

Convention No 122. Dans une demande directe de 1999, la Commission d'experts prenait note du rapport détaillé du Gouvernement pour la période prenant fin en juin 1998. Le Gouvernement a déclaré qu'il s'efforçait de créer des conditions favorables à l'épargne et à l'investissement, à la croissance économique et à la création consécutive d'emplois. La Commission d'experts s'est également référée aux annexes statistiques communiquées par le Gouvernement concernant le marché de travail urbain et ses incidences sexospécifiques et sur les profils de la population urbaine active. Le Gouvernement a été invité à indiquer les mesures prises à la suite de ces études, et dans quelle mesure l'assistance du BIT a contribué à l'adoption et à l'application d'une politique dynamique en matière d'emploi, conformément à la Convention.

La Commission d'experts a noté en particulier les programmes spécifiques à être exécutés : la promotion de l'investissement étranger, la désignation préférentielle des bénéficiaires de prêts agricoles, la création d'emplois d'urgence et la formation professionnelle. Elle a dit qu'elle souhaiterait que le Gouvernement fasse figurer dans son prochain rapport une évaluation des résultats obtenus par ces programmes. Dans le cas de la création d'emplois dans les zones industrielles travail-

lant pour l'exportation, elle a noté que la résolution ministérielle du 23 janvier 1998 sur le travail dans ces zones en République du Nicaragua cherchait à promouvoir certains droits des travailleurs masculins et féminins en cause. Elle espère par conséquent que le Gouvernement continuera à éviter les effets négatifs et encouragera les effets positifs de l'investissement dans ces entreprises sur l'emploi.

Pays-Bas

Position à l'égard des conventions de l'OIT intéressant les femmes

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, les Pays-Bas ont ratifié les Conventions Nos 100, 111 et 156. Ils ont également ratifié les Conventions Nos 29, 87, 98, 105, 122, 138 et 142.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur des questions qui concernent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux mentions suivantes :

Convention No 100. Dans une demande directe datant de 1998, la Commission d'experts avait noté l'entrée en vigueur de la « Directive Barber » (96/97/EC du Conseil de l'Union européenne) qui porte modification de la Directive 86/378/EEC du Conseil des Communautés européennes relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale. À l'issue de la promulgation de la Directive Barber, la Commission a noté avec intérêt la modification de la loi relative à l'égalité de chances de mars 1998, qui interdit la discrimination entre hommes et femmes en ce qui concerne les catégories de personnes éligibles pour des pensions, les détails de ces dispositions et la mise en oeuvre des régimes de pension [article 12 b)]. La Commission a noté en outre la modification de l'article 7:646 du Code civil qui couvre les versements et les droits au titre de régimes de pension comme conditions d'emploi. Elle a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique de ces amendements, y compris toute décision prise par la Commission pour l'égalité de traitement.

La Commission a également formulé des observations concernant l'entrée en vigueur, le 1er novembre 1996, de la loi relative à l'égalité de traitement en matière de durée du travail. Elle a invité le Gouvernement à fournir des informations concernant d'éventuelles violations et l'application pratique de la loi. Comme l'Inspection du travail est en train d'élaborer une étude sur les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel définies par des conventions collectives, une répétition de l'étude de 1991 qui montrait que le statut juridique des travailleurs à temps partiel n'était pas toujours égal à celui des travailleurs à temps complet, la Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer les conclusions et recommandations de cette étude.

La Commission s'est référée à l'entrée en vigueur, le 1er septembre 1994, de la loi relative à l'égalité de traitement et a noté la forte augmentation du nombre de pétitions soumises à la Commission pour l'égalité de traitement (qui est passé de 29 en 1994 à 509 en 1997) dont un pourcentage important fait état de discrimination fondée sur le sexe. Elle a constaté dans le rapport du Gouvernement une légère baisse en 1997 (de 40,7 % en 1996 à 35,2 % en 1997) qui, conformément au rapport

annuel de la Commission pour l'égalité de traitement, serait attribuable à l'adoption d'une loi qui permet de présenter des plaintes en invoquant directement des domaines nouveaux (durée du travail, statut matrimonial) plutôt qu'en invoquant la discrimination indirecte conformément à la loi relative à l'égalité de traitement de 1994. La Commission a demandé au Gouvernement de la tenir au courant en ce qui concerne le nombre et le type de pétitions soumises et la suite qui leur est donnée.

Concrètement, la Commission a noté avec intérêt l'information relative à l'affaire 97-54 soumise à la Commission pour l'égalité de traitement, dans laquelle celle-ci a constaté que le barème de traitement appliqué par le Ministre de l'éducation, qui repose seulement sur l'expérience en matière de travail rémunéré et le dernier traitement, tout en négligeant des critères tels que l'éducation et toute expérience pertinente de travail non payée, représentait une forme de discrimination indirecte à l'égard des femmes. Cette décision a été prise en considération lors des entretiens réguliers entre le Ministre de l'éducation et les syndicats qui représentent les enseignants consacrés à l'examen des critères à employer dans la détermination de la rémunération des femmes qui retournent au travail. À cet égard, la Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des informations sur tout accord intervenu entre le Ministre et les syndicats quant aux critères à employer dans l'établissement des barèmes de rémunération et sur toute autre mesure prise ou envisagée dans le cadre de la mise en oeuvre de l'accord.

La Commission a noté qu'une nouvelle étude sur l'efficacité de la loi relative à l'égalité des chances doit avoir lieu pour étudier les possibilités de rationalisation des règlements concernant l'égalité de traitement, qui figurent dans une série de lois différentes. La Commission a demandé au Gouvernement de la tenir au courant des conclusions et recommandations de cette étude.

La Commission s'est référée aux articles 7 et 11 de la loi relative à l'égalité des chances, qui doivent être modifiés de manière à élargir les critères sur lesquels doit reposer la comparaison lorsqu'on détermine le « travail de valeur égale », par exemple « quelqu'un travaillant dans la même entreprise », le mot « entreprise » étant défini et interprété de manière restrictive. Elle a également noté le délai de prescription pour des revendications relatives à l'égalité de rémunération, qui à l'heure actuelle est de deux ans, et qui sera aligné sur la période de prescription généralement applicable aux revendications en matière de rémunération énoncée par le Code civil. La Commission a noté que cette modification élargirait la base de la comparaison au-delà de l'entreprise et favoriserait l'application de la Convention, et a demandé au Gouvernement de lui fournir des exemplaires des amendements une fois qu'ils auront été adoptés. En outre, la Commission a noté que des amendements législatifs supplémentaires seront examinés à l'issue de l'évaluation de la loi relative à l'égalité de traitement prévue pour 1999, et a demandé au Gouvernement de lui communiquer les conclusions et recommandations de l'évaluation, y compris toute information sur les mesures prises ou envisagées pour mettre en oeuvre les recommandations.

La Commission a noté avec intérêt l'initiative de l'Inspection du Ministère des affaires sociales tendant à examiner régulièrement la question de savoir dans quelle mesure l'écart entre la rémunération des hommes et celle des femmes peut être expliquée par des différences en matière de circonstances personnelles et d'emploi. La Commission s'est référée aux conclusions de l'étude de 1996 qui montrent que la rémunération horaire brute des femmes âgées de 23 ans et plus était inférieure de

24 % à celle des hommes. Les résultats de l'analyse par régression, qui tient compte de facteurs individuels et de facteurs relatifs à l'emploi, ont abouti à une différence de 7 % qui ne peut pas être expliquée et qui peut donc être attribuée, du moins partiellement, à la discrimination fondée sur le sexe. La Commission avait noté précédemment que la différence non ajustée entre les rémunérations des hommes et des femmes âgés de 23 ans et plus était de 26 % en 1993, alors que la différence ajustée était tombée de 9 % en 1993 à 7 % en 1996. En outre, notant la déclaration du Gouvernement selon laquelle la différence ajustée de 7 % pourrait être due en partie à la neutralité sexospécifique des systèmes d'évaluation des emplois, la Commission a invité le Gouvernement à lui fournir des informations sur les conclusions et recommandations découlant de l'examen des systèmes d'évaluation des emplois entrepris en 1998, et de continuer à inclure dans ses futurs rapports les résultats de ces études.

Convention No 111. Dans une observation de 1999, la Commission d'experts a noté l'amendement apporté à la loi relative à l'égalité de traitement des hommes et des femmes, et en particulier à l'article 12 b), qui interdit la discrimination entre femmes et hommes en ce qui concerne les catégories de personnes éligibles pour des pensions et la mise en oeuvre des régimes de pension. De même, elle a noté la modification de l'article 646 du chapitre 7 du Code civil, qui interdit aux employeurs d'opérer une discrimination entre hommes et femmes en ce qui concerne la conclusion de contrats d'emploi, la formation, les conditions d'emploi, l'avancement et la résiliation des contrats d'emploi. Elle a noté que conformément à l'article 12 b) 2) de ladite loi, les dispositions qui prévoient la suspension des droits de pension en période de maternité contreviennent, en vertu de l'article 7/646 du Code civil, à l'interdiction de l'inégalité de traitement des femmes et des hommes.

La Commission d'experts a également présenté une demande directe en 1999, qui se réfère à l'information fournie dans le rapport du Gouvernement et aux observations présentées par la Fédération syndicale néerlandaise. En évoquant la mise en oeuvre de la loi relative à l'égalité de traitement en matière de durée du travail, elle a analysé les conclusions de l'étude entreprise par l'Inspection du travail du Ministère des affaires sociales et de l'emploi concernant les distinctions opérées entre travailleurs à temps partiel et à temps complet dans les conventions collectives. L'étude a constaté que plusieurs conventions collectives excluaient les travailleurs à temps partiel travaillant moins d'un certain nombre d'heures (12 à 23 heures) par semaine ou les excluaient de certaines prestations liées à l'emploi. Selon le Gouvernement, l'exclusion partielle ou complète des travailleurs à temps partiel des conventions collectives n'est pas contraire à la loi relative à l'égalité de traitement en matière de durée du travail, comme les parties à ces conventions ont la possibilité d'arrêter d'autres conditions d'emploi pour les travailleurs à temps partiel, aussi longtemps que les raisons avancées à cet égard sont dans l'intérêt de l'égalité de traitement. Toutefois, notant que le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies s'était inquiété, dans ses observations finales du 16 juin 1998 (E/C.12/1/Add.25) de la part disproportionnée de femmes qui travaillent à temps partiel, la Commission d'experts a demandé au Gouvernement d'indiquer le nombre d'hommes et de femmes travaillant à temps partiel qui sont exclus des conventions collectives et à fournir des informations sur les conditions d'emploi fixées pour ces travailleurs. La Commission a également demandé à être informée de toutes vues exprimées ou mesures prises par le Conseil paritaire de la main-d'oeuvre industrielle et a encouragé le Gouvernement à fournir des informations concernant les décisions

prises par la Commission pour l'égalité de traitement en ce qui concerne la mise en oeuvre de cette loi.

La Commission d'experts s'est référée à plusieurs mesures prises par le Gouvernement en faveur des activités d'information effectives en matière d'égalité de traitement, y compris la publication d'une brochure sur les normes gouvernant la sélection et le recrutement de personnel, l'évaluation continue de la loi relative à l'égalité de traitement, la loi relative à l'égalité de traitement en matière de durée du travail et la loi relative à l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

En ce qui concerne l'information sur les résultats du Plan d'action relatif aux femmes et à la technologie (1995-1998) et la campagne de suivi plus générale intitulée « Axe 1998 », la Commission d'experts a demandé des informations sur les résultats. Elle s'est également intéressée à l'impact de la campagne « Réussir dans les affaires » concernant la promotion de l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes dans le commerce et l'industrie, et lui a demandé de fournir des exemplaires des plans et des objectifs en matière de diversité élaborés par les employeurs.

En ce qui concerne l'application des lois, la Commission d'experts a noté, d'après les rapports annuels de la Commission pour l'égalité de traitement pour 1997 et 1998, une augmentation constante du nombre de plaintes déposées jusqu'à 1998, année après laquelle celui-ci a légèrement baissé, et que la majorité des plaintes continuaient à faire état de discrimination fondée sur le sexe (35,2 %), la nationalité et la race (32,5 %). Elle a noté une augmentation des conclusions portant sur la discrimination fondée sur le sexe (42,1 % en 1997 et 45,5 % en 1998), alors que les conclusions relatives à la race sont tombées de 21,6 % en 1997 à 17,5 % en 1998. Elle a également noté que le respect des décisions de la Commission pour l'égalité de traitement dépend de l'information soumise par les parties intéressées et cette information est généralement soumise. Toutefois, la Commission d'experts a exprimé des inquiétudes du fait que certaines plaintes, déposées en 1997 et qui avaient été déclarées recevables, ne s'étaient pas soldées par une décision, les plaignants ayant retiré leur plainte par crainte de conséquences négatives. La Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer quelles sont les mesures prises ou envisagées pour assurer une protection suffisante des plaignants qui craignent des représailles. Notant en outre que, dans le rapport annuel de 1997 pour l'égalité de traitement, la Commission avait regretté que le Gouvernement n'appliquait pas toujours sa propre politique de diversification, qu'il existait un manque de suivi approprié des décisions de cette commission par les différentes institutions et organismes de l'État, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises par différentes institutions afin d'assurer un suivi approprié des recommandations de la Commission pour l'égalité de traitement.

Convention No 103. La Commission d'experts avait précédemment appelé l'attention du Gouvernement sur le fait que, contrairement aux dispositions de la Convention, des travailleuses dont les revenus dépassaient un certain montant étaient exclues des prestations de la loi relative à l'assurance maladie, tout en ayant la possibilité de contracter une assurance maladie privée. En outre, elle a noté que cela s'appliquait également aux fonctionnaires employées par le Gouvernement central. Ainsi, se référant à l'information fournie par le Gouvernement, a-t-elle noté que le processus consistant à transformer les différents régimes d'assurance maladie en un régime d'assurance maladie obligatoire couvrant tout les résidents et portant

sur la catégorie de travailleuses susmentionnées, a été abandonné. Elle a rappelé que, conformément aux paragraphes 3 et 4 de l'article 4 de la Convention, toutes les femmes couvertes par la Convention ont le droit de recevoir des prestations médicales comprenant les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire, et que ces prestations doivent être accordées, soit dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire, soit par prélèvement sur les fonds publics. Le recours volontaire à l'assurance privée, même si certaines garanties sont fournies par la loi pour garantir l'accès à l'assurance maladie pour les personnes qui en font la demande, ne suffit pas pour garantir l'application intégrale du paragraphe 4 de l'article 4 de la Convention. La Commission d'experts a donc exprimé l'espoir que le Gouvernement serait en mesure d'indiquer dans son prochain rapport quelles mesures il a prises ou envisagées pour donner effet à ces dispositions de la Convention sur lesquelles elle présente des observations depuis plus de 20 ans.

De même, dans ses observations précédentes, la Commission d'experts avait appelé l'attention du Gouvernement sur la question des licenciements pour raisons urgentes autorisés conformément à l'article 1639 o) 2) du Code civil, interprété dans le contexte de l'article 1639 p) du Code civil. Elle avait signalé que l'article 6 de la Convention n'établissait aucune distinction entre le licenciement avec préavis et sans préavis et énonçait une interdiction générale du licenciement d'une femme pour quelque raison que ce soit lorsqu'elle est absente en congé de maternité. Le Gouvernement avait précédemment indiqué l'absence de cas de licenciement pour raisons urgentes. La Commission d'experts a demandé au Gouvernement de confirmer que tel était toujours le cas et a exprimé l'espoir qu'il indiquerait dans son prochain rapport toutes les mesures, y compris des mesures législatives, qu'il aurait prises ou envisagerait de prendre pour donner pleinement effet à cet article de la Convention.

Convention No 122. La Commission d'experts, dans son observation de 1999, a pris note des informations détaillées figurant dans le rapport du Gouvernement, ainsi que des statistiques fournies par l'étude de l'OIT sur les politiques nationales en matière d'emploi pour les Pays-Bas en 1999. Elle a noté l'accroissement continu de l'emploi à temps partiel, et qu'environ 65 % des travailleurs à temps partiel étaient des femmes. Compte tenu de la publication de l'OCDE *Perspectives de l'emploi de 1999*, elle a fait observer que la tendance à l'augmentation du travail à temps partiel semblait s'être arrêtée, et qu'un peu plus de la moitié (54 %) de toutes les femmes qui travaillaient avaient un emploi à temps partiel. Elle a donc demandé au Gouvernement de la tenir au courant des recherches entreprises afin de déterminer si des obstacles structurels empêchaient les femmes d'avoir un emploi à temps complet.

Suède

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Suède a ratifié les Conventions No 100, 111 et 156. Elle a également ratifié les Conventions No 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142 et 170.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** Les commentaires de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention No 100. Dans une demande directe de 1999, la Commission d'experts a noté que les données fournies par l'Office suédois de statistique montraient que l'écart global entre la rémunération des hommes et des femmes augmentait avec l'âge et le niveau d'instruction et que les différences étaient particulièrement importantes pour les employés du secteur privé. Elle a noté qu'à l'exception des enseignants préscolaires et des enseignants des disciplines récréatives, la rémunération moyenne des femmes continuait à être inférieure à celle des hommes dans tous les groupes professionnels, en particulier pour les professionnels des finances et des ventes du secteur public et pour les ingénieurs et les techniciens des secteurs tant publics que privés. En outre, les différences sont plus grandes dans les professions dominées par les hommes (où la rémunération des femmes en tant que pourcentage de celle des hommes varie entre 79 et 92 %), que dans les professions dominées par les femmes. Alors que les femmes avaient généralement un niveau d'instruction supérieur, elles continuaient à occuper une proportion inférieure des postes de cadre dans différents secteurs de l'économie nationale (en 1995, les femmes et les hommes occupaient respectivement 26 et 74 % respectivement des postes de cadre). En outre, en 1995, la rémunération mensuelle moyenne des cadres féminins était plus faible (et, dans bien des cas, beaucoup plus faible) que celle des cadres masculins pour différents groupes d'âge et à différents niveaux d'instruction. La Commission a appelé l'attention du Gouvernement sur ces écarts de rémunération et lui a demandé de faire un effort concerté pour les réduire en adoptant une large gamme de mesures, notamment pour les groupes professionnels où les différences sont les plus élevées aussi bien pour les cadres que pour les postes de direction. Elle a recommandé l'application de mesures propres à promouvoir l'égalité des chances et de traitement des hommes et des femmes sur le marché du travail de manière à réduire les différences de rémunération.

La Commission d'experts est revenue sur ses observations précédentes en ce qui concerne la mise en oeuvre des articles 9 a) et 11 de la loi relative à l'égalité des chances de 1991, qui demande aux employeurs d'examiner chaque année l'existence des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et d'incorporer les résultats de cette enquête dans un plan d'égalité. Elle a observé que l'Ombudsman pour l'égalité des chances a demandé à l'Église suédoise, aux forces armées suédoises, aux sociétés de publicité les plus importantes, aux banques, aux sociétés d'assurance et aux agences d'emploi de présenter les plans d'égalité de chances. Le Gouvernement a été invité à indiquer l'impact de l'inclusion des résultats des enquêtes sur l'égalité de rémunération dans les plans d'égalité sur la réduction des écarts de rémunération. Elle a également noté qu'une plainte avait été déposée auprès de la Commission pour l'égalité des chances contre un employeur, s'agissant de la question de savoir si les syndicats ont ou non accès à l'information sur la rémunération d'un employé dans le contexte de l'enquête sur des écarts de rémunération menée chaque année par les employeurs du secteur privé. La Commission d'experts a indiqué qu'elle souhaiterait obtenir des informations sur la décision prise par cette commission dans cette affaire, qui devait être jugée en automne 1998.

La Commission d'experts a noté que les travaux entrepris par l'Institut du monde du travail dans le cadre d'un programme de recherche et de développement spécial intitulé « La détermination des rémunérations et l'évaluation des emplois » sur la base d'un système d'évaluation de la rémunération, connu sous le nom de système AHC, ont été achevés en 1997. Selon le Gouvernement, le système revêt la forme d'un modèle d'évaluation des emplois qui peut être utilisé en plusieurs lieux

de travail, qui représente une structure et définit les facteurs et les aspects en des termes généraux. Rappelant les préoccupations soulevées précédemment par la Confédération des employeurs suédois qui se demandait si l'évaluation des emplois répondait aux exigences d'une bonne structure des rémunérations, la Commission d'experts a demandé des informations sur la question de savoir si des méthodes autres que l'évaluation des emplois avaient été mises au point pour encourager et garantir l'application du principe à travail égal salaire égal.

La Commission d'experts a noté la déclaration du Gouvernement selon laquelle les analyses relatives à la rémunération des hommes et des femmes ont été renforcées du fait que le Gouvernement a mis la méthode d'évaluation objective des emplois à la disposition de l'Institut du monde du travail, et a rappelé les préoccupations soulevées par la Fédération syndicale suédoise quant au manque d'accès à l'information nécessaire pour présenter des revendications en matière d'égalité de rémunération et des difficultés posées par la discrimination indirecte. Elle a donc demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour surmonter ces problèmes.

La Commission d'experts a noté les informations fournies par le Gouvernement relatives aux affaires portées devant le Tribunal du travail, et se réfère en particulier à une affaire relative à la discrimination en matière de rémunération (A 190/97) que ce tribunal a portée devant la Cour européenne de justice pour obtenir un jugement préliminaire sur une question particulière. Elle a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur le jugement préliminaire de la Cour et la décision du Tribunal, et de lui communiquer des exemplaires de ces décisions. Le Tribunal du travail avait demandé à la Cour de statuer sur les critères que les tribunaux nationaux devraient utiliser lorsqu'ils décident si les emplois sont de valeur égale.

Viet Nam

Position en ce qui concerne les conventions de l'OIT relatives aux femmes

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Viet Nam a ratifié les Conventions Nos 100 et 111 le 7 octobre 1997. Les premiers rapports du Gouvernement ont été reçus en 2000 et seront examinés en 2001 par la Commission d'experts une fois que le Bureau aura établi une analyse comparative. Le Viet Nam a également ratifié la Convention No 45.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** Les commentaires de la Commission d'experts sur les questions se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention No 45. En répondant à sa demande directe de 1998 qui concerne la réponse à une demande précédente, le Gouvernement a déclaré que conformément à l'article 113 2) du Code du travail de 1994, aucune femme, indépendamment de son âge, ne peut être employée dans une mine même pour un travail occasionnel. La Commission d'experts a noté que le décret No 23/CP du 18 avril 1996, et la circulaire No 03/LDTBXH-TT du 13 janvier 1997, annexée au rapport, indiquent les mesures à prendre par les entreprises pour transférer les travailleuses qui se livrent à un travail interdit, y compris un travail souterrain, à un emploi approprié, et que ces

mesures comprennent, entre autres, la collecte de statistiques et la création de projets destinés à transférer ces travailleuses à un autre travail approprié. Notant également que le Gouvernement signalait que ces dispositions de la législation nationale sont appliquées progressivement, la Commission d'experts a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique de la Convention, y compris le nombre de travailleuses employées dans des mines souterraines et le nombre de celles qui ont été transférées à d'autres travaux conformément aux dispositions citées ci-dessus.

III. Information sur les activités de coopération technique

Nicaragua

Le Programme de promotion de la femme (GENPROM) exécute, en collaboration avec le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et le Groupe MIGRANT de l'OIT, un projet intitulé « Protection des travailleuses migrantes et amélioration du bien-être des familles au Nicaragua ». Le projet cherche à améliorer les possibilités d'emploi et la protection des femmes dans les communautés touchées par les migrations dans des conditions qui conduisent également à une meilleure protection des enfants. Il a été conçu après que des recherches entreprises sur les migrations au Nicaragua ont montré que les femmes, les enfants et en particulier les femmes âgées étaient les plus affectés. Les femmes sont très vulnérables au trafic et à l'exploitation de leur travail; les enfants subissent l'éclatement des familles, l'abus et l'exploitation, l'abandon scolaire et, dans la plupart des cas, sont obligés de se livrer aux pires formes du travail des enfants. Les femmes âgées d'autre part sont le plus souvent laissées en arrière et chargées de s'occuper des jeunes enfants et des travaux ménagers. Les principales interventions du projet consistent à faire mieux comprendre les coûts et les avantages de la migration pour les femmes et leurs familles, à former celles qui continuent à vouloir émigrer, à promouvoir des emplois décents pour les femmes dans la communauté source de l'émigration en tant que solution de rechange et à faire en sorte que l'emploi des femmes se traduise par une réduction du travail des enfants.

Le Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes exécute un projet financé par les Pays-Bas qui vise à améliorer les conditions de travail des travailleuses dans l'industrie Maquila. Le projet intitulé « Amélioration des conditions de travail et de vie des femmes travailleuses de l'industrie Maquila » (RLA/97/07/MNET) a été commencé au début de 2000 par l'Instituto Nicaragüense de Investigaciones Economicas y Sociales.

Le projet est divisé en six types de mesures :

1. Développement humain et formation sexospécifique des travailleuses dans les Maquilas;
2. Intégration des besoins et des intérêts sexospécifiques des femmes en matière d'organisation syndicale;
3. Amélioration des conditions de travail dans les entreprises;

4. Promotion de politiques publiques visant à améliorer les conditions de travail des femmes travaillant dans les Maquilas, en particulier, et de toutes les travailleuses en général;
5. Élaboration de méthodologies de recherche;
6. Viabilité.

Au cours de sa première phase, le projet a élaboré une analyse des conditions de travail des travailleuses de l'industrie Maquila et a fourni des informations sur les problèmes juridiques et administratifs les plus importants du pays.

Viet Nam

Dans la sous-région du Grand Mékong (Cambodge, Chine (Province de Yunnan), République populaire démocratique lao, Thaïlande et Viet Nam), GENPROM collabore également avec IPEC pour organiser des efforts de prévention et de réadaptation pour combattre la traite des femmes et des filles. À l'issue de consultations sous-régionales organisées en octobre 1998, le Viet Nam avait exprimé sa préoccupation en ce qui concerne la traite des femmes et des enfants, en particulier à partir des campagnes vers les villes et vers l'étranger. Le projet repose sur l'hypothèse que si on responsabilise les membres féminins des familles en leur donnant un travail productif et en leur offrant une plus grande gamme de possibilités économiques, on a les meilleures chances de prévenir le trafic. La stratégie globale du projet du Mékong consiste essentiellement à développer des activités de renforcement des compétences, de sensibilisation, d'information et d'action directe, y compris des projets de développement communautaire avec la participation des femmes. Le projet vise à mettre en place des mécanismes sous-régionaux et bilatéraux de prévention et de réintégration; de renforcer la capacité nationale et locale à prendre des mesures coordonnées de lutte contre le trafic; à mettre au point des stratégies appropriées et intégrées de formation pour encourager les changements d'attitude et de comportement aux niveaux local, provincial, national et sous-régional et à appuyer des projets pilotes de prévention, de retrait et de réintégration, propriétés des communautés. Ces mesures comprennent notamment l'identification de nouvelles possibilités économiques; la formation aux métiers et au commerce; l'amélioration de l'accès au crédit, aux marchés, aux structures d'appui aux familles et à la sécurité sociale; des activités sociales de groupe; la sensibilisation aux questions d'importance cruciale pour les femmes et les filles, et l'enseignement des notions élémentaires du droit.

L'OIT exécute également un projet moyennant le GENPROM destiné aux jeunes femmes qui a pour objet de leur faciliter le passage de l'école au travail et d'améliorer leurs chances d'obtenir un emploi décent grâce à des activités qui comprennent la sensibilisation des décideurs aux aspects sexospécifiques des problèmes posés par l'emploi des jeunes; l'aide aux jeunes femmes leur permettant d'évaluer avec réalisme les possibilités d'emploi et de les saisir; l'enseignement aux jeunes femmes de connaissances concernant leurs droits en matière de travail, l'hygiène et la sécurité industrielle; la formation en matière d'aptitude à la vie quotidienne, y compris la santé génésique et le harcèlement sexuel. Le projet utilise des technologies de l'information et des communications pour permettre aux institutions qui y participent d'atteindre un plus grand nombre de femmes, pour documenter les ensei-

gnements tirés dans le cadre du Réseau de haut niveau visant à formuler des politiques pour l'emploi des jeunes.

Le Bureau de la Conseillère spéciale pour les questions des travailleuses de l'OIT et FEMMES ont exécuté un projet mondial qui porte également sur le Viet Nam (1996-1997, 22 mois). Ce projet intitulé « Formation et diffusion d'informations concernant les droits des travailleuses » (INT/94/M09/NET) cherche à améliorer l'égalité des chances et de traitement des travailleuses grâce à la diffusion de supports d'éducation et de formation à une large gamme de clients de l'OIT et aux membres des organisations non gouvernementales. Cette initiative, financée par le Ministère du développement des Pays-Bas, repose sur une approche aux droits des femmes qui s'inspire de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de la Conférence mondiale sur les droits de l'homme tenue à Vienne.

Les indicateurs de réalisation du projet ont été définis comme suit :

- a) Les services de l'État et les organisations d'employeurs, de travailleurs et de femmes continuent à incorporer la formation et l'information en matière de droits des travailleuses dans leurs programmes de formation et d'information destinés aux travailleurs;
- b) Les services de l'État, les organisations d'employeurs, de travailleurs et de femmes continuent leurs activités de sensibilisation aux droits des travailleuses et utilisent les supports de formation et d'information relatifs aux droits des travailleuses;
- c) Les droits des travailleuses sont incorporés explicitement dans les déclarations et documents de planification nationale;
- d) Les travailleuses continuent à se servir des supports de formation ou d'information pour informer d'autres groupes de travailleuses de leurs droits, grâce à l'organisation de réunions au sein des communautés ou au lieu de travail;
- e) Les travailleuses prennent des mesures concrètes pour améliorer leur situation;
- f) Les droits des travailleuses sont mentionnés explicitement dans les conventions collectives.

Des supports de formation en vietnamien ont été élaborés, et les droits des travailleuses ont été introduits dans le Plan national de suivi pour la promotion de la femme vietnamienne pour l'an 2000 sur la base du Programme d'action de Beijing. On a collecté des données sur la main-d'oeuvre féminine et on a organisé des études sur des femmes occupant des positions de cadre et d'administrateur. On a également organisé des enquêtes sur l'emploi, la formation, les salaires, les revenus et les conditions de travail des travailleuses dans des entreprises n'appartenant pas à l'État et dans le secteur non structuré.

À l'heure actuelle, un suivi du projet utilisant les formateurs formés et des documents d'information produits dans le cadre du projet décrit ci-dessus est en cours d'exécution. Ce projet VIE/99/MO1/NET intitulé « Recherche pratique et formation en matière d'égalité entre les sexes au lieu de travail au Viet Nam » est exécuté par le Centre de recherche pour les travailleuses. Dans son cadre, on élaborera des statistiques à jour sur la représentation des femmes dans les ministères et au Départe-

ment du travail, des invalides et des affaires sociales dans 61 provinces, et les données sur les attitudes et besoins de formation en matière d'égalité entre les sexes au travail. Le projet fournira également les résultats d'une analyse sexospécifique des conditions d'emploi et de travail et des besoins des entreprises employant des travailleuses.
