



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

Distr. générale
9 juin 2009
Français
Original: anglais

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

Quarante-quatrième session

20 juillet-7 août 2009

Point 5 de l'ordre du jour provisoire*

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

**Rapports soumis par les Institutions spécialisées
des Nations Unies sur l'application de la Convention
dans les domaines entrant dans le cadre de leurs activités**

Note du Secrétaire général

Additif

Organisation internationale du travail

* CEDAW/C/2009/II/I.



I. Introduction

1. Un certain nombre de Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) traitent de l'article 11 de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Parmi les 188 Conventions adoptées à ce jour, les renseignements figurant dans le présent rapport renvoient principalement aux suivantes :

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ratifiée par 166 États membres;
- Convention concernant la discrimination (Emploi et profession), 1958 (n° 111), ratifiée par 165 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales 1981 (n° 156) ratifiée par 37 États membres;

2. S'il y a lieu, le rapport se réfère à un certain Nombre d'autres Conventions de l'OIT intéressant l'emploi des femmes

Travail forcé

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

Travail des enfants

- Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
- Convention sur les pires formes du travail des enfants, 1999 n° 182)

Liberté syndicale

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

Politique de l'emploi

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

Protection de la maternité

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

Travail de nuit

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

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

Travaux souterrains

- Convention des travaux souterrains, 1935 (n° 45)

Travail à temps partiel

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

Travail à domicile

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

3. L'application des Conventions ratifiées est supervisée à l'OIT par le Comité d'experts pour l'application des Conventions et recommandations (CEACR), organe composé d'experts indépendants du monde entier, qui se réunit chaque année. La section II du présent rapport offre un résumé des observations et demandes directes formulées par le Comité d'experts. Les observations sont consignées dans le rapport annuel de le Comité d'experts 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 les bases de données de l'OIT relatives aux activités de surveillance (ILOLEX).

4. Les observations ci-dessous sont de brèves références à des commentaires plus détaillés des organes de contrôle de l'OIT. Les commentaires pertinents de le Comité d'experts auxquelles il est fait référence dans la section II peuvent être consultées à l'adresse: www.ilo.org/public/french/standards/norm/index.htm et dans la base de données APPLIS. .

II. Renseignements sur la situation de certains pays

Azerbaïdjan

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, Azerbaïdjan a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142 et 182.

II. *Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT.* Les observations ci-après de le Comité d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

Convention n° 100 :

5. Le Comité des Experts dans ses précédents commentaires concernant les sections 16, 154 et 158 du Code du travail, a noté que ces dispositions ne reflètent pas pleinement le principe du salaire égal pour une valeur égale¹. Dans ses

¹ La section 16 établit le principe de la non-discrimination basée sur le sexe, la section 154 prévoit une définition de la rémunération et déclare que les travailleurs ne peuvent recevoir moins

observations de 2008, le Comité a également estimé que la Loi sur la garantie de l'égalité des sexes du 10 octobre 2006, en particulier la section 9 n'a pas reflété les principes de la Convention.² Le Comité a souligné que la notion de « travail de valeur égale » est importante pour s'assurer que les hommes et les femmes ont droit à une rémunération égale, non seulement lorsqu'ils exécutent un « même » travail ou un travail « similaire » mais également quand ils accomplissent des travaux différents mais de valeur égale, que ce soit ou non dans la même entreprise. Le Comité a souligné que la législation qui établit le principe de la rémunération égale pour un travail d'égale valeur était importante pour assurer la pleine application de la Convention. Le Comité demande que le gouvernement indique les mesures présentées afin que la législation soit conforme à la Convention.

6. Le Comité note dans sa demande directe de 2008, que l'écart de salaire entre les sexes est très grand dans certaines industries notamment dans le secteur de la production des carburants et du gaz (50,9 %). Le Comité demande au gouvernement à fournir des informations sur les mesures prises pour réduire cet écart, particulièrement dans les industries où il est le plus élevé. Il demande au gouvernement d'indiquer toute action qu'il a mise en œuvre en vertu du Plan national d'action pour promouvoir et appliquer le principe de la rémunération égale des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale.

Convention n° 103

7. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2008, le Comité a fait ses observations sur la nature du congé après accouchement en vertu des paragraphes 2,3 et 4 de la section 125 1) du Code du travail qui prévoit un congé maternel de 126 jours (c.a.d. 18 semaines) soit 70 jours avant l'accouchement et 56 jours après. Toutefois aucune disposition ne se réfère de façon spécifique à la nature obligatoire du congé postnatal pour une période d'au moins six semaines après la date d'accouchement pendant laquelle l'employeur peut refuser l'autorisation de reprendre le travail pour protéger la santé de l'employée et celle du nouveau-né. En outre dans le cas où le congé de maternité commencerait après la date présumée, la législation ne spécifie pas que la période de congé postnatal pourrait ne pas être réduite. Le Comité a noté que le rapport du gouvernement a indiqué que le travail préparatoire entrepris pour la ratification de la Convention 2000 (1893) envisage l'adoption d'une telle disposition. Le Comité a pris note de cette information avec intérêt et demande à être informé des progrès accomplis en vue de la ratification de la Convention n° 183.

Convention n° 11

8. Dans ses observations de 2008, le Comité a pris note avec intérêt de l'adoption et de l'entrée en vigueur de la Loi sur la garantie de l'égalité de sexe du 10 octobre 2005 dont l'objectif est d'éliminer la discrimination basée sur le sexe, notamment en relation avec l'emploi. Le Comité demande que le gouvernement fournisse des

que le salaire minimum et la section 1568 qui indique que les formes, les taux et les systèmes de rémunération doivent être spécifiés dans les accords collectifs et les contrats d'emploi et dans les cas pertinents par accord mutuel entre l'employeur et les syndicats.

² La section 9 (1) établit le salaire des employés qui travaillent dans des conditions égales dans la même entreprise avec la même compétence doivent être égaux. La section 9 2) prévoit que dans le cas d'une différence de salaires, de bonus ou d'autres formes de rémunération, un employeur, doit prouver à la demande de l'employé, que la différence n'est pas liée au sexe de l'employé.

informations sur la mise en œuvre de cette loi y compris les mesures prises pour faire largement connaître ses dispositions. Le Comité a également noté que le gouvernement avait présenté des mesures pour promouvoir l'égalité des sexes dans sa stratégie d'emploi (2006-15) et que son Programme par pays de travail décent (DWCP) (2006-09) envisage la ratification de la Convention des travailleurs avec des responsabilités familiales 1981 (n° 156) et l'élaboration de mesures pour promouvoir la réconciliation du travail et de la famille et la création de lieux de travail amis de la famille. Le Comité demande au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures spécifiques qui ont été prises en vertu de la stratégie de l'emploi pour assurer l'accès égal au marché du travail y compris l'auto-emploi. Le Comité demande également au gouvernement d'indiquer les progrès accomplis dans l'examen de la législation nationale afin d'assurer le respect des normes internationales de travail sur l'égalité des sexes.

9. Dans sa demande directe de 2008, le Comité demande au gouvernement de fournir des informations relatives à la mise en œuvre des dispositions qui interdisent le harcèlement sexuel figurant dans le Code du travail, le Code pénal et la Loi sur la garantie de l'égalité des sexes et sur toute mesure d'éducation ou de décisions pour attirer l'attention que le gouvernement aurait prises pour prévenir le harcèlement sexuel au travail. Le Comité a également souligné la nécessité d'examiner la liste des lieux de travail dangereux et des professions interdites aux femmes en vertu de la décision n° 170 du 20 octobre 1999 en relation avec la section 241 du Code du travail. Le Comité a estimé que la liste était très longue et a demandé qu'elle soit examinée en coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs sur les raisons de ces restrictions pour s'assurer qu'elles n'iront pas au-delà de ce qui est nécessaire pour protéger les fonctions reproductives des femmes et garantir qu'elles ne sont pas fondées sur des stéréotypes.

Convention n° 122

10. Dans sa demande directe de 2008, le Comité a noté que le 22 novembre 2005, le Cabinet des Ministres a approuvé la promulgation de règlements relatifs à l'application de quotas pour les personnes qui ont besoin de protection sociale et qui font face à des difficultés sur le marché du travail. Les personnes couvertes par cet instrument incluent des parents célibataires et les mères d'enfants qui souffrent de handicaps.

Danemark

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Danemark a ratifié les conventions 100 et 11 et également les conventions 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142 et 182.

II. *Commentaires des organes de supervision de l'OIT.* Les commentaires du Comité des Experts de l'OIT relatifs aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes portent sur les points suivants :

Convention n° 100

11. Dans sa demande directe, le Comité des experts a noté qu'en 2006, le salaire horaire par heure des femmes étaient 17 pour cent moins élevé que celui de leurs

homologues masculins. Un rapport de 2004 sur l'écart des salaires entre les hommes et les femmes, cité par le gouvernement, a conclu que les raisons principales de l'écart des salaires sont les différences des niveaux d'éducation, de l'expérience de travail et le fait que les hommes et les femmes occupent des emplois différentes dans les secteurs publics et privés. Les partenaires sociaux sont arrivés à des conclusions similaires. Le Comité demande au gouvernement de continuer à fournir des informations sur l'écart des salaires et ses causes.

12. Le Comité a noté que les amendements à la Loi sur l'égalité des salaires qui demandent aux employeurs qui ont 35 salariés ou plus de fournir soit des statistiques ventilées sur les sexes soit de préparer un rapport sur le salaire égal et le plan d'action, sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Le Comité a noté que 12 cas concernant le non-respect de la loi ont été soumis au Conseil pour l'égalité des genres depuis sa création en 2000 et que la plainte a abouti dans trois de ces cas. Le Comité a demandé au gouvernement de continuer de faire rapport sur la mise en œuvre de la Loi et sur tout cas dont il serait saisi.

13. Le Comité se félicite de l'allocation de nouveaux jours de congés de maternité aux parents qui a été décidée en partenariat entre la Confédération des Employeurs danois et la Confédération danoise des syndicats, mais a noté qu'aucun accord n'a été conclu entre l'OIT et l'Association des Employeurs dans l'agriculture pour promouvoir le salaire égal dans le secteur agricole. Le Comité demande au gouvernement de fournir des informations sur les initiatives prises par les partenaires sociaux pour promouvoir la rémunération égale, notamment dans le secteur agricole. Le Comité a pris note du rapport du gouvernement danois concernant la ségrégation sexuelle en matière d'emploi sur le marché du travail, qui contient une série de recommandations et invite le gouvernement de continuer à fournir des informations pour s'attaquer aux causes qui sont à la base de l'écart des salaires. Il demande également au gouvernement d'indiquer les mesures spécifiques qui ont été prises pour promouvoir les méthodes d'évaluation du travail.

Convention n° 111

14. Dans sa demande directe, le Comité a noté à partir des informations fournies par le gouvernement que le taux de l'emploi des femmes immigrantes a augmenté mais qu'il demeure moins élevé à celui des hommes immigrés. Le taux de l'emploi des immigrés et des immigrées est moins élevé que celui des travailleurs d'origine danoise. Le Comité a pris note d'un certain nombre d'initiatives prises par le gouvernement et au moyen d'accords entre les travailleurs et les organisations d'employeurs pour promouvoir une plus grande intégration des immigrants et des réfugiés dans le marché du travail, y compris des cours de formation et d'amélioration des compétences.

15. Le Comité a noté que l'information fournie par le gouvernement indique une augmentation des cas de discrimination sexuelle dont sont saisis les tribunaux concernant la grossesse ou la maternité et le congé parental. Cette augmentation montre que la discrimination basée sur la maternité continue à être prévalente et devrait faire l'objet de mesures spécifiques. Le Comité demande en conséquence que des informations supplémentaires lui soient fournies sur des mesures prises pour prévenir et éliminer les renvois discriminatoires basés sur la grossesse, le congé maternel ou parental.

16. Le Comité a noté qu'en 2007, un projet de loi a été déposé proposant la création d'un Conseil sur l'égalité de traitement en tant qu'organe centralisé chargé de déterminer les cas de discrimination, pour remplacer d'autres organes administratifs. Le Comité a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les progrès de la législation proposée.

Convention n° 182

17. Au moment de la session de 2008, le Comité n'avait pas encore reçu le rapport du gouvernement. Il avait préalablement noté qu'un Plan d'action pour lutter contre la traite des enfants et des jeunes avait été lancé en 2005 en tant qu'amendement au Plan d'action pour lutter contre la traite des femmes. Ce Plan consiste en mesures préventives, en programme d'aide et protection des victimes et poursuite. Le Comité a également noté que le gouvernement a annoncé qu'un nouveau plan est en voie d'élaboration. Le Comité a demandé au gouvernement à fournir des informations sur la mise en œuvre du plan d'action pour lutter contre la traite des enfants et des jeunes, notamment en ce qui concerne les mesures pour protéger et aider les enfants victimes de la traite des êtres humains. Le rapport du gouvernement a été reçu depuis lors et sera examiné par le Comité à sa prochaine session.

Guinée-Bissau

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la Guinée-Bissau a ratifié les Conventions 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 et 182.

II. *Commentaires des organes de supervision de l'OIT.* Les commentaires en attente du Comité des Experts de l'OIT relatifs aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes portent sur les points suivants :

Convention No.100

18. Le rapport du gouvernement n'a pas été reçu. Dans ses premiers commentaires, le Comité a noté la position du gouvernement selon laquelle le principe figurant dans la Constitution nationale prévoit que la rémunération doit être égale pour le travail égal et de même valeur. Le Comité a également noté que les sections 31 et 32 du projet de Loi sur le travail uniforme de l'Organisation pour l'harmonisation des lois relatives aux affaires (OHADA) accordent une expression légale aux dispositions de la Convention. Étant donné que le projet de loi devrait avoir force directe de loi en Guinée-Bissau, le Comité s'attend à son adoption. Le Comité a de façon répétée demandé des informations sur les mesures prises pour donner un effet pratique au principe de la rémunération égale pour les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. Le Comité regrette que le gouvernement continue de considérer que des mesures supplémentaires ne sont pas nécessaires à cette fin. Le Comité demande au gouvernement de fournir des informations supplémentaires sur des mesures prises ou prévues pour faciliter la mise en œuvre de la Convention. Des informations concrètes et pratiques permettraient de savoir si le principe de la rémunération équitable est appliqué non seulement dans les cas où un travail semblable ou similaire est exécutée par des hommes et par des femmes mais également à des travaux de nature différente. Le Comité a également pris note

du renouvellement de la demande d'assistance technique de l'OIT demandée par le gouvernement pour une étude sur la classification des métiers.

Convention n° 111

19. Le rapport du gouvernement n'a pas été reçu. Dans ses récents commentaires (demandes directes 2006 et 2008), le Comité a noté que le gouvernement continue d'indiquer qu'il n'y a pas de politique nationale sur l'égalité et le Comité a exprimé sa préoccupation vis-à-vis des déclarations du gouvernement selon lesquelles il n'y a pas de discrimination dans la loi ou dans la pratique. Le Comité a en outre noté que le projet de Loi sur le travail uniforme de l'Organisation pour l'harmonisation des lois relatives aux affaires (OHADA) contient des dispositions qui encouragent l'égalité entre les hommes et les femmes et interdisent la discrimination conformément à la Convention et qu'elle attend avec intérêt son adoption. Le Comité a également souligné l'importance de garantir que les dispositions de la Convention seront pleinement appliquées en pratique. Le Comité exprime l'espoir que le gouvernement fera tout son possible pour contribuer à l'adoption d'une politique nationale sur l'égalité des chances et des traitements et pour traduire dans la pratique l'interdiction législative contre la discrimination. Le Comité a également noté l'absence de législation nationale sur le harcèlement sexuel et demande au gouvernement de fournir des informations sur les mesures qu'il a prises ou qu'il envisage de prendre pour faire face à ce problème. Ces mesures pourraient être des programmes d'éducation pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs publics et privés.

Convention n° 45

20. Dans sa demande directe de 2005, le Comité a noté que sur la base des conclusions et des propositions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, le Conseil d'administration du Bureau international du travail a décidé d'inviter les États parties à la Convention n° 45 à envisager de ratifier la récente Convention sur la santé et la sécurité dans les mines, 1995 (n° 176) et à dénoncer la Convention n° 45 (voir document GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, par. 3). Contrairement à l'ancienne approche basée sur l'interdiction totale faite aux femmes de descendre dans les mines, les normes modernes soulignent l'évaluation et la gestion des risques et prévoient des mesures de prévention et de protection des mineurs, indépendamment de leurs sexes, qu'ils travaillent dans des mines en surface ou souterraines.

Japon

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, le Japon a ratifié la Convention 100. Il a également ratifié les Conventions 29, 45, 87, 98, 122, 138, 142, 156 et 182.

II. *Commentaires des organes de supervision de l'OIT.* Les commentaires en attente du Comité des Experts de l'OIT relatifs aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes portent sur les points suivants :

Convention No.100

21. Dans ses observations de 2007, le Comité des Experts a pris note de la discussion du Comité de Conférence sur l'application des normes en juin 2007 et des conclusions finales de celle-ci. Le Comité a noté en particulier que le Comité a exhorté le gouvernement à promouvoir plus activement une rémunération égale pour les hommes et les femmes pour un travail d'une valeur égale dans la législation et dans la pratique.

22. Le Comité a noté que conformément aux informations fournies par le gouvernement, l'écart du salaire horaire est passé de 31,2 % en 2004 à 32,9 % en 2006 pour les travailleurs à temps plein. L'écart est plus élevé dans le secteur de la manufacture (23,1 %) et dans la finance et l'assurance (45,2 %) et moins élevé dans le transport (23,1 %) et les télécommunications (28,3 %). Le Comité a noté que l'écart de salaire entre les sexes demeure très élevé. Il s'est étonné que l'écart pour les travailleurs à plein temps ait augmenté depuis 2004. Il a pris note que le gouvernement ait le projet d'entreprendre une analyse des causes de l'écart de salaire fondé sur le sexe et a demandé que le résultat lui soit communiqué et aussi des informations lui soient fournies à propos des actions entreprises pour en déceler les causes sous jacentes.

23. Le Comité a noté que le gouvernement s'attend à ce que les amendements à la Loi sur le travail à temps partiel de mai 2007 contribuent à la réduction de l'écart des salaires. Le Comité a noté que selon les dispositions révisées, certains travailleurs à temps partiel devraient être considérés comme des travailleurs à plein temps, ce qui implique qu'il n'y aura pas de discrimination en ce qui concerne les salaires, l'éducation, la formation, les installations de caractère social et autres. Le Comité a noté que selon la Confédération des syndicats japonais (JTUC-RENGO), la discrimination contre les travailleurs à temps partiel est encore dans une très large mesure, basée sur le sexe et que la nouvelle loi ne couvre qu'une infime minorité des travailleurs à temps partiel. Le Comité a demandé des informations sur la proportion des travailleurs à temps partiel ventilée par sexe qui bénéficient de la protection contre la discrimination salariale en vertu de la législation révisée et si la possibilité d'étendre de façon générale cette protection aux travailleurs à temps partiel a été prise en considération.

24. Le Comité réaffirme que la section 4 de la Loi ³ sur les normes de travail n'a pas su refléter pleinement le principe de la Convention parce qu'elle ne mentionne pas l'élément de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Dans son rapport, le gouvernement réitère son avis que la disposition répond aux exigences de ce principe et rappelle à ce propos un cas d'espèce où des disparités dans les salaires des hommes et des femmes qui font des travaux différents avaient été estimées discriminatoires et constituer une violation de la section 4. Le Réseau des femmes qui travaillent a indiqué qu'il n'y a qu'une seule conclusion basée sur la section 4 de la Loi sur les Normes du Travail, laquelle maintient que le travail d'une plaignante était un « travail d'égale valeur » à celui de son homologue masculin. Soulignant la longueur des procédures relatives à l'égalité des salaires, le Réseau fait valoir que la mise en œuvre du principe de la rémunération égale pour les

³ La section 4 de la Loi sur les Normes du travail prévoit qu'en ce qui concerne les salaires, un employeur ne devrait pas appliquer un traitement discriminatoire à une femme par rapport à un homme, parce qu'elle est une femme.

hommes et pour les femmes pour un travail de valeur égale serait plus efficace si elle était énoncée dans une loi.

25. Le Comité souligne que le principe de la rémunération égale des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale implique nécessairement une comparaison des activités des deux sexes sur la base de facteurs objectifs comme la compétence, l'effort, la responsabilité ou les conditions de travail. Dans le cas où cette comparaison s'avérerait impossible, il serait difficile selon le Comité, d'imaginer comment le principe pourrait être appliqué. Le Comité rappelle également que la demande du Comité de conférence au gouvernement d'examiner plus avant les conséquences des systèmes de gestion de l'emploi et les systèmes de salaires sur les revenus des femmes afin de trouver une solution à la discrimination salariale. Elle a demandé au gouvernement d'indiquer les mesures prises à cet égard et les résultats obtenus après cet examen.

26. Rappelant que conformément à la Convention, toutes les formes de discrimination indirecte en ce qui concerne les rémunérations devraient être étudiées, le Comité demande au gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'application de la section 7 de l'EEOL et de la section 2 de son décret d'application. Elle invite le gouvernement à poursuivre ses consultations sur la question de la discrimination indirecte avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, de faire rapport sur des cas judiciaires pertinents et d'indiquer les progrès accomplis pour garantir que la définition de discrimination indirecte fournit une protection efficace contre toutes les formes de discrimination en ce qui concerne la rémunération.

27. En ce qui concerne le système de suivi des carrières, JTUC-RENGO et le Réseau des femmes qui travaillent a déclaré que ces systèmes continuent d'être utilisés dans la pratique pour la gestion de l'emploi basé sur le sexe. Ils ont également déclaré que les directives EEOL publiées par le gouvernement ont créé une ouverture pour le droit des femmes, parce qu'elles limitent l'application de l'interdiction de la discrimination basée sur le sexe aux hommes et aux femmes « dans chaque catégorie de gestion », ce qui exclut les comparaisons entre hommes et femmes employés dans des catégories différentes. Le Comité a déclaré que le principe de la Convention ne peut être limité aux hommes et aux femmes dans chaque catégorie différente d'emploi créée par une entreprise et a demandé au gouvernement à fournir une copie des directives EEOL afin que le Comité puisse l'examiner ainsi que les informations statistiques mises à jour sur la manière dont les systèmes de suivi de carrière sont utilisés, y compris le nombre de femmes et d'hommes afin qu'une réponse soit apportée à la question de la discrimination des salaires, comme l'a demandé le Comité de Conférence et de faire rapport sur les résultats de cet examen. Le Comité demande également que le gouvernement fournisse des informations sur des méthodologies spécifiques utilisées par les inspecteurs du travail pour identifier les cas de discrimination de salaires lorsque les hommes et les femmes travaillent à des postes différents mais accomplissent néanmoins des activités de valeur égale.

République démocratique et populaire lao

I, Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, le Lao a ratifié les Conventions 100 et 111 (au 13 juin 2008). Il a également ratifié les Conventions 29, 105 et 182.

II. Commentaires des organes de supervision de l'OIT :

Conventions n^{os} 100 et 11

28. Il n'y a pas encore de commentaires de l'OIT, étant donné la ratification récente des Conventions par le Gouvernement. Conformément aux procédures pertinentes, le premier rapport du gouvernement est dû en 2010.

Libéria

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, le Libéria a ratifié la Convention 111. Il a également ratifié les Conventions 29, 87, 98, 105, 138, 142, 156 et 182.

II. *Commentaires des organes de supervision de l'OIT.* Les commentaires en cours de le Comité des Experts de l'OIT relatifs aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes portent sur les points suivants :

Convention 111

29. Pendant un certain nombre d'années, le Comité des Experts a demandé au gouvernement des informations sur les mesures prises pour appliquer la Convention. Dans ses observations de 2008, le Comité qui n'avait reçu aucun rapport du gouvernement, a répété ses commentaires précédents dans lesquels il avait noté qu'il n'y a ni législation, ni politique nationale relative à la mise en œuvre de la Convention. Il a exprimé l'espoir que le gouvernement sera bientôt en mesure de fournir une information complète sur toute mesure administrative, législative et autre élaborée de manière explicite pour éliminer la discrimination basée sur les sept critères interdits par l'instrument (race, couleur, sexe, religion, opinion politique, origine nationale et origine sociale) et pour promouvoir l'égalité des chances et du traitement en ce qui concerne l'emploi et les professions. Le Comité a également demandé au gouvernement de fournir une information complète sur la manière dont la Convention est appliquée en pratique. Le rapport du gouvernement a été reçu depuis lors et sera examiné par le Comité des experts à sa session de novembre-décembre 2009.

Espagne

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, l'Espagne a ratifié les Conventions 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions 3, 29, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 156 et 182.

II. *Commentaires des organes de supervision de l'OIT.* Les commentaires en attente du Comité des Experts de l'OIT relatifs aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes portent sur les points suivants :

Convention n^o 100

30. Dans sa demande directe de 2008, le Comité des Experts note en ce qui concerne l'outil de la technologie de l'information connu sous le nom de Programme ISOS (relatif aux manuels pour l'évaluation des activités de travail et

l'identification des indicateurs de la discrimination salariale), que selon le gouvernement, une série de difficultés pratiques ont été rencontrées lors de son utilisation par l'inspection du travail. Le Comité a demandé que des informations lui soient communiquées sur tout autre mécanisme utilisé par le gouvernement pour mesurer l'écart de salaire et les mesures prises pour le réduire. Il a demandé également au gouvernement de fournir des informations sur toute mesure prise pour éliminer l'écart de salaire en fonction du sexe, comme sont convenus les partenaires sociaux selon les termes de la Déclaration relative au dialogue social de 2004.

Convention n° 111

31. Dans ses observations de 2008, le Comité a pris note d'une communication des Commissions de la Confédération des syndicats des travailleurs (CC.00). Les CC.00 ont exprimé leur préoccupation à propos de la négociation de mesures de discrimination positive dans des entreprises de moins de 250 travailleurs parce qu'un Conseil de la participation des femmes n'a toujours pas été créé au Ministère de l'égalité et que plusieurs femmes de nationalité étrangère ont des difficultés à faire reconnaître leur droit d'entrer sur le marché du travail du fait qu'elles travaillent dans une économie informelle. Le Comité examinera ces questions à sa prochaine session ainsi que les commentaires que le gouvernement souhaiterait faire.

32. Le Comité a noté que le gouvernement a adopté une série de mesures administratives et législatives pour promouvoir l'égalité, y compris la Loi fondamentale n° 3/2007 du 22 mars sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes. Elle a aussi noté en ce qui concerne les travailleurs migrants que des décrets ont été adoptés (n°s TAS/3698 et TAS/711/2008) pour régler la question de l'inscription de travailleurs étrangers non communautaires dans des services d'emplois publics et dans des agences d'emploi. Le Comité demande au gouvernement de continuer à fournir des informations statistiques indiquant la proportion d'hommes et de femmes dans les emplois précaires. Le Comité note en outre que l'Inspection du travail et de la sécurité sociale 2008-10 a préparé un plan d'action dont le but est de vérifier que l'égalité entre les hommes et les femmes est réellement appliquée dans les entreprises et que l'Instruction n° 2/2008 a été promulguée à cette fin.

Convention n° 156

33. Dans sa demande directe de 2006, le Comité a noté avec intérêt que la législation, les plans, les accords et les décisions des tribunaux visent à garantir une égalité réelle des chances entre les femmes et les hommes dans le secteur du travail. Elle a noté en particulier la législation visant à réconcilier la vie de famille et le travail (Loi n° 39/1999 du 5 novembre sur l'adoption de mesures urgentes pour réformer le marché du travail en augmentant les emplois et en améliorant leur qualité) qui introduit des quotas de bonus pour les employeurs qui embauchent des femmes au chômage dans les 24 mois qui suivent leur période d'accouchement. Il a également noté que le 8 novembre 2001, le Plan complet d'appui à la famille (2001-04) a été approuvé et qu'il inclut la réconciliation de la vie de famille et le travail parmi ses trois stratégies. Pour mettre en œuvre ces mesures, le Décret royal n° 125/2001 du 16 novembre a été adopté pour réglementer la Loi sur la réconciliation de la famille et du travail. Un « Code des bonnes pratiques » a été également élaboré en coopération avec les partenaires sociaux et approuvé le 30

janvier 2003 avec la signature de l'Accord inter confédération sur les négociations collectives (ANC 2003). Dans le Quatrième Plan d'égalité (2003-06) qui comprend huit zones stratégiques, la zone 7 concerne la réconciliation entre la vie de famille et le travail et l'un de ses buts est de prolonger le congé parental et de mettre en place des services pour les soins des enfants et des personnes dépendantes. Le Comité demande au gouvernement de continuer à communiquer des informations sur les mesures adoptées pour donner effet à la Convention et la mise en œuvre des mesures déjà adoptées.

34. Le Comité a noté que le gouvernement avait également indiqué que la loi actuellement en vigueur accorde aux travailleurs à temps partiel, les mêmes droits qu'aux travailleurs à temps plein. Le Comité a également pris note des initiatives pour apporter des soins aux enfants de 4-3 ans quand leurs pères et leurs mères travaillent et de l'avis du gouvernement selon lequel c'est le meilleur moyen de réconcilier le travail et la vie de famille.

Suisse

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la Suisse a ratifié les Conventions 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions 29, 45, 87, 98, 105, 122, 142 et 182.

II. *Commentaires des organes de supervision de l'OIT.* Les commentaires en attente du Comité des Experts de l'OIT relatifs aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes portent sur les points suivants :

Convention n° 100

35. Dans sa demande directe de 2008, le Comité des Experts a noté les commentaires de la Fédération suisse des syndicats (USS) indiquant que les syndicats étaient en train de faire une première évaluation qui est défavorable de leur campagne pour surveiller l'égalité des salaires. Si les salaires continuent d'augmenter aussi lentement, il faudra 30 autres années pour arriver à l'égalité des salaires. USS indique en outre que seules quelques entreprises se sont actuellement mis d'accord sur un exercice de suivi commun obligatoire entrepris avec l'assistance des syndicats. Le Comité a noté que d'après le rapport du gouvernement, le système des salaires dans le service public avait été élaboré afin qu'il n'y ait ni discrimination directe ou indirecte. Le gouvernement a mis en place un système (Logib) pour le surveiller et à cette fin un manuel a été rédigé. Le Comité a demandé au gouvernement de fournir des informations sur l'application du Programme Logib ainsi que sur le manuel qui l'accompagne. Le Comité a également noté qu'en mai 2008, le Conseil fédéral avait lancé une procédure de consultation relative à la révision totale de la Loi des contrats publics fédéraux demandant aux soumissionnaires de respecter le principe des salaires égaux pour les hommes et pour les femmes en tant que préalable. Le Comité demande des informations supplémentaires sur l'application du programme Logib et sur certaines spécificités relatives à la révision de la Loi des contrats publics fédéraux.

36. Le Comité a noté qu'un mémorandum a été préparé par le Bureau fédéral pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Le mémorandum doit servir de cadre pour les juges qui sont saisis de cas de discrimination salariale en vertu de la Loi sur

l'égalité. L'harmonisation des pratiques judiciaires dans ce domaine peut contribuer à écourter les procédures de plainte. Le gouvernement a indiqué que la question de l'égalité des salaires était une question prioritaire que les partenaires sociaux souhaitaient peut-être aborder ensemble. L'administration fédérale pour sa part favorise le dialogue entre eux afin de les amener à arriver à un accord sur les mesures à prendre pour éliminer l'écart causé par la discrimination. Le Comité demande au gouvernement de fournir des informations sur les mesures adoptées par les partenaires sociaux qui travaillent avec le gouvernement pour réduire l'écart de salaire causé par la discrimination et de continuer à fournir des informations sur la mise en œuvre de la Loi de l'égalité.

37. Le Comité a noté que l'enquête sur la structure des salaires de 2006 a montré que les systèmes de rémunération sont diversifiés par l'addition de nouveaux éléments de salaire aux salaires de base. Le gouvernement a indiqué que les résultats de l'enquête sur les paiements de salaires supplémentaires n'avaient pas encore permis de disposer des données statistiques ventilées sur le sexe. Les résultats de la dernière Enquête sur la Structure des Salaires en Suisse (ESS) en 2006 montrent que les différences de salaires entre les hommes et les femmes en général ont lentement diminué en 2006 par rapport à 2004 dans le secteur privé et dans le secteur public cantonal. Toutefois, les femmes gagnent de 19,9 % à 18,8 % de moins que les hommes dans ces secteurs, respectivement. La différence était de 12,9 % dans le secteur public fédéral et 9,4 % dans le secteur public communal. Le Comité a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les raisons qui sont à la base de ces différences et les mesures adoptées pour réduire cet écart.

Convention 111

38. Le Comité a pris note des mesures adoptées par le gouvernement pour améliorer la connaissance et la mise en œuvre de la Loi de l'égalité et ses dispositions relatives au harcèlement sexuel. Le Comité a noté que selon le rapport du gouvernement, une intervention parlementaire demandant le congé de paternité a été rejetée le 19 décembre 2007 par le Conseil des États. Notant que le Conseil fédéral estime que le congé de paternité devrait faire partie des conventions collectives, le Comité demande au gouvernement de continuer de fournir des informations sur la proportion des travailleurs et des secteurs pour lesquels le congé de paternité est utilisé en vertu de ces accords. Le Comité a également demandé que le gouvernement continue de fournir des informations sur sa collaboration avec les partenaires sociaux et leurs efforts pour inclure des dispositions qui devraient permettre aux hommes et aux femmes de réconcilier la vie de famille et le travail dans les politiques des entreprises et dans les conventions collectives. Le Comité demande également au gouvernement d'indiquer s'il a présenté des projets dans le contexte de la formation professionnelle afin de motiver les jeunes femmes à entreprendre des formations conduisant à des professions qui sont traditionnellement réservées au genre masculin.