



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

Distr. générale
4 avril 2000
Français
Original: anglais

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

Vingt-troisième session

12-30 juin 2000

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 18 novembre 1999, au nom du Comité, le Secrétariat a invité l'Organisation internationale du Travail à présenter au Comité avant le 20 décembre 1999 un rapport sur les renseignements fournis par les États à l'OIT au sujet de l'application de l'article 14 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-troisième 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 14 et des articles connexes de la Convention.
3. Le rapport ci-joint est présenté en réponse à la demande du Comité.

* CEDAW/C/2000/II/1.

Rapport de l'Organisation internationale du Travail présenté en vertu de l'article 22 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-troisième session (juin 2000)

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Renseignements sur la situation de chaque pays.	4
Autriche	4
Cuba	6
Iraq	7
Roumanie	8
III. Renseignements supplémentaires*	
Tableaux statistiques	
Documents pertinents du Conseil d'administration de l'OIT	
Annexes à la deuxième partie du rapport	

* La troisième partie ne figure pas dans le présent document.

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 traitées dans un certain nombre de conventions de l'OIT. Parmi les 182 conventions adoptées à ce jour par la Conférence internationale du Travail, 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 143 États membres;
- Convention concernant la discrimination (Emploi et profession), 1958 (No 111), ratifiée par 140 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

Autriche

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Autriche a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions Nos 29, 87, 89, 98, 103, 105, 122 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 observation datant de 1996, la Commission a noté avec intérêt que la Cour suprême avait abordé pour la première fois dans une

résolution du 14 septembre 1994 la question de la discrimination indirecte à l'égard des femmes et de ses conséquences juridiques. La Cour suprême a établi que la « capacité physique » qui était le critère déterminant que spécifiait une convention collective pour passer à une catégorie plus élevée de salaire avantageait excessivement les hommes. En l'absence de critères de classification fondés sur les capacités propres aux travailleuses (telles que la dextérité manuelle), la Cour a conclu que ce manque d'équilibre dans les critères d'évaluation représentait une discrimination indirecte contre les femmes physiquement moins fortes et constituait donc une violation du paragraphe 2 2) de la loi sur l'égalité de rémunération de 1979, telle que modifiée. La Cour a donc décidé que la disposition en question de la convention collective était partiellement nulle. Dans une demande directe présentée la même année, la Commission a noté que, si l'on considérait le revenu moyen, les hommes gagnaient environ 42 % de plus que les femmes et que, selon le rapport du Gouvernement, un tiers environ de cette différence s'expliquait par la proportion plus élevée de femmes travaillant à temps partiel. Étant donné la décision prise par la Cour suprême, la Commission a demandé au Gouvernement si le Comité pour l'égalité de rémunération ou les partenaires sociaux s'étaient inquiétés de savoir si les critères de classification prenaient dûment compte de facteurs que le travail effectué par les femmes avait plus de chance de présenter.

Convention No 103 : Dans une observation datée de 1998, la Commission a noté avec intérêt qu'on avait adopté un amendement à la loi sur le travail agricole qui suspendait la résiliation d'un contrat d'emploi temporaire pour les femmes enceintes à moins que la nature temporaire du contrat ne soit objectivement justifiée ou prévue par la loi, ce qui a permis une meilleure application des dispositions de la Convention touchant cette catégorie de travailleuses. En outre, la Commission a noté que les paragraphes 10 et 12 de la loi fédérale sur la protection de la maternité et l'article 75 de la loi fédérale sur le travail agricole autorisaient dans certaines conditions le licenciement des femmes durant leur grossesse et après l'accouchement, avec l'approbation des autorités judiciaires. La Commission, constatant que le Gouvernement ne donnait aucun renseignement sur les nouveaux éléments qui modifiaient la situation, a rappelé une nouvelle fois que ces dispositions juridiques, même si elles prévoyaient une période de protection plus longue que celles qu'envisageait la Convention et offraient certaines garanties contre le licenciement abusif des travailleuses durant la grossesse et après l'accouchement, ne suffisaient pas en elles-mêmes pour donner pleinement effet à cette disposition de la Convention. La Commission espérait que le Gouvernement pourrait prendre les mesures nécessaires pour aligner pleinement sa législation sur les dispositions de la Convention. Elle a également demandé au Gouvernement d'indiquer si les femmes qui étaient licenciées en vertu de ces dispositions de la loi sur la protection de la maternité et de la loi sur le travail agricole recevaient néanmoins les allocations de maternité garanties par la Convention.

Convention No 111 : Dans une demande directe datant de 1997, la Commission a pris note des renseignements détaillés fournis par le Gouvernement concernant les progrès réalisés dans l'ouverture de la fonction publique aux femmes et l'amélioration des conditions de travail. Tout en notant que le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité dans la fonction publique s'était accru, la Commission a fait observer que dans l'enseignement universitaire, la proportion de femmes occupant les deux types de postes de professeur allait de 3,4 à 6,2 % alors que la proportion des hommes était de 96,6 % à 93,8 %. S'agissant de l'application

de la loi sur l'égalité de rémunération dans le secteur de l'agriculture et de la sylviculture, la Commission a noté avec intérêt qu'en dehors du Burgerland, tous les Länder avaient adopté dans leur propre législation des dispositions aussi rigoureuses que celles de la loi fédérale sur l'égalité de rémunération pour ce qui était de la discrimination fondée sur le sexe. En outre, la Commission a constaté que l'un des amendements à la loi sur les relations professionnelles collectives visait notamment à assurer que les travailleuses soient adéquatement représentées dans les candidatures présentées pour la nomination des membres autrichiens du Comité spécial des négociations. Elle a pris note avec intérêt des projets d'amendement à la loi sur l'égalité de rémunération, en particulier ceux qui concernaient la régionalisation des bureaux d'aide juridique; le remboursement de certaines dépenses pour les personnes qui comparaissent devant la Commission pour l'égalité de rémunération; l'inclusion de dispositions selon lesquelles le harcèlement sexuel par une tierce partie telle qu'un collègue ou un client constitue une discrimination, même si l'employeur n'a pas failli à ses obligations; et les dispositions levant l'obligation de porter plainte dans certains délais pour violation de l'égalité de rémunération. Dans son rapport, le Gouvernement a également déclaré que les partenaires sociaux et le Gouvernement étaient convenus de commencer à discuter d'une révision « majeure » de la loi. Cette révision modifierait les dispositions relatives à la charge de la preuve et le montant des amendes pour violation de la loi. Toutefois, aucune décision ne sera prise sur cette révision tant que l'Union européenne n'aura pas adopté une décision ferme sur la question. La Commission a demandé au Gouvernement de l'informer dans son prochain rapport de tout fait nouveau à ce sujet. En ce qui concerne les mesures visant à éliminer la ségrégation fondée sur le sexe dans le travail, la Commission a noté les nombreuses activités du Service relatif au marché du travail visant à promouvoir l'égalité de chances et de rémunération pour les femmes (voir la demande directe ci-jointe concernant cette convention) et a encouragé le Gouvernement à continuer à fournir ce type d'informations ainsi que des renseignements sur les résultats obtenus.

Cuba

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, Cuba a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions Nos 3, 29, 45, 87, 89, 98, 103, 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 103 : Dans une observation datant de 1997, la Commission a pris note des explications fournies par le Gouvernement à propos des modifications de la législation sur la protection de la maternité pour les travailleuses et des raisons pour lesquelles les interruptions de travail consenties aux mères allaitantes n'ont pas atteint leur objectif. Notant qu'un grand nombre de femmes retournent travailler immédiatement après le congé de maternité de trois mois qui suit l'accouchement, le Gouvernement a décidé de donner aux femmes qui souhaitent prendre soin de leurs enfants et ne pas retourner travailler une indemnité représentant 60 % de leur salaire

moyen jusqu'à ce que leurs enfants atteignent l'âge de six mois (résolution No 10/91). La Commission a appelé de nouveau l'attention du Gouvernement sur la situation des femmes qui, pour des raisons personnelles, souhaitent reprendre leur travail à l'expiration du congé postérieur à l'accouchement. Elle a rappelé que ces femmes devraient pouvoir interrompre leur travail pour allaiter leurs enfants et que ces interruptions devaient être considérées comme des heures de travail et rémunérées en conséquence.

Il n'y a à l'heure actuelle aucune observation concernant les Conventions Nos 100 et 111 touchant l'emploi des femmes.

Iraq

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

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, l'Iraq a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions Nos 29, 89, 98, 100, 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 a constaté avec regret qu'elle n'avait pas reçu le rapport du Gouvernement et qu'elle était donc obligée de répéter ses observations précédentes sur l'application de la Convention. La Commission a rappelé que l'article 4 II du Code du travail de 1987 ne prévoyait l'égalité de rémunération que pour un « travail de même nature et de même volume effectué dans des conditions identiques ». Le Gouvernement avait indiqué précédemment que l'égalité de rémunération pour les travailleurs et les travailleuses qui effectuaient un travail d'égale valeur, même s'il était de nature différente, était appliquée par le truchement des règles de travail dans les établissements auxquels s'appliquait le Code du travail, ainsi que dans la totalité des secteurs privé, coopératif et mixte. Le Gouvernement avait ajouté que l'inspection du travail avait mission de veiller au respect de la loi et n'avait signalé aucune violation. La Commission a appelé l'attention du Gouvernement sur le fait que l'article 4 du Code de travail ne donnait pas pleinement effet à la Convention et a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures qu'il se proposait de prendre pour amender l'article 4 de manière à aligner la législation du travail sur les dispositions de la Convention. En ce qui concernait les primes et indemnités supplémentaires déterminées en fonction des résultats de l'entreprise et réparties par voie d'accords négociés entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, le Gouvernement avait indiqué que ces primes et indemnités étaient octroyées sans discrimination, comme dans la fonction publique. En ce qui concerne cette dernière, la Commission a noté que, d'après le Gouvernement, la rémunération était égale pour les hommes et les femmes dotés des mêmes qualifications qui étaient employés au même grade et travaillaient dans les mêmes domaines et conditions. Elle a demandé des précisions sur l'application de ce système afin de s'assurer que le principe de la Convention était bien observé en pratique.

Convention No 111 : Dans une demande directe datée de 1997, la Commission a rappelé que la résolution No 480 de 1989 concernant l'emploi de femmes qualifiées dans l'administration d'état et les secteurs socialistes et mixtes qui interdisait certaines occupations aux femmes a été suspendue par la décision 76 du 2 mai 1993, laquelle stipulait qu'une résolution ultérieure déciderait s'il convenait d'abroger ou de redonner effet à la résolution No 480. La Commission a demandé au Gouvernement de l'informer de l'état actuel de cette résolution qui interdisait l'accès des femmes à certaines occupations. S'agissant des statistiques demandées sur la répartition des hommes et des femmes dans l'emploi, la Commission a pris note des tableaux communiqués par le Gouvernement touchant les cours de formation professionnelle organisés en 1994 par la Fédération générale des femmes irakiennes et les centres de formation de la population. Elle a demandé au Gouvernement de lui fournir des tableaux indiquant la proportion de femmes et d'hommes qui assistaient à ces cours ainsi que des statistiques sur le nombre de femmes par rapport aux hommes qui occupaient des postes de responsabilité dans le secteur public, et leurs classifications. Elle a également prié le Gouvernement d'indiquer si les programmes visant à promouvoir l'emploi des femmes avaient été appliqués ou s'il envisageait de lancer de tels programmes et si ces programmes avaient abouti à des résultats concrets.

Roumanie

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Roumanie a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions Nos 3, 29, 87, 89, 98, 105, 122 et 138.

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 a poursuivi son dialogue avec le Gouvernement à propos du paragraphe 4 de l'article 38 de la Constitution et de l'article 151 l) du Code du travail qui établissait le principe de rémunération égale pour un travail égal plutôt que le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. La Commission a appelé l'attention du Gouvernement sur le fait qu'il importait d'inclure dans la législation nationale une définition du principe d'égalité qui soit conforme à la Convention No 100. Elle a noté avec intérêt que le Département du Ministère du travail et de la promotion sociale chargé de promouvoir les droits des femmes avait élaboré un projet de texte sur l'égalité de chances pour les hommes et les femmes qui avait été présenté au Parlement pour adoption. Elle espérait que ce projet contiendrait une définition du principe d'égalité qui soit pleinement conforme aux dispositions de la Convention. En ce qui concernait l'évaluation objective du travail, la Commission a indiqué que l'adoption de la notion de rémunération égale pour un travail d'égale valeur impliquait logiquement une comparaison des tâches et a noté que le Gouvernement avait précédemment manifesté le désir de recevoir une assistance technique du BIT pour procéder à l'évaluation des emplois. La Commission a noté en outre que le pourcentage de femmes dans les groupes à salaire élevé était très faible, alors

qu'il était généralement plus élevé dans les groupes à salaire moyen ou faible. Le pourcentage de femmes occupant des postes de direction ou de gestion dans l'administration publique et les institutions économiques et sociales était aussi relativement faible par rapport au pourcentage d'hommes travaillant dans ces institutions. La Commission a demandé au Gouvernement de donner plus de précisions à cet égard, y compris sur les mesures qu'il avait spécialement adoptées pour promouvoir l'accès des femmes à différents niveaux, en particulier, des emplois mieux payés où elles étaient encore sous-représentées. La Commission a noté que les partenaires sociaux avaient déclaré leur intention de négocier une nouvelle convention collective qui serait appliquée à la fin de 1998; elle espérait que cette nouvelle convention contiendrait des dispositions assurant le respect de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes. La Commission a également noté que le salaire minimum fixé en 1998 par les conventions de travail collectives pour certains secteurs qui emploient une main-d'œuvre essentiellement féminine était plus élevé que le salaire minimum légal. Elle a demandé des renseignements sur les niveaux de salaire fixés par les conventions collectives dans les divers secteurs d'activité, y compris ceux où les femmes étaient sous-représentées.

Convention No 111 : Dans une demande directe datée de 1997, la Commission a noté que plusieurs activités avaient été entreprises, certaines avec la coopération technique du Bureau, dont la création d'un bureau pilote fournissant aux femmes information et conseil et la signature d'un accord de coopération avec les principales confédérations syndicales afin de garantir aux femmes l'égalité de chances dans le cadre du plan national de redistribution de la main-d'œuvre. Parmi les activités futures, on envisageait d'élaborer un projet de loi sur l'égalité de chances et de créer un Office national pour l'égalité de chances. En ce qui concernait le respect des dispositions relatives à l'égalité, la Commission a noté que le Parlement avait adopté récemment une loi créant un avocat du peuple (Ombudsman) et avait nommé un ancien juge de la Cour suprême à ce poste. Elle a noté également qu'un groupe de travail au sein du Ministère du travail et de la protection sociale rédigeait un projet de loi sur l'inspection du travail (qui a été adopté en 1999) visant à créer un organe d'inspection indépendant et efficace.

Un séminaire national tripartite concernant les femmes sur le marché du travail s'est tenu en septembre 1999; il a réuni des représentants de divers organismes du Gouvernement et les partenaires sociaux, des organismes universitaires et des organisations non gouvernementales et a formulé un ensemble de recommandations pour promouvoir l'égalité de chances des hommes et des femmes dans l'emploi et l'occupation.