



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

Distr. générale
6 juin 2005
Français
Original: anglais

**Comité pour l'élimination
de la discrimination à l'égard des femmes**

Trente-troisième session

Point 5 de l'ordre du jour provisoire*

5-22 juillet 2005

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

**Rapport présenté par les institutions spécialisées
des Nations Unies sur l'application de la Convention
dans les domaines relevant de leurs compétences**

Note du Secrétaire général**

Additif

Organisation internationale du Travail

1. Le 23 mars 2005, le Secrétariat a invité, au nom du Comité, l'Organisation internationale du Travail (OIT) à présenter au Comité un rapport sur les renseignements que les États lui avaient fournis au sujet de l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans les domaines qui entraient dans le cadre de ses activités, pour compléter l'information figurant dans les rapports des États parties à la Convention devant être examinés à la trente-troisième session.
2. Par ailleurs, le Comité souhaitait être informé des activités, programmes et décisions de l'OIT visant à promouvoir l'application de la Convention.
3. Le rapport ci-joint fait suite à la demande du Comité.

* CEDAW/C/2005/II/1.

** Le document a été présenté en retard aux services de conférence, sans la note explicative exigée par l'Assemblée générale, au paragraphe 8 de sa résolution 53/208 B, en cas de soumission tardive d'un rapport aux services de conférence



Annexe

Rapport de l'Organisation internationale du Travail

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Renseignements sur la situation de chaque pays.	4
Bénin	4
Burkina Faso	6
Gambie	9
Guyana	11
Irlande	14
Israël	16
Liban	17

I. Introduction

Les dispositions de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont visées dans un certain nombre de Conventions de l'OIT. Parmi les 185 Conventions adoptées à ce jour, le présent rapport intéresse principalement les suivantes :

- Convention de 1951 (n° 100) sur l'égalité de rémunération, ratifiée par 161 États membres
- Convention de 1958 (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée par 160 États membres
- Convention de 1981 (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ratifiée par 36 États membres

Il est fait référence, selon le cas, à un certain nombre d'autres Conventions de l'OIT intéressant l'emploi des femmes, notamment :

Travail forcé

- Convention de 1930 (n° 29) sur le travail forcé
- Convention de 1957 (n° 105) sur l'abolition du travail forcé

Travail des enfants

- Convention de 1973 (n° 138) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi
- Convention de 1999 (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants

Liberté syndicale

- Convention de 1948 (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical
- Convention de 1949 (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collectives

Politique de l'emploi

- Convention de 1964 (n° 122) sur la politique de l'emploi
- Convention de 1975 (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines

Protection de la maternité

- Convention de 1919 (n° 3) sur la protection de la maternité
- Convention (révisée) de 1952 (n° 103) sur la protection de la maternité
- Convention de 2000 (n° 183) sur la protection de la maternité

Travail de nuit

- Convention (révisée) de 1948 (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (et Protocole)

- Convention de 1990 (n° 171) sur le travail de nuit

Travaux souterrains

- Convention de 1935 (n° 45) sur les travaux souterrains

Travail à temps partiel

- Convention de 1994 (n° 175) sur le travail à temps partiel

Travail à domicile

- Convention de 1996 (n° 177) sur le travail à domicile

L'application des Conventions ratifiées est supervisée à l'OIT par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, organe composé d'experts indépendants venus du monde entier qui se réunit chaque année. On trouvera dans le présent rapport (deuxième partie) le texte des observations et demandes directes formulées par cet organe. Les observations sont consignées dans le rapport annuel de la Commission à la Conférence internationale du Travail qui paraît en langues anglaise, espagnole et française. Les demandes directes (rédigées en anglais et en français, ainsi qu'en espagnol s'il s'agit de pays hispanophones) qui ne sont pas publiées, sont néanmoins portées à la connaissance du public. Elles sont par la suite versées dans la base de données de l'OIT relative aux activités de surveillance (ILOLEX).

II. Renseignements sur la situation de chaque pays

Bénin

Positions à l'égard des Conventions de l'OIT

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, le Bénin a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

II. **Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT.** Les observations ci-après de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la CEDAW ont trait à ce qui suit :

Convention n° 100 : Dans sa demande directe de 2003, la Commission a évoqué les chiffres fournis précédemment par le Gouvernement, qui révélaient la faible représentation de femmes dans la fonction publique, appelant l'attention du Gouvernement sur le fait que la situation des femmes sur le marché du travail était au nombre des causes des inégalités en matière de rémunération entre les sexes. Elle a demandé à nouveau à être informée de toutes mesures prises ou envisagées pour faire une place meilleure aux femmes dans la fonction publique, surtout aux échelons supérieurs, où elles sont sous-représentées. La Commission a pris acte également des mesures tendant à favoriser l'emploi des femmes dans le secteur privé, dont l'insertion dans certaines offres d'emploi d'une mention indiquant que les candidatures féminines seraient privilégiées; l'établissement d'un cadre juridique en faveur des travailleuses indépendantes et des femmes chefs d'entreprise et de mesures d'aide destinées aux femmes dans le secteur informel. La Commission a prié le Gouvernement de continuer à l'informer de toutes autres mesures prises ou

envisagées tendant à ouvrir diverses branches d'activités du secteur privé à la femme.

Convention n° 111 : Dans sa demande directe de 2003, faisant suite à son observation générale de 2002 sur la Convention n° 111, la Commission a relevé que si pour l'heure aucun texte ne venait définir le harcèlement sexuel en matière d'emploi et de profession, de la part de l'employeur, l'article 360 du projet de code pénal stipulait que le fait de harceler autrui en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, était puni d'une peine d'emprisonnement allant de deux mois à un an et d'une amende allant de 50 000 à 500 000 francs CFA. Notant également que, d'après les indications fournies par le Gouvernement, le projet de code du travail de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA) consacrerait des dispositions au harcèlement sexuel, la Commission a demandé au Gouvernement de l'informer des progrès réalisés en vue de l'adoption du projet de code pénal et du projet de code du travail de l'OHADA.

Par le passé, la Commission a appelé l'attention du Gouvernement sur l'obligation qui lui incombait de formuler et d'appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, tel que prescrit par l'article 2 de la Convention n° 111. La Commission a déploré que selon le rapport du Gouvernement aucun progrès n'avait été fait ni aucune politique ou mesure mise au point ou adoptée. Elle a exhorté le Gouvernement à rendre compte par le menu dans son prochain rapport des efforts déployés en vue d'adopter une politique au sens de l'article 2 de la Convention.

La Commission a noté également que selon le Gouvernement il n'existe encore aucun texte sur les conditions d'emploi spéciales des agents permanents de l'État, aux termes de l'article 12, qui réserve certains postes à l'un ou l'autre sexe en raison des contraintes qui leur sont particulières. La Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer dans son prochain rapport la manière dont cette disposition est appliquée dans les faits et de lui communiquer le texte lorsqu'il aura été adopté.

Ayant noté également que le rapport du Gouvernement ne donnait pas de précisions sur les mesures prises concrètement pour encourager une véritable promotion de l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi dans les secteurs public et privé, la Commission a prié le Gouvernement de fournir, dans son prochain rapport des informations exhaustives sur a) la situation des hommes et des femmes dans les divers emplois et aux différents échelons de la fonction publique et b) les mesures tendant à favoriser la participation des femmes aux activités de formation et de perfectionnement professionnel et l'accès aux branches d'activités des secteurs public et privé peu ouvertes aux femmes.

Information complémentaire sur la Convention n° 182 : Le Gouvernement a présenté son premier rapport sur la Convention (ratifiée en 2001), qui a été examiné par la Commission à sa session de novembre-décembre 2004. Dans la demande directe qu'elle a formulée cette année, la Commission a commencé par soulever la question du trafic d'enfants et de l'emploi d'enfants, notamment de fillettes dans les travaux domestiques. À cet égard, elle a noté en particulier l'information communiquée par le Gouvernement dans le rapport qu'il a présenté au Comité des droits de l'enfant (CRC/C/3/Add.52, 4 juillet 1997, par. 216 à 219) sur la situation

des « vidomégons ». La Commission a relevé que le décret n° 26 du 14 avril 1998, portant sur les conditions générales d'emploi des domestiques, ne vise que les personnes engagées à titre permanent et continu par des particuliers pour effectuer les travaux domestiques n'envisageant pas spécialement de dispositions particulières pour les personnes de moins de 18 ans. Les travailleurs temporaires, engagés pour une durée ne dépassant pas 20 heures par semaine, ne relevant pas du décret du 14 avril 1998 et ne sont assujettis qu'aux conditions convenues entre les parties (art. 1 du décret). Tout en notant que deux séminaires régionaux (information obtenue de l'ONU) ont été consacrés à la question du recrutement de fillettes comme bonnes, la Commission a demandé au Gouvernement de lui faire connaître les mesures qu'il avait adoptées ou qu'il envisageait d'adopter pour assurer que les enfants de moins de 18 ans qui travaillent comme domestiques, y compris les « vidomégons », ne soient pas affectés à des travaux qui soient susceptibles de nuire à leur santé, à leur sûreté ou de porter atteinte à leur moralité.

En outre, la Commission a noté que le Gouvernement avait entrepris de vastes campagnes de sensibilisation contre les pires formes de travail des enfants en général et des filles en particulier. La Commission a également relevé que l'État avait décrété que l'enseignement primaire obligatoire était gratuit pour les filles. Elle note la création d'un programme d'écoute, d'orientation et de formation à l'intention des fillettes et des jeunes filles en détresse et que la brigade des mineurs a intercepté 1 350 enfants victimes de trafic, dont 85 % de filles, mais que ces dernières bénéficient de mesures d'intégration sociale. La Commission a demandé au Gouvernement de l'informer de l'impact de ces mesures sur l'élimination des pires formes de travail des enfants, s'agissant des filles.

Burkina Faso

Position à l'égard des Conventions de l'OIT

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Burkina Faso a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n^{os} 3, 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

II. **Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la CEDAW ont trait aux Conventions suivantes :

Convention n° 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission a noté la confirmation du Gouvernement burkinabè selon laquelle l'article 104 de son Code de travail (loi n° 11/92), qui dispose qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge ou leur statut, est toujours en vigueur. Cela étant, en rappelant que la Convention pose le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, la Commission a estimé que dans sa formulation actuelle, l'article 104 ne reflétait pas fidèlement l'esprit de la Convention. La Convention couvre également les cas de l'homme et de la femme qui, dans des conditions de travail différentes ou à qualifications différentes, font un travail d'égale valeur. La Commission a exprimé l'espoir que le Gouvernement amenderait l'article 104 de façon à l'accorder pleinement avec la Convention.

La Commission a également encouragé le Gouvernement burkinabè à essayer par tous les moyens de rassembler des données statistiques sur les niveaux de rémunération des femmes et des hommes et à les lui communiquer. Elle a engagé le Gouvernement à faire tout son possible pour rehausser le statut de la femme sur le marché du travail, élever les niveaux d'instruction et de compétences des femmes et ouvrir aux femmes de nouvelles perspectives professionnelles, toutes ces mesures devant concourir à une meilleure application de la Convention.

La Convention n° III : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission est revenue sur l'observation générale qu'elle avait faite en 2002 sur la Convention, en constatant que la définition donnée au harcèlement sexuel dans l'article 34 du projet de Code de travail ne visait que le harcèlement dit « donnant-donnant ». Elle a demandé au Gouvernement burkinabè d'indiquer les mesures qu'il a prises ou envisage de prendre pour inclure le concept du harcèlement s'inscrivant dans un environnement de travail hostile dans la définition. Le Comité a dit espérer que le projet de code de travail serait adopté sous peu et que le Gouvernement lui rendrait compte de l'application de cette disposition dans la pratique.

En ce qui concerne l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la Commission a demandé au Gouvernement burkinabè d'expliquer en détail l'application de la loi du 28 avril 1998 visant à garantir l'égalité d'accès à l'emploi sans distinction de sexe dans le secteur public. Elle a également demandé au Gouvernement d'indiquer toutes les mesures prises pour améliorer le niveau d'instruction des femmes et les résultats obtenus pour ce qui est de la participation des femmes aux formations professionnelles et supérieures et leur accession aux postes de responsabilité, et de rendre compte des progrès accomplis dans l'élaboration de la législation visant à promouvoir le développement des femmes rurales. Elle a par ailleurs demandé au Gouvernement d'exposer les activités entreprises par le Ministère de la promotion de la femme (créé en 2002) pour faire prévaloir les principes de la Convention.

En ce qui concerne les mesures de protection de la femme, la Commission a constaté qu'aux termes de l'article 107 du projet de Code du travail, les femmes ne devaient pas être maintenues dans des emplois qui soient au-dessus de leurs forces mais réaffectées à des emplois appropriés. Dans l'impossible, il devait être mis fin au contrat de travail et une indemnité devait être versée à l'intéressée. La Commission a rappelé que, comme suite à l'adoption de la résolution de 1985 sur l'égalité des chances et de traitement entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine, certaines mesures de protection de la femme qui étaient fondées sur une idée stéréotypée de la capacité des femmes et de leur rôle dans la société avaient été remises en question, au risque de desservir le principe de l'égalité des chances et de traitement. La Commission a demandé au Gouvernement burkinabè de lui rendre compte de l'application de l'article 107 dans la pratique.

La Convention n° 3 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission a noté la déclaration du Gouvernement burkinabè annonçant explicitement son intention de tenir compte, en réexaminant le Code du travail, des observations émises par la Commission sur les articles 84 et 85 du Code qui, dans leur formulation actuelle, omettent l'interdiction faite aux femmes de travailler pendant une période de six semaines après ses couches, aux termes de l'article 3 a) de la Convention. Rappelant que le congé postnatal obligatoire est une importante mesure de protection garantie par la Convention aux femmes, le Comité a dit

espérer que le Gouvernement ferait rapidement le nécessaire pour aligner la législation nationale pertinente sur la Convention.

Convention n° 29 : Dans le commentaire qu'elle a formulé en 2002, la Commission a constaté qu'un nombre important de femmes et d'enfants étaient victimes des trafiquants de main-d'œuvre. Ce trafic aurait comme but l'utilisation du travail des femmes et des enfants dans l'agriculture, le travail domestique, la prostitution et la mendicité. Le Burkina Faso serait à la fois pourvoyeur, destinataire et pays de transit, selon une étude du Ministère de l'emploi, du travail et de la sécurité sociale datant de mars 2000, qui mentionnait différentes formes d'exploitation des enfants. La plupart des enfants burkinabè victimes du trafic avec l'étranger seraient principalement employés dans l'agriculture et parfois soumis à la prostitution. Les intermédiaires, qui agissent à partir de la Côte d'Ivoire, se feraient remettre les enfants par des intermédiaires opérant au Burkina Faso (rapport de synthèse du rapport du projet sous-régional du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC/OIT, 2001) : « Combattre le trafic des enfants à des fins d'exploitation de leur travail en Afrique de l'Ouest et du Centre »). La Commission a pris note de la création d'un Comité national de surveillance du respect des droits de l'enfant. Elle a également noté que le Ministère de l'emploi et du travail et le Programme international pour l'abolition du travail des enfants menaient conjointement une étude sur la traite d'enfants au Burkina Faso. La Commission a demandé au Gouvernement burkinabè d'indiquer toute mesure prise pour combattre la traite de personnes et pour les protéger du travail forcé.

La Convention n° 138 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission a rappelé ses commentaires antérieurs sur le travail domestique des enfants, ayant constaté que le Code du travail semblait exclure de son champ d'application le travail effectué en dehors d'une relation d'emploi (art. premier). Toutefois, selon le rapport d'activité de 2001 du Programme national de l'IPEC au Burkina Faso, la majorité des travailleurs mineurs étaient employés dans l'agriculture et l'élevage, les plus exposés étaient les apprentis dans le secteur non structuré de l'orpaillage et les filles travaillaient comme domestiques, vendeuses et apprentis. La Commission avait demandé au Gouvernement burkinabè de préciser les mesures qu'il avait prises ou qu'il envisageait de prendre pour étendre l'application de la Convention au travail effectué en dehors d'une relation d'emploi ou dans le secteur informel. La Commission a cette fois-ci relevé que, selon le Gouvernement, les textes en vigueur, dont le nouveau Code du travail, ont été également appliqués dans le cas des travailleurs employés dans le secteur informel, des apprentis, des travailleurs domestiques et des vendeurs qui ont porté plainte auprès des services d'inspection du travail. Elle a noté que ces plaintes seraient prises en compte, à l'exception du cas des enfants employés dans le secteur de l'orpaillage qui n'ont pas porté plainte. La Commission a également noté la précision donnée par le Gouvernement selon laquelle le décret n° 77-311 et les textes portant modification du décret s'appliquaient aux travailleurs domestiques, y compris les employés de maison. Elle a demandé au Gouvernement de lui transmettre copie du décret, ainsi que des dispositions réglementant l'âge minimum pour un travail indépendant, s'agissant en particulier des enfants qui travaillent pour leur propre compte.

La Convention n° 182 : Il convient de noter que le Burkina Faso participe au projet LUTRENA (Combattre le trafic des enfants à des fins d'exploitation de leur

travail en Afrique de l'Ouest et du Centre) du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants, projet couvrant neuf pays. Certains programmes d'action ont été mis en place dans le cadre du programme national de lutte contre le travail des enfants, comme le programme de soutien et d'assistance aux fillettes employées dans le secteur informel, appliqué à Ouagadougou; l'action socioéducative en faveur des filles des zones rurales menée dans les provinces de Bazèga, de Bulkiemdé, d'Oubrienga et de Kadiogo; et les mesures de prévention et de formation appliquées à Ouagadougou pour lutter contre l'emploi des filles comme domestiques. Selon le rapport national de juin 2004 sur le développement de l'éducation au Burkina Faso (p. 12, par. 1.2.2), les mesures d'incitation en faveur de l'éducation de base, comme la prise en charge des frais de scolarité par l'État, devaient encourager filles à aller à l'école.

À sa session de 2004, la Commission a analysé le premier rapport du Gouvernement burkinabè sur l'application de la Convention (ratifiée en 2001). Dans son observation, la Commission s'est dite préoccupée par la traite des enfants à des fins d'exploitation sexuelle et a pris note des diverses mesures législatives et autres prises par le Gouvernement pour faire face à ce problème. Il s'agissait notamment d'un projet de plan d'action national contre la traite d'enfants et de la participation du Gouvernement à la campagne « carton rouge au travail des enfants » de l'IPEC (pour plus de détails, voir les observations de la Commission d'experts).

Dans sa demande directe, la Commission a relevé certains programmes d'action mis en route dans le cadre du Programme national de lutte contre le travail des enfants, comme le programme de soutien et d'assistance aux fillettes employées dans le secteur informel lancé à Ouagadougou; l'action socioéducative en faveur des filles des zones rurales menée dans les provinces de Bazèga, de Bulkiemdé, d'Oubritenga et de Kadiogo et les mesures de prévention et de formation appliquées à Ouagadougou pour lutter contre le travail des filles. Elle a également noté que, selon le rapport national établi en 2004 sur le développement de l'éducation au Burkina Faso (p. 12, par. 1.2.2), les mesures d'incitation en faveur de l'éducation de base, comme la prise en charge des frais de scolarité par l'État, devaient encourager filles à aller à l'école. La Commission a demandé au Gouvernement de lui rendre compte de l'efficacité de ces mesures qui devaient protéger les filles contre les pires formes de travail des enfants.

Gambie

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

I. La Gambie a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111 de l'OIT ainsi que les conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

II. **Observations formulées par les organes de supervision de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la CEDAW ont trait aux conventions suivantes :

La Convention n^o 100 : Le Gouvernement a présenté un premier rapport relatif à cette convention (ratifiée en 2000), que le Comité a analysé en 2004. Dans une demande directe, le Comité a noté que la définition de la rémunération contenue au chapitre 3 du Code du travail correspondait partiellement à celle qui figurait dans la Convention mais omettait de faire référence aux éléments indirects de la

rémunération. Notant qu'un nouveau projet de code du travail était en cours d'élaboration, le Gouvernement gambien a exprimé l'espoir que ce texte inclurait une définition complète de la rémunération englobant les paiements directs et indirects en argent liquide ou sous forme d'avantages en nature et de prestations. En outre, le Gouvernement fait observer que le Code du travail n'énonçait pas le principe suivant : « à travail de valeur égale, salaire égal ». Bien que le Gouvernement ait indiqué qu'en règle générale, les hommes et les femmes percevaient des rémunérations égales pour un même type de travail, notion qui dans tous les cas était plus pointue que celle de travail de valeur égale prévue par la Convention, il a aussi déclaré que les femmes exerçant des fonctions analogues à celles de leurs collègues hommes étaient moins bien rémunérées, en raison notamment de leur manque d'expérience sur le terrain. Le Comité a exprimé l'espoir que le nouveau Code donnerait une définition claire du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » et permettrait une comparaison des rémunérations sur une base aussi large que possible, afin d'éviter une sous-évaluation des travaux et des niveaux de rémunération des femmes.

En ce qui concerne l'évaluation des emplois, le Comité a fait remarquer que le paragraphe 1 de l'article 64 du Code du travail autorisait le Comité consultatif du travail à revoir la classification des métiers et emplois et les descriptions d'emplois agréées par toutes les chambres de métiers. Le Comité a rappelé qu'au paragraphe 1 de l'article 3 de la Convention, il est stipulé que des mesures devraient être prises pour encourager l'évaluation objective des emplois, sur la base des travaux accomplis, lorsque cela peut faciliter l'application de la Convention. En outre, l'application du principe « à travail égal, salaire égal » implique l'adoption d'une technique qui permette de mesurer et de comparer de manière objective la valeur relative des travaux exécutés. Le Comité a donc demandé des informations sur toutes les mesures prises par le Comité consultatif du travail, au titre du chapitre susmentionné, et en particulier sur la question de savoir si ce comité ou les chambres des métiers avaient fait le nécessaire pour comparer de manière objective la valeur des travaux.

Convention n° III : Le Gouvernement a présenté un premier rapport relatif à la Convention (ratifiée en 2000) qui a été analysé par le Comité en 2004. Dans sa réponse directe, le Comité a fait remarquer qu'au chapitre 28 de la Constitution, il était stipulé que les femmes avaient droit à un traitement égal à celui des hommes, notamment à des chances égales dans les domaines politique, économique et social. Le Code du travail, qui est en train d'être amendé, ne contient actuellement aucune disposition relative à la discrimination, ne fait aucune référence aux motifs de discrimination et exclut le personnel domestique de son champ d'application. Le Comité a demandé instamment au Gouvernement de veiller à ce que le nouveau Code du travail contienne une définition complète de la discrimination, qui vienne compléter les dispositions de la Constitution, tienne compte des fondements juridiques de la Convention et traite de la discrimination directe et indirecte, en ce qui concerne l'égalité des chances et de traitement dans le domaine de l'emploi.

S'agissant de l'obligation d'adopter une politique nationale visant à promouvoir l'égalité, le Comité a constaté que s'il existait une nouvelle politique nationale de l'emploi pour 2003-2008, l'on ne savait pas très bien si cette politique encourageait l'égalité dans le domaine de l'emploi. Le Comité a en outre fait observer qu'il était nécessaire de populariser et d'appliquer le principe de l'égalité à l'échelle de tout le pays. Il a rappelé au Gouvernement que la Convention exigeait

des gouvernements qu'ils adoptent officiellement et appliquent une politique nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement, en ayant recours à des méthodes adaptées à la situation de leur pays. Le Comité a demandé au Gouvernement gambien de lui fournir davantage d'informations sur la question de savoir si la politique nationale de l'emploi contribuait à promouvoir l'égalité et si tel n'était pas le cas, de lui indiquer quand et comment il comptait remédier à cette lacune.

S'agissant de l'accès à la formation professionnelle, le Comité a pris acte de la déclaration dans laquelle le Gouvernement gambien affirmait qu'il n'existait pas de discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, le sexe, la religion et les opinions politiques, dans les domaines de la formation professionnelle, de l'emploi et de la classification des métiers, même si dans la pratique, certaines normes sociales voulaient que les hommes et les femmes soient formés à l'exercice de professions différentes. Le Comité a demandé au Gouvernement gambien de le renseigner sur les mesures qui avaient été prises en vue de remédier à cette forme indirecte de discrimination, laquelle avait conduit à une situation de ségrégation professionnelle, ainsi que sur les mesures visant à encourager les hommes et les femmes à se tourner vers des carrières non traditionnelles. Le Comité a également noté que même si pour encourager les parents à scolariser leurs petites filles, on avait décidé que ces dernières bénéficieraient d'un enseignement gratuit, l'éducation des filles demeurait une priorité secondaire dans les campagnes. Le Comité a rappelé que comme il était nécessaire d'avoir suivi certaines études pour obtenir un emploi, il ne fallait pas perdre de vue les problèmes que posaient ces exigences lorsque l'on appliquait la Convention (voir l'étude générale de 1998, par. 78). Le Comité a demandé au Gouvernement de le tenir informé des efforts qu'il avait accomplis pour que toute la population puisse accéder plus aisément à l'enseignement et à une formation professionnelle.

Convention n° 87 : Dans une demande qu'il avait directement formulée en 2003, en réponse au premier rapport du Gouvernement gambien, le Comité avait fait valoir que les alinéas c) et d) du paragraphe 2 de la loi n° 12 de 1990 sur le travail ne visaient pas le personnel de maison. Le Comité estime que comme ce personnel n'est pas exclu du champ d'application de la Convention, il devrait être couvert par les garanties qui lui accordent le droit de créer des associations professionnelles et d'y adhérer. Le Comité a demandé au Gouvernement gambien de lui indiquer quelles étaient les dispositions qui, en Gambie, garantissaient au personnel de maison le droit de créer des associations de leur choix et d'y adhérer.

Guyana

Positions à l'égard des conventions de l'OIT

I. Le Guyana a ratifié les conventions n°s 100 et 111 de l'OIT ainsi que les conventions n°s 29, 45, 87, 98, 105, 138, 142, 175 et 182.

II. **Observations formulées par les organes de supervision de l'OIT.** Les observations formulées par le Comité d'experts de l'OIT à propos des dispositions de la CEDAW ont trait aux conventions ci-après :

La Convention n° 100 : Dans la demande qu'il avait directement adressée en 2003, le Comité avait essentiellement demandé des renseignements supplémentaires

sur les modalités d'application pratique. Ces informations devaient porter sur : 1) le projet d'amendement au paragraphe 3 du chapitre 2 de la loi n° 19 de 1990 sur l'égalité des droits; 2) les données statistiques disponibles, notamment celles qui avaient trait aux barèmes des traitements des fonctionnaires et à la rémunération des hommes et des femmes, pour un travail de valeur égale; 3) les mesures prises ou que l'on comptait prendre en vue de promouvoir et de superviser l'application de la loi n° 126 de 1997 sur la prévention de la discrimination, notamment les activités de l'Inspection du travail et les méthodes auxquelles celle-ci avait recours; et 4) le rôle spécifique joué par les partenaires sociaux pour faciliter la compréhension et l'application de la Convention et des lois pertinentes relatives à l'égalité.

Convention n° 111 : Dans la demande qu'il avait directement adressée en 2003, le Comité avait fait observer que la loi guyanienne n'interdisait pas le harcèlement sexuel et il avait demandé au Gouvernement guyanien de lui présenter, dans son rapport de l'année suivante, des informations concernant l'application de la loi interdisant le harcèlement sexuel, notamment les décisions judiciaires pertinentes. Le Comité a également pris acte de la façon dont le Gouvernement guyanien avait réagi face aux difficultés rencontrées par les femmes qui cherchaient à intenter une action en justice pour discrimination en matière d'emploi et il a demandé à ce gouvernement de lui fournir des informations plus détaillées sur l'efficacité des procédures de recours prévues en cas de discrimination dans le domaine professionnel et en matière d'emploi.

Le Comité a pris acte des différents objectifs à réaliser qui étaient énoncés dans le Plan national d'action du Guyana en faveur des femmes pour 2000-2004 pour promouvoir l'esprit d'initiative, l'éducation et la formation professionnelle des femmes, etc. Le Gouvernement a été prié de fournir des renseignements sur les mesures qui avaient été prises et les résultats qui avaient été obtenus dans la réalisation du Plan durant les trois années écoulées, ainsi que sur toutes les campagnes de sensibilisation ou mesures de promotion qui avaient été lancées pour mieux faire comprendre à quel point il était important de laisser les hommes et les femmes exercer tous les métiers. À ce propos, il a appelé l'attention du Gouvernement guyanien sur les bons scolaires obtenus par les filles et il a exprimé l'espoir que le Gouvernement serait en mesure de rendre compte de la façon dont cette évolution s'était traduite sur le marché du travail. Le Comité a en outre demandé au Gouvernement un complément d'information sur les progrès réalisés dans l'adoption du projet de loi n° 6 de 2001 sur la création de commissions constitutionnelles, notamment une commission pour les femmes et la parité des sexes.

Convention n° 175 : Dans la demande directe qu'il a adressée en 2003, le Comité a fait observer que le terme « travailleur à temps partiel » n'était pas défini dans les lois et règlements nationaux. Le Comité a également pris acte des indications du Gouvernement selon lesquelles il n'y avait pas d'horaire de travail spécifique en deçà duquel un emploi était considéré comme à temps partiel. Le Comité a demandé au Gouvernement guyanien de lui indiquer quelles mesures il avait prises ou comptait prendre, pour donner, sans tenir compte des horaires de travail normaux des travailleurs à plein temps, qui variaient suivant les périodes de l'année, les professions, les régions géographiques ou les groupes d'âge considérés, une définition de ce qu'était « un emploi à temps partiel », condition préalable à la fourniture d'une protection efficace aux personnes qui occupaient de tels emplois.

Le Comité a pris acte des indications du Gouvernement selon lesquelles toutes les travailleuses avaient droit à 13 semaines de congé de maternité si elles avaient cotisé. Le Comité a aussi pris acte de la déclaration dans laquelle le Gouvernement guyanien affirmait que tous les travailleurs étaient couverts par le plan national d'assurance, pour ce qui était de leurs congés de maladie. Le Comité a demandé au Gouvernement guyanien de lui fournir un complément d'information sur les mesures de protection maternelle autres que les congés de maternité (prestations médicales et en espèces, affectations à des postes de travail plus adaptés, maintien d'un certain niveau de revenu et protection contre les licenciements, etc.) dont bénéficiaient les travailleuses à temps partiel. En outre, il semblerait que le seuil minimal de la rémunération hebdomadaire ou le caractère intermittent des fonctions exercées, qui sont des critères d'exclusion du plan national d'assurance, s'appliquent aussi aux prestations d'assurance maladie et aux allocations de maternité. Le Gouvernement est invité à fournir des renseignements supplémentaires à cet égard. Le Comité a aussi noté que le plan national d'assurance ne fixait pas de seuils et, par conséquent, qu'aucun travailleur n'en était exclu. Néanmoins, le Comité croit comprendre que la législation relative à la sécurité sociale qui est en vigueur exclut les travailleurs dont la rémunération hebdomadaire est inférieure à un certain montant ainsi que tous ceux qui sont des intermittents ou des auxiliaires. Le Comité a prié le Gouvernement guyanien de lui indiquer clairement quelles étaient les dispositions du droit interne pertinentes ainsi que les pratiques suivies à cet égard, et de lui fournir une estimation du pourcentage de travailleurs à temps partiel susceptibles d'être concernés par les exclusions susmentionnées.

Convention n° 182 : C'est en 2004 que le Comité a analysé le premier rapport du Gouvernement guyanien relatif à la Convention (ratifiée en 2001). Dans la demande directe qu'il a adressée au Gouvernement, le Comité a noté que les articles 84, 85 et 89 de la loi sur les infractions pénales prévoyaient des peines à l'encontre de tous ceux qui procèdent à l'enlèvement d'une femme ou d'une jeune fille célibataire de moins de 18 ans, pour la contraindre au mariage ou à avoir des rapports sexuels illicites. Le Comité a en outre noté que l'article 73 de la loi susmentionnée tient pour responsable toute personne qui incite ou tente d'inciter une personne de sexe féminin âgée de moins de 21 ans à quitter le Guyana ou son lieu de résidence pour se livrer à la prostitution dans le pays ou à l'étranger. Toutefois, le Comité a noté que ces dispositions ne visaient que la traite des femmes ou des fillettes à des fins d'exploitation sexuelle et il a demandé au Gouvernement guyanien de lui indiquer quelles mesures il avait prises ou comptait prendre pour interdire la vente et la traite de personnes de sexe féminin âgées de moins de 18 ans à des fins d'exploitation dans le travail.

En outre, le Comité a pris acte des dispositions de la loi sur les infractions pénales relatives à la prostitution des femmes et des filles. Il a noté en particulier que l'article 73 de la loi sur les infractions pénales érige en délit tout acte qui consiste : a) à inciter ou tenter d'inciter une personne de sexe féminin âgée de moins de 20 à avoir, aussi bien au Guyana qu'à l'étranger, des rapports sexuels illicites avec une autre personne; ou b) à inciter ou à tenter d'inciter une personne de sexe féminin à se livrer à la prostitution, aussi bien au Guyana qu'à l'étranger; ou c) à inciter ou à tenter d'inciter une personne de sexe féminin à quitter le Guyana dans l'intention de devenir pensionnaire d'une maison de passe; ou d) à inciter ou à tenter d'inciter une personne de sexe féminin à quitter son lieu de résidence habituel au Guyana dans l'intention de se livrer à la prostitution ou de devenir pensionnaire

d'une maison de passe, dans le pays comme à l'étranger. Le Comité note en outre que l'article 72 de la loi sur les infractions pénales prévoit des peines à l'encontre de quiconque : a) incite par la menace ou par des mesures d'intimidation une personne de sexe féminin à avoir des rapports sexuels illicites, au Guyana comme à l'étranger; b) incite, par des moyens frauduleux, une personne de sexe féminin qui n'est pas une fille publique à avoir des rapports sexuels illicites, tant au Guyana qu'à l'étranger; ou c) administre une drogue à une personne de sexe féminin de façon à permettre à autrui d'avoir des rapports illicites avec elle. En outre, le Comité a noté que l'article 86 de la loi sur les infractions pénales stipule que quiconque détient une personne de sexe féminin contre son gré ou dans les locaux d'une maison de passe dans l'intention d'avoir avec elle d'avoir des rapports sexuels illicites ou de l'amener à avoir des relations de cette nature avec un tiers sera reconnu coupable d'un délit et passible d'une peine d'emprisonnement. En outre, l'article 165 de la loi sur les tribunaux correctionnels stipule que quiconque tient ou gère une maison de passe, se livre à des actes participant de la gestion d'un tel établissement ou contribue à cette gestion, en qualité de locataire, de preneur de bail, d'occupant, de bailleur ou de propriétaire, ou toute personne ayant la charge de locaux et qui permet en toute connaissance de cause qu'une partie ou la totalité de ces locaux serve de maison de passe est passible d'une amende et d'une peine d'emprisonnement.

Irlande

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Irlande a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142, 177 et 182.

II. **Observations des organes de contrôle de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la Convention ont trait aux conventions suivantes :

Convention n^o 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, évoquant l'évaluation objective des emplois telle que définie à l'article 3 de la Convention, la Commission a noté avec intérêt que l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 7 de la loi intitulée *Employment Equality Act 1998* (loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi) autorisait la comparaison systématique des emplois, comme il est ressorti des trois décisions rendues par le Bureau du Directeur des enquêtes sur l'égalité entre janvier 2002 et avril 2003. Dans chacun de ces cas, les responsables pour les questions de l'égalité ont fait des inspections et comparé des emplois dissemblables, prenant comme critères les compétences, les qualités physiques et mentales requises, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, pour déterminer si, au regard de la loi susmentionnée, le travail effectué par la plaignante était d'une valeur égale aux travaux correspondant à l'emploi de référence; cela ne s'est avéré pour aucune des plaignantes.

Convention n^o 111 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission a noté qu'aux termes de la Constitution irlandaise, nonobstant l'égalité des hommes et des femmes devant la loi, l'État doit tenir dûment compte des différences de capacité, sur les plans physique et mental, entre hommes et femmes et de la fonction sociale des uns et des autres, que les femmes jouent un rôle

particulièrement important dans la vie du foyer et que l'État doit veiller à ce que la nécessité de travailler ne détourne pas les femmes de leurs devoirs domestiques. La Commission a demandé au Gouvernement irlandais de réexaminer ces dispositions en vue de réduire ou d'éliminer toute contradiction qui pourrait exister entre elles et de promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi et de profession.

D'autre part, la Commission a noté que, selon la loi de 1998 relative à l'égalité en matière d'emploi, lorsqu'un emploi oblige son titulaire à travailler à l'étranger dans un endroit où il lui serait difficile de respecter strictement la loi ou la coutume en raison de son sexe, de sa race ou de sa religion, le sexe, la race ou la religion, selon le cas, doit être considéré, comme faisant partie des qualifications exigées par le poste. Préoccupée par l'idée qu'un traitement potentiellement discriminatoire dans d'autres juridictions puisse avoir des répercussions sur la pratique suivie en Irlande en matière d'emploi, la Commission a demandé au Gouvernement d'expliquer comment ces dispositions sont appliquées dans la pratique.

La Commission a pris note de l'élargissement des attributions de la nouvelle Autorité chargée de l'égalité (« l'Autorité »), et de la création du Bureau du Directeur des enquêtes sur l'égalité (« le Bureau ») et de la Commission des droits de l'homme. Elle a également pris note des diverses activités intéressantes et instructives entreprises par ces organes officiels (en particulier l'Autorité et le Bureau) pour combattre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi. Elle a relevé notamment la rédaction et l'adoption d'un code de conduite sur le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail, la campagne menée par l'Autorité pour la constitution d'une base de données ventilées selon tous les motifs de discrimination bannis par la Convention et l'établissement de bilans en matière d'égalité.

La Commission a aussi noté que la législation en vigueur permet l'adoption, dans certains contextes, de mesures tendant à abolir les inégalités existantes en matière d'emploi, particulièrement dans l'intérêt des femmes, mais également de toute personne lésée sur les plans de la formation ou du travail. Elle a demandé au Gouvernement de donner des précisions sur les mesures et les programmes qu'il envisage de mettre en place, ainsi que sur ce qu'il a déjà fait ou prévoit de faire en la matière.

Convention n° 122 : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2003, la Commission constatait que le Gouvernement irlandais avait mis en place divers dispositifs politiques et législatifs pour accroître le nombre de femmes qui travaillent. Les dernières de ces mesures législatives, comme le prolongement du congé de maternité et l'adoption des lois intitulées *Career's Leave Act 2001* (loi de 2001 relative au congé pour soins) et *Part-time Workers Act 2001* (loi de 2001 relative aux travailleurs à temps partiel), doivent permettre aux femmes de conserver leur emploi et d'avancer dans leur carrière. D'autre part, le Gouvernement a réservé dans son plan national de développement 437 millions de livres pour le financement des services de puériculture, ce qui lui a déjà permis d'ouvrir 12 200 nouveaux centres de puériculture. La Commission a noté que l'augmentation relativement importante du nombre de femmes au travail de ces dernières années a permis de maintenir l'offre de main-d'oeuvre dans une économie en croissance rapide.

Convention n° 182 : La Commission a analysé les deux premiers rapports présentés en 2004 par le Gouvernement irlandais sur l'application de la convention

(ratifiée en 1999). Dans sa demande directe, la Commission a pris note de la législation adoptée pour prévenir, combattre et punir la traite, la prostitution et la vente d'enfants [lois intitulées *Child Trafficking and Pornography Act 1998* (loi de 1998 relative à la traite d'enfants et à la pornographie), *Illegal Immigrants (Trafficking) Act 2000* [loi de 2000 relative aux immigrés clandestins (à leur trafic)] et *Criminal Law (Sexual Offences) Act 1993* (loi de 1993 relative aux délits sexuels). Pour de plus amples renseignements sur les dispositions pertinentes de ces textes, se reporter au texte intégral de la demande directe de 2004 (ILOLEX).

Israël

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, Israël a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les conventions nos 29, 87, 98, 105, 122, 138 et 142.

II. **Observations des organes de contrôle de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la CEDAW ont trait aux conventions suivantes :

Convention n^o 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission a dû, en raison de la présentation tardive du rapport du Gouvernement israélien, répéter les observations qu'elle avait faites en 2003. Elle a pris note de l'adoption de deux mesures visant à renforcer la représentation des femmes dans le secteur public : l'établissement d'un rapport détaillé sur la promotion de la femme et l'inclusion de la condition de la femme dans tous les types d'enseignement. Selon les informations données par le Gouvernement, le Groupe de la promotion de la femme établit tous les ans des rapports détaillés à l'intention de la Commission de la condition de la femme de la Knesset. La Commission a demandé au Gouvernement de présenter avec son prochain rapport une copie du rapport détaillé susmentionné, et de la documentation utilisée dans les différentes activités d'enseignement.

En ce qui concerne la définition des objectifs à atteindre par chaque administration publique en matière d'emploi féminin, la Commission a pris note avec intérêt des amendements à la loi sur l'égalité des droits des femmes et à la loi sur la fonction publique (recrutement). La loi sur l'égalité des droits des femmes, telle qu'amendée, favorise le recrutement des femmes dans tous les emplois publics. De même, la loi sur la fonction publique dispose à présent que les administrations publiques favorisent la représentation des femmes en réservant certains postes aux candidates qualifiées ou en leur donnant la préférence lors du recrutement. La Commission a également pris note de l'élaboration d'une proposition qui attend une décision du Gouvernement et qui fixe certaines proportions de femmes à certains niveaux ou postes. Notant que l'adoption des mesures préférentielles permettra de réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes, la Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des données qui permettraient d'évaluer l'effet de ces mesures sur l'application de la Convention.

Convention n^o 111 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission a dû, en raison de la présentation tardive du rapport du Gouvernement israélien, répéter les observations qu'elle avait faites en 2003. Elle a noté que le taux d'activité a tendance à diminuer chez les hommes (juifs et non-juifs) et

continuent de croître chez les femmes juives. Elle a également noté que le taux d'activité des femmes israéliennes arabes n'a pas beaucoup varié, passant de 13,5 % en 1995 à 13,4 % en 1999. Elle a pris note des mesures spéciales prises par le Gouvernement pour ouvrir aux femmes juives orthodoxes et aux femmes arabes l'accès à l'emploi. Elle a demandé au Gouvernement de présenter l'évaluation éventuelle des résultats, y compris des données sur le nombre réel d'étudiantes entrées dans de bonnes conditions dans la vie active, sur leur formation ultérieure et sur toutes les autres mesures prises ou envisagées pour améliorer la situation des femmes arabes israéliennes et des juives ultra-orthodoxes sur le marché du travail.

La Commission a également noté que le Commissaire de la fonction publique a publié un plan pluriannuel de promotion de l'emploi des femmes dans les différents cadres de la fonction publique. Elle a demandé au Gouvernement israélien de continuer de lui rendre compte des mesures qu'il a prises ou qu'il envisage de prendre pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

La Commission a pris note des informations se rapportant à la loi de 1998 contre le harcèlement sexuel (qui couvre à la fois le chantage donnant-donnant et le milieu de travail hostile), y compris les mesures d'information et de formation des fonctionnaires, et les arrêts de la Cour suprême dans les affaires *État d'Israël c. Amos Bruchin et Eliezer Zarzur c. Commissaire de la fonction publique*. Elle a noté que le Département de la promotion et l'intégration de la femme recevait de plus en plus de plaintes pour harcèlement sexuel depuis que la loi de 1998 avait été adoptée et était en vigueur. Elle a demandé au Gouvernement de continuer de lui rendre compte des effets de cette loi.

Liban

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Liban a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111. Il a également ratifié les conventions n^{os} 29, 45, 89, 98, 105, 122, 138, 142 et 182.

II. **Observations des organes de contrôle de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la Convention ont trait aux conventions suivantes :

Convention n^o 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission d'experts a pris note avec intérêt de l'adoption le 26 mai 2000 de la loi n^o207 portant modification du titre 26 du Code du travail, qui interdit la discrimination entre hommes et femmes en matière de salaire. En outre, la Commission a noté que le projet de code du travail comporte plusieurs articles qui prévoient le principe d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Elle a dit espérer que le projet de code serait adopté rapidement et que le Gouvernement lui ferait tenir un exemplaire du texte révisé.

La Commission a noté qu'une femme a le droit de toucher des allocations familiales au même titre qu'un homme, à condition que son mari et le père de ses enfants ne les perçoivent pas déjà et qu'une enquête sociale menée par la Caisse établisse que ses enfants vivent avec elle et qu'elle prend à sa charge tous leurs frais. La Commission s'est réjouie que les femmes qui travaillent bénéficient de

telles prestations et a souhaité que la législation soit remaniée de manière qu'elle accorde aux hommes et aux femmes le même droit aux allocations familiales, au lieu d'être fondée sur le principe que ces allégations doivent être systématiquement versées au père et, par exception, à la mère si elle prouve qu'elle élève seule ses enfants. Lorsque les deux parents ont droit à ces prestations et élèvent les enfants, il devrait revenir au couple de déterminer lequel des deux conjoints doit toucher les allocations familiales.

En ce qui concerne les mesures d'évaluation objective des emplois dans le secteur privé, la Commission a noté que seules quelques grandes entreprises sont dotées de procédures à cet effet. Elle a rappelé que cette évaluation vise à établir la hiérarchie des emplois, en fonction de leur valeur, habituellement aux fins d'établir des barèmes de salaires et en analysant les tâches dont il s'agit. L'évaluation porte donc sur l'emploi, non sur le travailleur. Prenant note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle les classements garantissant la même rémunération aux hommes et aux femmes ne sont actuellement pas appliqués dans le secteur privé, et notant également que le Gouvernement a demandé à bénéficier d'une assistance technique dans ce domaine, la Commission a exprimé l'espoir que le Gouvernement ferait tout son possible pour rechercher et obtenir cette assistance et prendrait des mesures, en consultation avec les représentants des organisations de travailleurs et des organisations patronales, pour encourager l'évaluation objective des emplois dans le privé.

Convention n° III : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2002, la Commission d'experts a noté que le projet de code du travail interdit toute discrimination dans le cadre du travail fondée sur les motifs visés au paragraphe 1 a) de l'article premier de la Convention. Elle a en outre noté qu'une commission tripartite avait été créée afin de remanier le projet de code et que cette commission prendrait en considération le Protocole de 1990 relatif à la Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 pour élaborer un régime moins restrictif du travail de nuit des femmes. La Commission a invité le Gouvernement à prendre également en compte la résolution de l'OIT de 1985 sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi.

La Commission a aussi constaté que la proportion des femmes sur le marché du travail a augmenté, passant de 27,8 % en 1997 à 35,4 % en 2000. Elle a pris note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle, dans certains domaines, on donne la préférence aux hommes au détriment des femmes, « en raison d'une certaine mentalité ». En outre, l'Agence nationale pour l'emploi veille à ce que les hommes et les femmes bénéficient sans distinction de programmes de formation. La Commission a invité le Gouvernement à envisager des mesures concrètes pour corriger les inégalités de fait, puisque l'interdiction de toute discrimination fixée par le législateur ne suffit pas à éliminer le phénomène ni à instaurer l'égalité dans la pratique. Par conséquent, il a aussi été demandé au Gouvernement de fournir des renseignements sur les actions qu'il envisage d'entreprendre ou a déjà entreprises à cet égard.

Il ressort du rapport du Gouvernement qu'une travailleuse a le droit de toucher des allocations familiales au même titre qu'un travailleur, à condition que son mari et le père de ses enfants ne les perçoivent pas déjà et qu'à l'issue d'une enquête sociale menée par la Caisse, il soit établi que ses enfants vivent avec elle et qu'elle prend tous leurs frais à sa charge. La Commission a aussi constaté qu'une nouvelle

loi était en cours d'élaboration, qui placerait les hommes et les femmes sur un pied d'égalité pour l'octroi d'allocations parentales en cas de maternité, pour la femme elle-même et pour les membres de la famille à sa charge. Néanmoins, notant que le Gouvernement n'avait pas répondu à ses précédentes observations, la Commission a dû demander de nouveau des informations sur la signification de la « condition de subordination » que les femmes et les enfants doivent remplir pour pouvoir percevoir des allocations familiales. Elle espère que la nouvelle législation accordera aux hommes et aux femmes les mêmes droits quant au versement des allocations familiales et aux prestations liées à l'emploi. Enfin, dans un souci de conformité avec la présente Convention, la Commission a de nouveau indiqué, comme elle l'avait fait initialement, qu'il serait plus approprié, pour éviter de verser deux fois les allocations familiales à un même ménage, de permettre aux couples ayant droit de choisir lequel des deux conjoints les percevra, au lieu de partir du principe que les allocations doivent être systématiquement versées au père, et, par exception, à la mère si elle prouve qu'elle élève seule ses enfants.

Complément d'information sur la Convention n° III : Le Gouvernement a présenté un rapport que la Commission examinera à sa session de novembre-décembre 2005.

On notera que l'article 75 du projet de Code du travail définit le harcèlement sexuel, il dispose que « tout travailleur peut quitter son emploi avant la fin de son contrat et sans préavis si l'employeur ou son représentant commet une infraction aux bonnes mœurs à l'endroit de sa personne ou d'un membre de sa famille, ou si l'employeur ou son représentant se livre à des actes de violence à son égard. » Ces dispositions ne semblent toutefois pas offrir une protection suffisante contre le harcèlement sexuel.

Le dernier rapport du Gouvernement fait également référence à la décision n° 70/1 du Ministère du travail, en date du 17 juillet 2003, concernant la réglementation applicable aux bureaux de placement s'occupant des travailleurs domestiques étrangers, qui protège les droits de ces travailleurs, rend tout abus passible de poursuites judiciaires ou de retrait de licence et organise la couverture d'assurance des intéressés des deux sexes ainsi que de tout autre travailleur étranger.

Convention n° 29 : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2003, la Commission d'experts a pris note d'un document en date du 27 novembre 2001, dans lequel la Confédération mondiale du travail (CMT), évoquait des infractions aux droits des travailleurs migrants, en particulier des travailleurs domestiques, dont des cas de non-versement des salaires, de châtiments corporels, d'attentats à la pudeur et de séquestrations. La CMT a allégué qu'à partir du début des années 90, des femmes africaines et asiatiques étaient arrivées en très grand nombre au Liban, le plus souvent pour travailler comme employées de maison chez des particuliers, et que leurs conditions de travail et leur position sociale, les exposaient particulièrement à l'exploitation et aux atteintes à leurs droits, la plupart d'entre elles relevant d'une sorte d'« esclavage contractuel ». La Commission a constaté que le rapport du Gouvernement ne disait rien de ces observations. Elle a toutefois pris note des informations fournies en réponse à son observation générale de 2000 concernant les mesures de lutte contre la traite des êtres humains. Ainsi, employer des étrangers en situation irrégulière était passible de poursuites et dans la pratique, les pouvoirs publics s'efforçaient de mettre un terme au travail forcé imposé aux migrants clandestins, ou de le réprimer. Après examen de la lettre adressée par le

Service législatif et consultatif du Ministère de la justice, jointe au rapport du Gouvernement de 2003, la Commission a aussi noté qu'au Liban, la législation du travail ne réprimait pas expressément la traite des êtres humains, même si les trafiquants tombaient sous le coup des articles 514 et 515 du Code pénal (Enlèvement). La Commission a dit espérer que le Gouvernement répondrait dans son prochain rapport aux observations de la CMT et aux allégations et fournirait des renseignements sur les mesures prises pour traiter les questions soulevées.

Complément d'information sur la Convention n° 182 : La Commission a analysé en 2004 le premier rapport du Gouvernement sur la Convention n° 182 (ratifiée en 2001); elle a formulé une demande directe sur des points concernant principalement la traite des êtres humains et la vente et la prostitution des enfants. Elle a aussi pris note des mesures mises en œuvre par le Gouvernement pour régler ces problèmes. Les observations de la Commission d'experts (ILOLEX) comportent des renseignements plus détaillés sur ces points.

République populaire démocratique de Corée

Cet État n'est pas membre de l'OIT.
