



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

Distr. générale
12 janvier 2009
Français
Original : anglais

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

Quarante-troisième session

19 janvier-6 février 2009

Point 7 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**

**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/I/1.

** Le présent rapport a été soumis tardivement par l'OIT.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Renseignements sur la situation de certains pays	4
Allemagne	4
Arménie	5
Cameroun	6
Dominique	8
Guatemala	9
Haïti	10
Jamahiriya arabe libyenne	11
Rwanda	13

I. Introduction

Un certain nombre de conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) traitent des dispositions de l'article 11 de la Convention sur 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 en matière d'emploi et de profession, 1958 (n° 111), ratifiée par 168 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156), ratifiée par 40 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 :

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 de 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)

L'application des conventions ratifiées est supervisée à l'OIT par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (« Commission d'experts »), organe composé d'experts indépendants du monde entier, qui se réunit chaque année. La deuxième partie du présent rapport offre un résumé des observations et demandes directes formulées par la Commission d'experts. Les observations sont consignées dans le rapport annuel de cette dernière 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).

Les explications fournies ci-après constituent de brèves références à des commentaires beaucoup plus détaillés des organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts auxquelles il est fait référence dans la deuxième partie ci-après peuvent être consultées à l'adresse www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm dans la base de données APPLIS.

II. Renseignements sur la situation de certains pays

Allemagne

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Allemagne a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 3, 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

Convention n° 100. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts s'est félicitée de la publication par le Gouvernement d'une version à jour des lignes directrices pour l'application des principes sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal et un travail de valeur égale, intitulée « Fair p(l)ay – Equal pay for women and men ». La Commission a noté que le Gouvernement encourageait les parties à la négociation collective à entreprendre des initiatives conjointes et à promouvoir l'analyse et la reformulation systématiques des conventions collectives; elle a noté aussi qu'un examen de la convention collective des employés fédéraux était en cours pour mettre en évidence les risques de discrimination. Elle a demandé au Gouvernement d'indiquer les

résultats de l'examen de la convention collective des employés fédéraux qui concernent les risques de discrimination et de préciser comment ces résultats avaient abouti à une modification de la convention collective.

Convention n° 111. Dans son observation formulée en 2007, la Commission d'experts a noté avec intérêt l'entrée en vigueur, le 18 août 2006, de la loi générale sur l'égalité de traitement et de la loi sur l'égalité de traitement des soldats, qui avaient été adoptées en vue de la mise en œuvre des récentes directives européennes relatives au principe de l'égalité de traitement. La Commission a noté que la loi générale sur l'égalité de traitement interdisait la discrimination directe et indirecte à l'encontre de salariés fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou la vision du monde (*Weltanschauung*), le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La loi interdisait également tout harcèlement fondé sur un de ces motifs ou tout harcèlement sexuel. La Commission a noté avec intérêt que la nouvelle législation non seulement interdisait toute discrimination dans l'emploi et la profession, mais instaurait également l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires afin de protéger les salariés de toute discrimination, notamment par des mesures de prévention (art. 12), telles que l'information et la formation du personnel en matière d'égalité de traitement, et de fournir les procédures appropriées pour permettre les recours en cas de discrimination. Elle a noté également la création du Bureau fédéral de lutte contre la discrimination, au sein du Ministère fédéral pour la famille, les personnes âgées, les femmes et la jeunesse. Elle a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique de la nouvelle législation, y compris des décisions administratives ou de tribunaux pertinentes, ainsi que sur les activités du Bureau de lutte contre la discrimination.

La Commission a de nouveau examiné l'application par l'Allemagne de la Convention n° 111 à sa session de novembre-décembre 2008. Les observations formulées par la Commission à cet égard seront publiées au début de 2009.

Arménie

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Arménie a ratifié les Conventions n°s 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n°s 29, 87, 98, 105, 122, 138 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

Convention n° 100. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts a noté que les femmes étaient confrontées à une discrimination indirecte et directe en matière de rémunération et que le taux moyen de rémunération des femmes représentait 39 % de celui des hommes, en raison principalement de la ségrégation verticale et horizontale et de la discrimination sur le marché du travail. La Commission a noté également que selon le Gouvernement, les femmes étaient progressivement exclues des branches économiques où la rémunération était relativement élevée et se déplaçaient vers les branches où la rémunération était faible, comme les secteurs de la santé, de l'éducation et de la culture. Les causes sous-jacentes à cette tendance semblaient être la préférence des

employeurs pour engager des hommes ainsi que les difficultés que connaissent les femmes pour concilier le travail et les responsabilités familiales, notamment lorsqu'il s'agit de rechercher un emploi dans les branches et professions les mieux rémunérées. La Commission a exprimé l'espoir que le Gouvernement déploierait tous les efforts nécessaires pour s'attaquer à la discrimination indirecte et directe en matière de rémunération à l'égard des femmes et aux causes sous-jacentes de la ségrégation verticale et horizontale sur le marché du travail, ainsi qu'aux effets d'une telle ségrégation sur les disparités en matière de rémunération entre les hommes et les femmes.

La Commission d'experts a noté en outre qu'aux termes de l'article 178 (2) du Code du travail, les hommes et les femmes recevraient un paiement égal pour le même travail ou pour un travail équivalent. Cependant, le Gouvernement se référerait dans son rapport à la même rémunération ou à la rémunération égale pour le même travail ou le travail de valeur égale. La Commission a rappelé que le concept de « travail de valeur égale » englobait celui d'égalité de rémunération pour un travail « égal », pour un « même » travail ou pour un travail « similaire », mais qu'il allait au-delà puisqu'il englobait la notion d'un travail qui était de nature complètement différente, mais qui était néanmoins de valeur égale. Tout en notant que le Code du travail de 2004 était en cours de révision, la Commission a prié le Gouvernement de saisir cette occasion pour veiller à ce que la version révisée du Code du travail prévienne expressément non seulement l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal, pour un même travail ou pour un travail similaire, mais également pour un travail de valeur égale au sens de l'article 1 b) de la Convention.

Convention n° 111. Le premier rapport de l'Arménie sur l'application de la Convention n° 111 a été examiné par la Commission à sa session de novembre-décembre 2008. Les observations formulées seront publiées au début de 2009.

Cameroun

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Cameroun a ratifié les conventions n° 100 et 111. Il a également ratifié les conventions n° 3, 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

Convention n° 89. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission d'experts s'est référée aux paragraphes 191 à 202 de son Enquête générale de 2001 sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie, dans laquelle elle fait observer que la tendance actuelle est sans aucun doute de s'écarter d'une interdiction complète du travail de nuit des femmes et de laisser aux partenaires sociaux la responsabilité de déterminer l'étendue des exemptions autorisées. La Commission a également rappelé que les États membres avaient l'obligation de revoir périodiquement leur législation en matière de protection à la lumière des connaissances scientifiques et technologiques en vue de réviser les dispositions sexospécifiques et les contraintes discriminatoires. Elle a rappelé que le Protocole de 1990 à la Convention n° 89 avait été conçu pour faciliter une transition souple

d'une interdiction pure et simple au libre accès au travail de nuit, surtout pour les États qui souhaitaient offrir aux femmes la possibilité de travailler de nuit et qui estimaient qu'une certaine protection institutionnelle devait être maintenue afin d'éviter des pratiques d'exploitation et une aggravation soudaine des conditions sociales des travailleuses. La Commission a invité le Gouvernement à envisager favorablement la ratification du Protocole de 1990.

Convention n° 100. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts a noté que le paragraphe 2 de l'article 61 du Code du travail stipule que « dans des conditions de travail égales et des compétences professionnelles identiques, les salaires de tous les travailleurs sont égaux, sans discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'âge, le statut et les croyances religieuses des travailleurs ». La Commission a noté que ledit article ne reflétait pas pleinement le principe de la rémunération égale des hommes et des femmes tel qu'énoncé dans la Convention, ce principe comprenant non seulement le travail dans des conditions égales ou des types similaires de travail, mais également des types de travail qui, bien que différents, étaient de valeur égale. La Commission a demandé au Gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour donner sa pleine valeur législative au principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Dans ses commentaires précédents, la Commission avait pris note des observations faites par l'Union des syndicats libres du Cameroun concernant l'application par certains employeurs, particulièrement dans les régions reculées, de taux de salaire différents pour les hommes et pour les femmes. Le Gouvernement a déclaré qu'afin de remédier à la situation, les travailleurs touchés et les syndicats avaient la responsabilité de dénoncer de tels employeurs. À cet égard, la Commission a noté que selon les résultats d'une enquête menée en septembre 2007 avec l'aide de l'OIT, les dispositions en vigueur concernant la preuve de discrimination empêchaient quasiment les travailleurs de prouver qu'ils étaient victimes de discrimination. L'enquête avait montré que c'était l'une des raisons pour lesquelles, bien que les pratiques discriminatoires soient largement connues, il y avait eu connaissance de peu de conflits. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour aider les travailleurs à prouver la discrimination en matière de salaire. Elle a également demandé au Gouvernement de fournir des informations sur la manière dont les services d'inspection du travail assuraient l'application efficace de la Convention et particulièrement sur le nombre d'inspections du travail réalisées dans les régions reculées et la nature des violations du principe de la rémunération égale entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale qui avaient été enregistrées.

Convention n° 111. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts a noté que selon une enquête réalisée en septembre 2007 sur les obstacles à l'application des principes et droits fondamentaux au travail au Cameroun, par le Projet d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux, la législation camerounaise ne contenait pas de dispositions traitant spécifiquement du harcèlement sexuel. L'enquête indiquait également que l'article 12 de l'avant-projet d'acte uniforme de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires concernant le droit du travail interdisait toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel au travail résultant de tout type de comportement abusif et répétitif. Toutefois, la Commission a noté que, selon l'enquête susmentionnée, il était difficile de lutter contre le harcèlement sexuel efficacement en vertu de cet article du fait des lacunes

qui existaient dans l'avant-projet d'acte concernant la charge de la preuve, la protection des témoins et les peines applicables. En vue de la gravité du harcèlement sexuel dans l'emploi et les professions et de son impact, la Commission a attiré l'attention du Gouvernement sur la nécessité de faire en sorte que la législation interdise explicitement le harcèlement sexuel.

La Commission s'est déclarée continuellement préoccupée par le statut juridique inégal des femmes en ce qui concerne le droit à la propriété, les lois sur le crédit et la faillite, et le droit des maris de demander une décision judiciaire pour empêcher leurs femmes d'exercer certaines professions. Notant que les femmes ne représentent que 25 % des fonctionnaires et 30 % des demandeurs d'emploi en général, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises dans le cadre de la politique nationale de l'emploi pour promouvoir l'égalité entre les sexes s'agissant de l'accès à l'emploi et à la formation et d'envoyer des informations sur les résultats obtenus dans ce domaine.

La Commission a pris note de l'article 82 du Code du travail, qui interdit aux femmes de travailler de nuit dans l'industrie, et de l'article 83 du Code du travail, qui prévoit l'adoption d'une décision judiciaire déterminant quels types de travail les femmes n'ont pas le droit d'exécuter. La Décision excluait les femmes des travaux qui allaient au-delà de leur force physique et des travaux considérés comme dangereux ou insalubres. La Commission a noté que, selon l'enquête susmentionnée, la vaste majorité des femmes interrogées avaient suggéré de mettre à jour périodiquement la Décision relative à l'article 83 du Code du travail pour l'ajuster conformément aux nouvelles compétences et capacités professionnelles des femmes. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur la révision de la liste des types de travail interdits aux femmes et lui a demandé de limiter les mesures de protection concernant les femmes aux mesures ayant pour but de protéger la maternité.

Dominique

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Dominique a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle 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 pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

Convention n^o 100. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts a rappelé que, aux termes de l'article 24 de la loi sur les normes du travail, « aucun employeur ne doit établir ou laisser subsister des différences de rémunération entre hommes et femmes employés dans la même entreprise et accomplissant ou assumant, dans les mêmes conditions de travail, un travail ou un emploi identique requérant les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités ». La Commission a indiqué que cet article était plus restrictif que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale posé dans la Convention. Elle a souligné qu'il importait que la législation reflète pleinement le principe de la Convention, qui prévoit l'égalité de rémunération pour un travail égal, pour le même travail ou pour un travail similaire,

mais qui interdit aussi les discriminations salariales dans les situations où les hommes et les femmes accomplissent des travaux différents mais de valeur égale. Par conséquent, la Commission a prié le Gouvernement de modifier en conséquence l'article 24 de la loi sur les normes du travail.

Convention n° 111. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts a noté qu'une politique nationale et un plan d'action pour l'égalité et l'équité entre les sexes avaient été approuvés par le Gouvernement en juin 2006. La Commission a prié le Gouvernement d'indiquer les mesures spéciales prises ou envisagées dans le cadre de ce plan d'action pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des femmes dans l'emploi et la profession, y compris l'éducation et la formation.

Guatemala

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Guatemala a ratifié les Conventions n°s 100, 111 et 156. Il a également ratifié les Conventions n°s 29, 45, 87, 89, 98, 103, 105, 122, 138 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

Convention n° 100. L'article 102 c) de la Constitution du Guatemala prévoit « un salaire égal pour un travail égal effectué sous des conditions de travail équivalentes, et des conditions égales d'ancienneté et d'efficacité ». L'article 89 du Code du travail prévoit qu'« à travail égal, à postes égaux et dans des conditions égales d'efficacité et d'ancienneté au sein de la même entreprise, correspond un salaire égal ». Dans une observation qu'elle a formulée tout récemment en 2007, la Commission d'experts a souligné que ces dispositions ne donnaient pas plein effet au principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs et travailleuses pour un travail de valeur égale, tel qu'énoncé dans la Convention. La Commission a fait valoir que le concept de « travail de valeur égale » englobait celui d'égalité de rémunération pour un travail « égal », pour un « même » travail ou pour un travail « similaire », mais qu'il allait au-delà puisqu'il englobait la notion d'un travail qui était de nature complètement différente, mais qui était néanmoins de valeur égale. La Commission a prié instamment le Gouvernement de redoubler d'efforts pour donner une valeur législative au principe énoncé dans la Convention.

Convention n° 111. Dans son observation formulée en 2007, la Commission d'experts a mentionné les communications de l'Union syndicale des travailleurs du Guatemala et de la Confédération internationale des syndicats libres, désormais Confédération syndicale internationale, qui faisaient état de tests de grossesse et de licenciements pour grossesse, en particulier dans les zones franches d'exportation (*maquiladoras*). La Commission a noté à la lecture du rapport que les services d'inspection du travail n'avaient pas reçu de plainte pour des cas dans lesquels un test de grossesse était exigé pour obtenir un emploi ou le conserver. Le Gouvernement faisait mention d'une étude intitulée « Diagnostic de la discrimination au travail à l'encontre des femmes, en particulier dans les entreprises textiles et les zones franches d'exportation », qui avait été menée dans le cadre du programme « *cumple y gana* » (« Appliquons et gagnons »). La Commission a

rappelé que l'absence de plainte pour discrimination au motif de la grossesse dans l'accès à un emploi ou dans le maintien dans l'emploi ne signifiait pas que ce type de discrimination n'existait pas dans la pratique. Les communications et l'étude dont le Gouvernement faisait mention semblaient indiquer qu'il y avait des problèmes à ce sujet. La Commission a demandé au Gouvernement de redoubler d'efforts pour lutter contre la discrimination au motif de la grossesse dans l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi et pour renforcer la protection des travailleuses enceintes afin qu'elles ne puissent pas être licenciées sous le couvert d'autres motifs. La Commission a également demandé au Gouvernement de continuer de l'informer à cet égard.

Convention n° 182. Dans son observation formulée en 2006, la Commission d'experts a noté que le Gouvernement évaluait les mesures prises dans le cadre du plan national d'action contre l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des filles, garçons et adolescents au Guatemala et les résultats obtenus afin d'élaborer un nouveau plan. La Commission a prié le Gouvernement de communiquer une copie du nouveau plan d'action contre l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des filles, garçons et adolescents au Guatemala et de fournir des informations sur sa mise en œuvre.

Convention n° 122. Dans son observation formulée en 2006, la Commission a noté que le Gouvernement élaborait une politique nationale de l'emploi et du travail décent destinée à promouvoir l'accès du plus grand nombre à l'emploi productif, à améliorer les niveaux d'emploi, à lutter contre le chômage et le sous-emploi et à garantir la sécurité de l'emploi et des revenus des travailleurs. La politique de l'emploi et du travail décent englobait les questions relatives au genre et à la population autochtone. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer de lui fournir des informations sur la manière dont il fait en sorte que l'emploi occupe une place centrale dans les politiques macroéconomiques et sociales lors de l'élaboration et de l'application de la stratégie nationale de réduction de la pauvreté et afin de promouvoir le travail décent.

Haïti

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, Haïti a ratifié les Conventions n°s 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n°s 29, 45, 87, 98, 105 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

Convention n° 100. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts a noté que le Ministère de la condition féminine et des droits de la femme avait entrepris un examen de la législation en vigueur en vue d'effectuer une révision des lois discriminantes en raison du sexe. La Commission a noté, plus particulièrement, que cet examen de la législation concernerait également les dispositions du Code du travail qui régissent les travailleurs domestiques. La Commission a noté que ce groupe de travailleurs était souvent fortement touché par des disparités de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et par une ségrégation des femmes dans des travaux sous-évalués. Elle a

encouragé le Gouvernement à poursuivre son examen de la législation en vigueur afin d'identifier et d'éliminer les dispositions discriminatoires. Elle a prié le Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises dans la pratique pour promouvoir et appliquer l'égalité de rémunération pour les travailleurs domestiques. Elle a également demandé au Gouvernement de transmettre des informations sur l'application pratique de l'article 317 du Code du travail qui dispose que pour un travail de valeur égale, la femme recevra un salaire égal à celui payé au travailleur du sexe masculin.

Convention n° 111. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts a rappelé ses commentaires précédents sur les observations de la Confédération internationale des syndicats libres, désormais Confédération syndicale internationale, selon lesquelles le harcèlement sexuel était fréquent dans les zones franches d'exportation. La Commission a noté que le Gouvernement était informé de cas isolés de harcèlement sexuel dans le secteur des exportations. Elle a noté également que le Ministère des affaires sociales et du travail avait pris l'engagement de faire des propositions à la Commission tripartite de consultation et d'arbitrage chargée de la refonte du Code du travail pour insérer dans ce texte des dispositions sur le harcèlement sexuel. La Commission a dit espérer que les nouvelles dispositions définiraient et interdiraient, d'une part, le harcèlement sexuel *quid pro quo* et, d'autre part, le harcèlement en raison d'un environnement de travail hostile. Elle a également dit espérer que le Gouvernement serait en mesure d'indiquer, dans son prochain rapport, les mesures prises, en droit et dans la pratique, pour prévenir et interdire le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en particulier dans les zones franches d'exportation.

Convention n° 29. Dans les observations qu'elle a formulées au titre de cette convention, dont la plus récente remonte à 2007, la Commission d'experts a examiné la question de l'exploitation du travail des enfants domestiques dits « restaveks ». La Commission s'est dite préoccupée par les conditions d'exploitation dont étaient victimes les enfants employés en tant que domestiques dans le cadre d'une relation de totale dépendance. Compte tenu des conditions dans lesquelles leur travail pouvait être exécuté, de leur jeune âge et de leur impossibilité de quitter l'emploi et la famille dans laquelle ils étaient placés, la Commission a estimé que ce travail pouvait relever de la définition du travail forcé donnée par la Convention. La Commission a invité instamment le Gouvernement à prendre immédiatement les mesures nécessaires pour mettre un terme à la situation des enfants « restaveks » et à fournir des informations sur les mesures prises pour garantir l'application effective des dispositions répressives en vigueur en la matière.

Jamahiriya arabe libyenne

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Jamahiriya arabe libyenne a ratifié les Conventions n°s 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n°s 3, 29, 87, 89, 98, 103, 105, 122, 138 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

Convention n° 100. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts a noté que l'article 31 du Code du travail n° 58 de 1970 dispose que les employeurs ne doivent pas établir de différences entre les salaires des hommes et des femmes si « la nature du travail et les circonstances dans lesquelles celui-ci est exercé sont les mêmes ». La Commission a fait observer que l'expression « un travail de même nature ou exercé dans les mêmes circonstances » ne traduisait que partiellement la notion de travail de valeur égale sur laquelle se fonde la Convention. Elle a noté cependant que l'article 91 du Code dispose que tous les textes qui régissent l'emploi des travailleurs doivent être appliqués sans discrimination aux femmes et aux jeunes pour un travail de valeur égale. Compte tenu de la différence de formulation des deux dispositions, la Commission a renvoyé le Gouvernement à son observation générale de 2006 dans laquelle elle précisait le sens de l'expression « travail de valeur égale ». Elle a prié celui-ci de lever cette ambiguïté et d'envisager de modifier sa législation en imposant plus clairement l'égalité de rémunération des hommes et des femmes dans les situations où ils accomplissaient un travail différent mais néanmoins de valeur égale.

Convention n° 111. Dans son observation formulée en 2007, la Commission d'experts a pris note de la décision n° 258, 1989, du Comité général du peuple concernant la réhabilitation et la formation des femmes libyennes. La Commission a noté que certaines dispositions de cette décision font mention de « débouchés professionnels convenables pour les femmes », de formation à des « professions et qualifications adaptées à leur constitution psychologique et physique » et de domaines d'études « adaptés à la nature féminine et au statut social de la femme ». Elle a rappelé au Gouvernement que les préjugés sociaux selon lesquels certains types de travail seraient « adaptés à la nature féminine ou au statut social de la femme » ou encore à « la constitution psychologique et physique » des femmes risquent d'orienter les femmes et les hommes vers des études et une formation différentes et, par la suite, vers des emplois et des parcours professionnels différents, ce qui favorise la ségrégation professionnelle. Bien que d'autres domaines de formation et d'emploi puissent être ouverts aux femmes, la Commission s'est dite préoccupée que ces dispositions ne se traduisent concrètement par des inégalités sur le marché du travail et une ségrégation entre professions « féminines » et professions « masculines ». La Commission a prié le Gouvernement de préciser la signification des expressions « débouchés professionnels convenables », « adaptés à leur constitution psychologique et physique » et « adaptés à la nature féminine et au statut social de la femme », ainsi que de lui donner des informations sur les mesures prises ou envisagées pour faire en sorte que les femmes ne soient pas découragées de participer à des cours de formation professionnelle ou n'en soient pas exclues ou qu'elles ne se voient pas refuser des emplois dans des secteurs traditionnellement réservés aux hommes.

La Commission a noté que, d'après les statistiques fournies dans le rapport du Gouvernement, le taux d'activité des femmes avait progressé de 15,65 % en 1995 à 29,59 % en 2006. La Commission s'est félicitée de cette augmentation mais considérait que le taux d'activité des femmes reste faible par rapport à celui des hommes (60,48 % en 2006).

Rwanda

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Rwanda a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 89, 98, 105, 138 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

Convention n^o 100. Dans son observation formulée en 2007, la Commission d'experts a rappelé que l'article 84 du Code du travail dispose que les travailleurs possédant des compétences égales, exécutant le même type de travail et dans les mêmes conditions, doivent être rétribués de façon égale, indépendamment de leur origine, de leur sexe et de leur âge. La Commission a fait observer que cette disposition avait une portée plus étroite que le principe énoncé dans la Convention, en ce sens qu'elle mettait l'accent sur l'égalité de rémunération pour un « même type de travail » plutôt que pour un travail de valeur égale comme l'exige la Convention. Dans son rapport, le Gouvernement a indiqué que le projet de code du travail ne contient plus les dispositions de l'article 84 et que l'article 7 du projet de code du travail interdit d'une manière générale toute discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi, et notamment sur le plan de la rémunération. La Commission a fait observer qu'interdire d'une manière générale la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi était certes important mais ne suffisait pas pour garantir la pleine application du principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale, tel qu'énoncé dans la Convention. Par conséquent, la Commission a prié instamment le Gouvernement de veiller à ce que des dispositions prescrivant l'égalité de rémunération au sens de la Convention soient introduites dans le Code du travail, de sorte que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit parfaitement transposé dans la législation.

Convention n^o 111. Dans son observation formulée en 2007, la Commission d'experts a pris note des observations des organisations de travailleurs concernant des cas constatés dans la pratique faisant état de discrimination fondée sur le sexe, l'appartenance ethnique, la religion, l'appartenance politique ou l'origine sociale, bien que la loi interdise une telle discrimination. En réponse aux demandes d'information de la Commission à cet égard, le Gouvernement a indiqué qu'aucun cas de discrimination n'avait été signalé aux services d'inspection du travail. Aucune information n'avait été fournie sur la façon dont la Commission nationale des droits de l'homme, le Service du défenseur ou les tribunaux auraient le cas échéant traité de cas de discrimination.

La Commission a insisté sur le fait que l'interdiction de la discrimination par la loi était un élément important pour assurer l'application de la Convention. Toutefois, une politique nationale de promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, telle qu'envisagée en vertu de l'article 2 de la Convention, impliquait également que le Gouvernement prenne des mesures spécifiques afin de garantir que cette égalité de chances et de traitement soit une réalité pratique. À cet égard, la Commission a recommandé au Gouvernement de voir si les recours administratifs et judiciaires disponibles étaient

appropriés pour traiter le problème de la discrimination en matière d'emploi et de profession, ainsi que tout autre obstacle à la détection et au règlement de cas de discrimination en matière d'emploi et de profession. Dans ce contexte, elle a recommandé que soient renforcées la sensibilisation et la formation aux questions relatives à l'égalité. Elle a prié le Gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures prises ou envisagées à cet égard, en précisant les moyens qui étaient utilisés pour rechercher la collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et avec d'autres organes concernés, comme la Commission nationale des droits de l'homme. La Commission a demandé également au Gouvernement d'indiquer tout cas de discrimination en matière d'emploi et de profession que les autorités compétentes auraient eu à traiter.

La Commission a noté l'indication du Gouvernement selon laquelle l'article 16 du projet de code du travail prévoit qu'un travailleur ne peut être sanctionné pour avoir subi un harcèlement sexuel ou pour s'être opposé à des actes de harcèlement sexuel de la part de l'employeur, d'un représentant de l'employeur ou de toute autre personne abusant de son autorité. Cette même disposition protège également les travailleurs faisant état de harcèlement sexuel. La Commission a dit espérer que les nouvelles dispositions relatives au harcèlement sexuel permettraient non seulement de protéger les travailleurs contre les actes de représailles, mais aussi de définir et d'empêcher le harcèlement sexuel en tant que tel. La Commission a demandé au Gouvernement de la tenir informée des mesures prises afin d'inscrire au Code du travail les dispositions appropriées relatives au harcèlement sexuel.
