



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

Distr. générale
12 août 2010
Français
Original: anglais

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

Quarante-septième session

4-22 octobre 2010

Point 5 de l'ordre du jour provisoire*

**Mise en œuvre des articles 21 et 22 de la Convention sur l'élimination
de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

**Rapports présentés par les institutions spécialisées des
Nations Unies sur la mise en œuvre de la Convention dans les
domaines qui entrent dans le cadre de leurs activités**

Note du Secrétaire général**

Organisation internationale du Travail

* CEDAW/C/2010/47/1.

** Le présent document a été soumis avec retard en raison d'une soumission tardive au secrétariat des informations y relatives.

I. Introduction

1. 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. Sur les 188 conventions adoptées jusqu'ici, l'information fournie dans le présent rapport concerne les suivantes:

- Convention n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée par 168 États membres;
- Convention n° 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et occupation), ratifiée par 169 États membres;
- Convention n° 156 de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ratifiée par 40 États membres.

2. S'il y a lieu, il est fait référence à un certain nombre d'autres conventions qui se rapportent à l'emploi des femmes:

Le travail forcé

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

Le travail des enfants

- Convention n° 138 de 1973 sur l'âge minimum;
- Convention n° 182 de 1999 sur les pires formes de travail des enfants;

La liberté syndicale

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

La politique de l'emploi

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

La protection de la maternité

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

Le travail de nuit

- Convention (révisée) n° 89 de 1948 [et Protocole] sur le travail de nuit (femmes);
- Convention n° 171 de 1990 sur le travail de nuit;

Les travaux souterrains

- Convention n° 45 de 1935 concernant les travaux souterrains;

Les travailleurs migrants

- Convention (révisée) n° 97 de 1949 sur les travailleurs migrants;
- Convention n° 143 de 1975 (Dispositions complémentaires) sur les travailleurs migrants;

Le travail à temps partiel

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

Le travail à domicile

- Convention n° 177 de 1996 concernant le travail à domicile.

3. L'application des conventions ratifiées est supervisée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations de l'OIT, organe formé d'experts indépendants du monde entier qui se réunit une fois par an. L'information présentée dans la deuxième partie du présent rapport consiste en résumés d'observations et de demandes directes faites par la Commission. Les observations sont des commentaires publiés dans le rapport annuel de la Commission – en anglais, français et espagnol – qui sont soumis au Comité pour l'application des normes de la Conférence internationale du Travail. Les demandes directes (en anglais et en français – et, dans le cas de pays hispanophones, également en espagnol) ne sont pas publiées sous forme de volume mais elles sont rendues publiques. À une date ultérieure, elles trouvent place dans la base de données des activités de supervision de l'OIT, ILOLEX.

4. L'information présentée ci-dessous fait de brèves références aux observations bien plus détaillées faites par les organes de supervision de l'OIT. On trouvera les observations pertinentes de la Commission d'experts dont il est fait état dans la deuxième partie en allant à: www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm et en se reportant ensuite à la base de données APPLIS.

II. Renseignements sur la situation de certains pays**Bahamas**

5. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, les Bahamas ont ratifié les Conventions n°s 100 et 111. Les Bahamas ont aussi ratifié les Conventions n°s 29, 45, 87, 97, 98, 103, 105, 138 et 182.

Observations faites par les organes de supervision de l'OIT

6. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions ci-après:

Convention n° 97

7. Dans sa demande directe de 2007, la Commission d'experts a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures pratiques qu'il avait adoptées pour garantir aux travailleurs migrants des deux sexes l'égalité de traitement par rapport aux nationaux en ce qui concerne les conditions de travail, les droits syndicaux, le logement, les impôts, la sécurité sociale et l'accès à la justice. Elle a aussi noté que le Ministère des services sociaux avait mis en place un bureau des affaires féminines chargé des questions relatives à l'égalité de traitement et demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les activités entreprises par ce bureau, pour faire en sorte que les travailleuses migrantes bénéficient dans la même mesure que leurs collègues masculins de la protection offerte par la Convention.

Convention n° 100

8. Dans sa demande directe de 2007, la Commission d'experts a rappelé que l'article 6 b) de la loi de 2001 relative à l'emploi, qui faisait référence à la notion de «valeur égale» ne s'appliquait qu'aux travaux accomplis dans le même établissement. Elle a souligné que les possibilités de comparaison étaient parfois insuffisantes au niveau de l'établissement, notamment lorsque les femmes n'étaient représentées que dans certains secteurs d'activité.

9. La Commission a également pris note des statistiques de 2005 sur «la répartition des personnes employées dans l'industrie hôtelière par profession, par sexe, par durée moyenne du travail en nombre d'heures et par salaire hebdomadaire moyen dans l'ensemble des Bahamas», qui faisaient apparaître des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans la quasi-totalité des professions et révélaient que les femmes étaient majoritaires dans les postes les plus faiblement rémunérés. Les disparités au niveau du salaire hebdomadaire étaient particulièrement marquées dans la catégorie des cadres supérieurs et des administrateurs. Si les hommes et les femmes étaient plus ou moins également représentés dans cette catégorie professionnelle, l'écart de salaire était de l'ordre de 31,3 %. La Commission a aussi noté que 30,5 % des «administrateurs hors classe» étaient des hommes et que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans cette catégorie était de 43,8 %. En conséquence, elle a demandé au Gouvernement de prendre des mesures pour déterminer les raisons sous-jacentes de ces écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et d'indiquer quelles mesures avaient été prises ou étaient envisagées pour combler ces écarts dans toutes les professions et en particulier dans la catégorie professionnelle la plus élevée des cadres supérieurs et des administrateurs.

Convention n° 103

10. Dans sa demande directe de 2008, la Commission d'experts a noté que la législation nationale en vigueur ne prévoyait pas le versement par le Département des services sociaux de prestations d'aide sociale aux femmes qui n'avaient jamais travaillé avant leur grossesse. À cet égard, elle a rappelé que le but du paragraphe 5 de l'article 4 de la Convention était d'accorder des prestations appropriées au titre de l'aide sociale aux femmes qui ne pouvaient prétendre, de droit, à des prestations de maternité en espèces. En conséquence, la Commission a prié le Gouvernement d'envisager d'introduire dans sa législation des dispositions prévoyant la possibilité de verser des prestations sociales aux travailleuses qui n'ont pas travaillé assez longtemps pour pouvoir prétendre à des prestations de maternité, conformément à l'article 35 du Règlement (modifié) de 1974 sur l'assurance nationale (prestations et assistance).

Convention n° 111

11. Dans sa demande directe de 2007, la Commission d'experts a relevé qu'un nombre accru de femmes suivaient une formation dispensée par le Bahamas Technical and Vocational Institute (BTVI), notamment dans les domaines du commerce et de l'informatique, mais que les femmes continuaient d'occuper pour la plupart des emplois typiquement féminins comme ceux d'esthéticienne, de secrétaire ou d'opératrice de saisie. C'est pourquoi la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures qu'il avait prises pour encourager les femmes à suivre des formations menant aux carrières traditionnellement occupées par les hommes et offrant de meilleures perspectives d'emploi.

12. Dans ses précédentes observations, la Commission avait noté que la formulation du paragraphe 4 d) de l'article 26 de la Constitution, en faisant référence aux «circonstances particulières» des personnes protégées contre la discrimination, semblait autoriser l'adoption de mesures en faveur des groupes protégés au titre de la Convention. Elle a invité à nouveau le Gouvernement à expliquer plus avant le sens de cette disposition constitutionnelle et à indiquer s'il s'en est déjà prévalu ou s'il envisageait de s'en prévaloir,

par exemple pour adopter des mesures préférentielles visant à encourager l'emploi des femmes.

Convention n° 182

13. Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté que des fillettes de 12 ans étaient exploitées sexuellement dans le cadre de la prostitution et que des écolières posaient nues pour des photographes contre de l'argent et de la nourriture. Elle a fait observer que, selon l'OIT et le Projet d'étude régionale sur le travail des enfants de l'Agence canadienne de développement international (CIDA), aucune étude d'ensemble de la situation nationale en ce qui concerne le travail des enfants n'avait été commanditée par le Parlement ou une autre institution. Estimant qu'au vu des informations ci-dessus il était possible d'affirmer que certaines des pires formes de travail des enfants étaient présentes dans le pays, la Commission a exprimé l'espoir que le Gouvernement prendrait les mesures nécessaires pour évaluer l'ampleur du problème du travail des enfants et en particulier de ses formes les pires.

Burkina Faso

14. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, le Burkina Faso a ratifié les Conventions n°s 100 et 111. Il a aussi ratifié les Conventions n°s 3, 29, 87, 97, 98, 105, 122, 138, 142, 143 et 182.

Observations faites par les organes de supervision de l'OIT

15. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions ci-après:

Convention n° 97

16. Dans sa demande directe de 2008, la Commission d'experts a noté que bon nombre de rapatriés, en particulier de femmes et d'enfants, n'avaient pas accès à certains droits et avantages en matière d'emploi, de sécurité sociale, de santé, de logement, d'alimentation et d'éducation. La réinsertion socioéconomique de ces personnes et la précarité de leur situation en Côte d'Ivoire demeuraient problématiques, alors même que le Gouvernement avait reconnu les difficultés auxquelles elles se heurtaient et qu'il avait pris des mesures pour remédier à la situation. Les dispositions de l'Accord bilatéral sur le recrutement et l'emploi conclu en 1961 entre le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire n'étaient pas appliquées et la protection consulaire en Côte d'Ivoire était insuffisante face à un nombre aussi important de nationaux en particulier dans les conditions actuelles. La Commission a rappelé les paragraphes 5 2) et 20 de la recommandation n° 86 (révisée) sur les travailleurs migrants, de 1949, et souligné l'importance de renseigner les migrants et leurs familles sur des questions relatives à leur rapatriement, de donner de nouvelles garanties aux rapatriés en ce qui concernait l'octroi d'une aide sociale et d'une aide à l'emploi et de promouvoir le retour à l'emploi des chômeurs.

Convention n° 100

17. Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a, le rapport du Gouvernement n'ayant pas été reçu, répété ses précédentes observations dans lesquelles elle avait noté que la majorité des femmes travaillaient dans le secteur non structuré ou celui de l'agriculture et qu'elles étaient largement sous-représentées dans la plupart des professions, et en particulier dans les emplois de cadres moyens et supérieurs. Elle a fait observer qu'au Burkina Faso la vie des femmes était encore en grande partie régie par les règles du droit

coutumier et par l'usage, qui consacraient la répartition traditionnelle des rôles et des tâches entre les hommes et les femmes, et que certains employeurs hésitaient à engager des femmes de peur que leurs responsabilités familiales ne soient source d'absentéisme. La Commission a noté que la Politique nationale de promotion de la femme (PNPF) prévoyait en vue de remédier aux inégalités persistantes entre hommes et femmes des mesures prioritaires consistant notamment à limiter les pratiques sociales et culturelles considérées comme rétrogrades et avilissantes pour les femmes, à promouvoir l'accès des femmes à l'emploi et à la formation et à promouvoir leur participation aux travaux des organes décisionnels. Elle a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur la mesure dans laquelle la Politique nationale avait permis de circonscrire la ségrégation des femmes sur le marché du travail ainsi que sur la représentation des femmes dans les postes de cadres moyens et supérieurs.

18. Concernant l'évaluation objective des emplois, la Commission a rappelé qu'il était essentiel d'utiliser des techniques appropriées pour déterminer si les emplois qui comportaient des travaux différents avaient néanmoins la même valeur aux fins de la rémunération. Elle a souligné qu'il était essentiel d'adopter des critères d'évaluation non discriminatoires et de les appliquer de manière uniforme pour réduire les écarts de rémunération dus aux stéréotypes traditionnels relatifs à la «valeur du travail».

19. La Commission a noté que les services d'inspection du travail n'avaient enregistré aucune plainte concernant le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Elle a toutefois appelé l'attention du Gouvernement sur le fait que l'absence de plaintes ne signifiait pas nécessairement que ce principe était respecté et que cela pouvait être aussi une indication que les victimes n'étaient pas au courant de leurs droits et des moyens de recours auxquels elles avaient accès. La Commission a donc demandé au Gouvernement de continuer à fournir des informations sur les mesures prises pour assurer l'application effective du principe énoncé dans la Convention, telles que l'organisation d'activités de sensibilisation et de campagnes d'information.

Le rapport le plus récent du Gouvernement a été reçu et sera examiné par la Commission d'experts en 2010.

Convention n° 111

20. Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté que le rapport du Gouvernement n'avait pas été reçu et a de nouveau exprimé la préoccupation que lui inspirait le fait que le Gouvernement n'avait pas garanti le respect des dispositions du droit du travail destinées à éliminer la discrimination en matière d'emploi. En conséquence, elle a demandé instamment au Gouvernement de lui adresser des informations sur: a) l'application de la législation pertinente, et notamment de la loi du 28 avril 1998 garantissant l'égalité d'accès à l'emploi dans le secteur public; b) le nombre et les résultats des plaintes déposées au titre des dispositions du droit du travail visant à éliminer la discrimination; et c) les activités déployées par le Ministère de la promotion de la femme et la Commission nationale de lutte contre la discrimination en vue d'assurer la pleine application de cette législation.

Convention n° 182

21. Dans son observation de 2008, la Commission d'experts a noté que les principales victimes de la traite à l'intérieur du pays, qui représentaient quelque 70 % des cas, étaient des fillettes employées comme domestiques ou travaillant comme vendeuses de rue dans les grandes villes du pays. Elle a noté que les filles étaient souvent exploitées, et en particulier celles qui travaillaient comme domestiques, et qu'il était difficile de surveiller leurs conditions de travail du fait qu'il s'agissait le plus souvent de travail clandestin. Tout en notant l'existence du Programme BIT-IPEC de lutte contre le trafic des enfants à des fins

d'exploitation de leur travail en Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale (LUTRENA), la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures assorties de délais qui avaient été prises dans le cadre de l'application de la phase V du Programme LUTRENA en vue de protéger les filles des pires formes de travail des enfants, y compris sur le nombre de filles victimes de vente et de traite à des fins d'exploitation de leur travail ou d'exploitation sexuelle qui avaient pu être soustraites à cette exploitation.

Tchad

22. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, le Tchad a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Il a aussi ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

Observations faites par les organes de supervision de l'OIT

23. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions ci-après:

Convention n° 100

24. Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a réitéré ses préoccupations au sujet du caractère limité du principe de l'égalité de rémunération tel qu'il est exposé à l'article 42 de la convention collective générale applicable aux travailleurs dans la République du Tchad. Elle a réaffirmé que la protection conférée par cette convention aux travailleurs et aux travailleuses était plus restreinte que celle de l'article 246 du Code du travail (adopté par la loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996), car elle ne donnait pas pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La Commission a, par conséquent, demandé au Gouvernement de fournir des précisions sur l'application dans la pratique de l'article 42 de la convention collective relatif à l'égalité de rémunération et d'indiquer de quelle manière l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale était garantie dans la loi et dans la pratique.

Convention n° 111

25. Dans son observation de 2009, la Commission d'experts a pris note avec intérêt de l'adoption de la loi n° 016/PR/06 du 13 mars 2006, qui trace les grandes lignes du système éducatif tchadien, en mettant l'accent sur la lutte contre l'exclusion des catégories d'enfants considérés comme les plus vulnérables, et notamment les filles vivant dans des zones rurales. L'objectif de cette loi était de garantir à tous les enfants tchadiens l'égalité d'accès à un enseignement de bonne qualité et de promouvoir la scolarisation des filles en luttant contre les stéréotypes et autres obstacles socioéconomiques et culturels au plein accès des filles et des femmes à l'éducation. La Commission a aussi noté que le «plan national d'action pour l'éducation pour tous» prévoyait des mesures visant à relever les taux de fréquentation scolaire chez les filles et que des projets expérimentaux avaient été introduits dans quatre régions pilotes pour encourager la scolarisation des filles. Ces projets comprenaient notamment des activités de sensibilisation de grande ampleur aux questions d'égalité, l'octroi de subventions aux communautés pour leur permettre d'entreprendre des activités génératrices de revenus, la suppression des frais de scolarité et la suppression de la limite d'âge imposée pour la scolarisation des filles.

26. La Commission a toutefois appelé l'attention du Gouvernement sur le fait que l'article 9 de l'ordonnance n° 006/PR/84 d'avril 1984 était incompatible avec les dispositions de la Convention. Elle l'a prié de préciser si cette ordonnance était encore en vigueur et si, de ce fait les maris avaient encore le droit de s'opposer à ce que leurs femmes

exercer une activité commerciale. Dans l'affirmative, le Gouvernement était invité à abroger l'article 9 de l'ordonnance en raison de son caractère discriminatoire à l'égard des femmes.

République tchèque

27. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, la République tchèque a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a aussi ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142, 171 et 182.

Observations faites par les organes de supervision de l'OIT

28. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions ci-après:

Convention n^o 100

29. Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté que le nouveau Code du travail (loi n^o 262/2006, telle que modifiée par la loi n^o 585/2006), qui était entré en vigueur le 1^{er} janvier 2007, continuait de restreindre l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur. Elle a rappelé son observation générale de 2006, dans laquelle elle avait noté que l'application du principe de la Convention ne se limitait pas à des comparaisons entre les hommes et les femmes dans le même établissement ou la même entreprise mais pouvait aussi s'étendre à tous les travaux accomplis par des hommes et des femmes dans des entreprises différentes ou pour des employeurs différents. Lorsque les femmes étaient fortement représentées dans certains secteurs d'activités ou certaines professions, il se pouvait que les possibilités de comparaison soient insuffisantes au niveau de l'établissement. À cet égard, la Commission a pris note des observations formulées par la Confédération tchéco-moravienne des syndicats, selon lesquelles les emplois exclusivement féminins étaient généralement moins bien payés que des emplois similaires dans lesquels les femmes n'étaient pas majoritaires. Elle a estimé que le fait de porter une attention accrue au principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale, par des approches intersectorielles, pouvait contribuer à améliorer la situation.

30. Tout en accueillant avec satisfaction le cadre juridique d'une évaluation objective des emplois proposé à l'article 110 du Code du travail, la Commission a relevé la nécessité de mettre au point et d'utiliser des méthodes précises d'évaluation des emplois, en prenant en considération les critères énoncés dans le Code du travail et en s'efforçant de les appliquer sans discrimination liée au sexe. Elle a par conséquent demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour encourager la mise au point et l'utilisation de méthodes d'évaluation objective des emplois, dans le souci de promouvoir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Convention n^o 111

31. Dans son observation de 2009, la Commission d'experts a rappelé que, lors des débats tenus à sa quatre-vingt-dix-septième session (en juin 2008), la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail avait abordé les questions ci-après: a) la suppression dans le Code du travail de 2006 de la protection contre la discrimination fondée sur un certain nombre de motifs supplémentaires, tels que les responsabilités familiales, la situation matrimoniale et familiale ou encore l'appartenance à un parti politique, un syndicat ou une organisation d'employeurs ou la participation aux

activités de telles organisations; et b) la situation des Roms, et notamment des femmes roms en matière d'emploi et de profession. La Commission de la Conférence avait invité le Gouvernement à adopter sans délai la nouvelle législation antidiscrimination et à s'assurer de sa pleine conformité avec la Convention. Elle l'avait aussi exhorté à prendre des mesures pour élaborer des moyens plus efficaces permettant d'évaluer et de suivre l'évolution de la situation des Roms sur les plans de l'emploi, de la profession et du chômage. La Commission d'experts s'est déclarée préoccupée de n'avoir reçu aucun rapport du Gouvernement depuis l'examen de son cas en 2008.

32. La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail a repris l'examen de la question de l'application de la Convention par la République tchèque à sa quatre-vingt-dix-neuvième session (en juin 2010). Elle a pris note de l'adoption de la loi sur la lutte contre la discrimination, qui était entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2009. Cette loi porte sur la discrimination directe et indirecte fondée sur la race, l'origine ethnique, la nationalité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion, la croyance et la vision du monde. Le Gouvernement a été prié de fournir à la Commission d'experts toutes les informations nécessaires pour lui permettre de s'assurer que la nouvelle loi accordait une protection suffisante contre la discrimination fondée sur tous les motifs énumérés à l'article 11) a) de la Convention, et en particulier sur les responsabilités familiales, la situation matrimoniale ou familiale ou l'appartenance à un parti politique, un syndicat ou une organisation d'employeurs ou la participation aux activités de telles organisations.

33. La Commission de la Conférence a aussi pris note des renseignements fournis par le Gouvernement sur la série de mesures qu'il avait prises pour promouvoir l'intégration sociale et économique des Roms mais a de nouveau exprimé la préoccupation que lui inspirait le fait que ces mesures n'avaient pas encore débouché sur une amélioration vérifiable de la situation des Roms en matière d'emploi et de profession. En conséquence, elle a redemandé au Gouvernement de prendre sans tarder des mesures pour élaborer des moyens plus efficaces permettant de suivre l'évolution de la situation des Roms, notamment par la collecte et l'analyse de données appropriées pour démontrer que de véritables progrès avaient été accomplis quant à l'égalité d'accès des Roms à l'éducation, à la formation, à l'emploi et aux professions.

Convention n° 182

34. Dans son observation de 2009, la Commission d'experts a pris note avec satisfaction de l'introduction dans le Code pénal, en vertu de la loi n° 537/2004, d'une nouvelle disposition: l'alinéa *a* de l'article 232, qui a abrogé et remplacé l'article 246 du Code pénal (traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle) et aux termes de laquelle quiconque embauche ou recrute de façon directe ou indirecte une personne de moins de 18 ans, l'attire par la ruse, la transporte, la cache ou la détient en usant de la force, de menaces, de la violence ou par d'autres moyens, à des fins d'exploitation sexuelle, d'esclavage ou de servitude, de travail forcé ou de toute autre forme d'exploitation, est passible d'une peine privative de liberté de deux à dix ans.

Malte

35. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, Malte a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a aussi ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

Observations faites par les organes de supervision de l'OIT

36. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions ci-après.

Convention n° 100

37. Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a pris note avec intérêt de la récente modification du Règlement de 2004 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi (avis officiel n° 137 de 2007), en vertu de laquelle «pour un travail similaire ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, aucune discrimination directe ou indirecte ne doit être exercée pour des considérations liées au sexe, s'agissant de tous les aspects et conditions de la rémunération» (art. 3 A 1)). La Commission a noté en outre qu'en application de l'article 3 A 2) de ce règlement, l'employeur était tenu de faire en sorte que, lorsqu'un système de classification des emplois était utilisé pour déterminer le montant de la rémunération, ce système devait faire appel aux mêmes critères pour les hommes et pour les femmes et être conçu de manière à exclure toute discrimination fondée sur le sexe.

38. Tout en prenant note de cette amélioration de la législation, la Commission a réitéré sa précédente demande concernant la méthodologie utilisée par les commissions salariales paritaires pour garantir que les emplois et professions qui sont principalement ou exclusivement exercés par des femmes ne soient pas sous-évalués par rapport à ceux qui sont exercés par les hommes et qui comprennent des activités et font appel à des compétences différentes. La Commission a aussi demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour faire mieux connaître les principes énoncés dans la Convention, avec la coopération de ses partenaires sociaux, et notamment la notion de «travail de valeur égale», la nécessité d'utiliser une méthode exempte de préjugés sexistes pour évaluer les emplois lors de la négociation des salaires dans les conventions collectives et l'importance d'éviter les préjugés sexistes et de promouvoir l'égalité.

39. La Commission a noté aussi que, selon le rapport annuel publié en 2008 par la Commission nationale pour la promotion de l'égalité, l'écart de rémunération entre les sexes pouvait être très important pour le salaire annuel brut moyen versé aux employés par occupation principale et par sexe (avril-juin 2008). Pour ce qui était des membres du pouvoir législatif, des hauts fonctionnaires et des cadres supérieurs, l'écart était de 28 %, cependant que dans la catégorie des prestataires de services, des commerçants et des vendeurs, il était de l'ordre de 26 %. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour réduire ces écarts, notamment en se préoccupant de la question de la discrimination professionnelle à l'égard des femmes qui sont concentrées dans certaines professions mal rémunérées et en améliorant l'accès de ces dernières à des emplois mieux considérés et mieux payés et à des postes à responsabilité.

Convention n° 111

40. Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté que le Gouvernement n'avait toujours pas fourni de réponse sur la question des années d'activité accumulées par les femmes avant qu'elles ne démissionnent pour se marier. La Commission avait noté précédemment que ces années étaient prises en compte comme années d'expérience pour l'accès à l'emploi et à une promotion mais n'étaient pas reconnues aux fins du calcul de la pension, ce qui représentait un net désavantage pour les femmes réemployées car le nombre effectif de leurs années d'activité n'était pas pris en compte. Dans ses précédentes observations, la Commission avait aussi appelé l'attention sur le paragraphe 41 de son Étude d'ensemble de 1988 sur l'égalité dans l'emploi et la profession, dans lequel elle avait déclaré que des distinctions fondées sur l'état civil

présentaient un caractère discriminatoire visé par la Convention dans la mesure où elles avaient pour effet d'imposer à une personne d'un sexe déterminé une exigence ou une condition qui ne serait pas imposée à une personne de l'autre sexe. La Commission a donc prié instamment le Gouvernement d'indiquer le nombre de femmes parmi celles qui étaient encore en activité, dont la rémunération aux fins de pension sera affectée négativement par le fait qu'elles avaient été contraintes de démissionner pour se marier, avant la publication de la circulaire 103/80 du Bureau du Premier Ministre de 1980.

41. La Commission a pris note des activités entreprises par la Commission nationale pour la promotion de l'égalité et du fait qu'une étude de la législation et des règlements en vigueur à Malte avait été entreprise et des recommandations publiées dans le cadre du projet intitulé «L'égalité des sexes dans une perspective juridique» (ESF n° 46), qui vise à accroître la participation et la promotion des femmes sur le marché du travail. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations concernant les mesures qu'il avait prises pour assurer le suivi de ces recommandations en matière d'emploi et de profession, ainsi que sur tout projet d'amendement de dispositions législatives en vigueur ou d'introduction de nouvelles dispositions couvrant des questions de parité hommes-femmes. Elle l'a aussi prié de fournir des informations détaillées sur la situation des femmes employées dans le secteur privé, et notamment des données statistiques sur leur représentation dans des postes à responsabilité. Le Gouvernement a en outre été prié de fournir des informations sur les mesures prises pour encourager le partage des responsabilités familiales et sur les efforts déployés par les entreprises pour mettre en place des services de garde d'enfants.

42. En ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'éducation, la Commission a pris note des informations communiquées par le Gouvernement au sujet des programmes de formation proposés par la Société de l'emploi et de la formation à l'intention des groupes défavorisés. Elle a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur la manière dont l'accès des filles et des femmes à la formation professionnelle et à l'éducation était encouragé afin que davantage de possibilités d'emploi leur soient ouvertes. Le Gouvernement a aussi été incité à prendre les mesures nécessaires pour faciliter la collecte et l'analyse par la Société de l'emploi et de la formation de données ventilées par sexe, en vue d'évaluer l'incidence des programmes de formation sur l'emploi des femmes.

Tunisie

43. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, la Tunisie a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a aussi ratifié les Conventions n^{os} 29, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 138, 142 et 182.

Observations faites par les organes de supervision de l'OIT

44. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions ci-après.

Convention n° 45

45. Dans sa demande directe de 2004, la Commission d'experts a noté que, selon les dispositions de l'article 77 du Code du travail, tel qu'il avait été modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, il était interdit d'employer des femmes, quel que soit leur âge, et des jeunes de moins de 18 ans à des travaux souterrains dans des mines ou des carrières. La Commission a invité le Gouvernement à envisager de ratifier la Convention n° 176 de 1995 sur la sécurité et la santé dans les mines, qui met l'accent non pas sur une catégorie spéciale

de travailleurs mais sur des questions relatives à la sécurité et à la santé de l'ensemble des travailleurs employés dans les mines, et d'envisager aussi la possibilité de dénoncer la Convention n° 45.

Convention n° 89

46. Dans sa demande directe de 2008, la Commission d'experts a noté que la plupart des conventions collectives ne contenaient aucune disposition portant spécifiquement sur le maintien du revenu pendant la grossesse et se contentaient de renvoyer aux dispositions du droit du travail en vigueur. Elle a rappelé que la Convention visait à protéger le niveau de revenu des travailleuses non seulement pendant la période du congé de maternité mais pendant une période beaucoup plus longue de seize semaines ainsi que pour toute période supplémentaire qui pourrait se révéler nécessaire pour des raisons médicales, en proposant un travail de jour aux femmes qui travaillaient la nuit, en leur accordant des prestations spéciales de sécurité sociale ou en prenant des mesures similaires.

Convention n° 100

47. Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté que, dans le secteur public, le barème des salaires était applicable à tous les employés sans aucune distinction fondée sur le sexe et que les dispositions pertinentes des négociations collectives dans le secteur privé s'appliquaient de manière égale aux hommes et aux femmes. Elle a toutefois considéré que cela n'était pas suffisant pour garantir l'application du principe de l'égalité de rémunération. C'est pourquoi elle a tenu à souligner une fois de plus que le concept de «travail de valeur égale» allait plus loin que l'égalité de rémunération pour un travail «égal», «identique» ou «similaire», et qu'il englobait tout travail de nature entièrement différente mais néanmoins de valeur égale. Le choix de l'expression «valeur égale» visait à empêcher les inégalités de salaire qui sont souvent la conséquence de la discrimination exercée à l'égard des femmes sur le plan professionnel, qui concentre celles-ci dans un petit nombre de professions. Notant que les femmes sont concentrées dans certains secteurs comme celui des services et très faiblement représentées dans les postes à responsabilité, la Commission a souligné l'importance de comparer la valeur des différents types de travail sur la base de critères objectifs et non discriminatoires. À cet égard, elle a noté que les taux de rémunération des différents emplois devaient être déterminés en fonction des compétences requises, des efforts à fournir, des responsabilités à assumer et des conditions de travail, conformément aux principes de la Convention. Elle a aussi demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les résultats qu'avait donnés son plan d'action en faveur de l'avancement professionnel des femmes et contre les stéréotypes féminins visant à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir l'évaluation objective des emplois.

Convention n° 111

48. Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté qu'aucune décision de justice n'avait été rendue sur l'interdiction du harcèlement sexuel (art. 226 *ter* du Code pénal) et qu'aucune violation n'avait été recensée par l'inspection du travail. Soulignant la nature sensible de la question, la Commission a appelé l'attention du Gouvernement sur le fait que, dans la pratique, les victimes étaient peut-être peu enclines à dénoncer les cas de harcèlement sexuel. Elle a évoqué aussi la possibilité que les autorités et les victimes elles-mêmes ne soient pas suffisamment sensibilisées à ce problème. Par conséquent elle a encouragé le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour sensibiliser davantage le public à la question du harcèlement sexuel au travail et à fournir aux autorités compétentes des informations précises afin de leur permettre de recenser les cas de harcèlement sexuel et de prendre les mesures nécessaires.

49. S'agissant de la formation professionnelle, la Commission a noté que, d'après les données relatives aux diplômes de formation délivrés par le Ministère de l'éducation et de la formation, des femmes avaient suivi des cours de formation dans le secteur des services (91 % des diplômés en 2006) et dans celui des textiles et de l'habillement (85 %). Elle a aussi noté la progression de la participation des femmes aux activités de formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat depuis 2002 (de 13 % en 2002 à 42 % en 2006). Elle a toutefois noté une certaine résistance aux changements dans ce domaine parmi les filles et leurs parents, qui accordent la priorité aux secteurs considérés comme étant plus «convenables» pour les filles. Elle a prié le Gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures prises ou envisagées pour combattre les attitudes fondées sur des stéréotypes qui limitent la participation des femmes aux formations professionnelles traditionnelles et d'encourager l'accès des femmes à une plus large gamme de possibilités de formation. En outre, elle a pris note du Programme national de formation continue pour les adultes et de l'incorporation dans les conventions collectives sectorielles de dispositions relatives à la formation continue des adultes obligeant les employeurs à accorder aux travailleurs illettrés le temps nécessaire pour suivre des cours d'éducation pour adultes.

Ouganda

50. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, l'Ouganda a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Il a aussi ratifié les Conventions n^{os} 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 143 et 182.

Observations faites par les organes de supervision de l'OIT

51. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions ci-après:

Convention n^o 100

52. Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté que le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale était expressément énoncé aux paragraphes 6 et 7 de l'article 6 de la loi relative à l'emploi de 2006. Selon les termes du paragraphe 6, le Ministère de la parité, du travail et du développement social et le Conseil consultatif du travail doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, s'efforcer de donner effet au principe de «l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes qui exercent un travail de valeur égale», et, selon le paragraphe 7, «tous les employeurs doivent verser aux hommes et aux femmes une rémunération égale pour un travail de valeur égale».

53. La Commission a noté que, dans la pratique, l'on pouvait observer des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, même si la rémunération était généralement fixée en fonction de l'expérience acquise par les travailleurs, de leur niveau d'instruction et de la mesure dans laquelle ils possédaient les compétences requises pour le poste qu'ils occupaient, sans distinction de sexe. La Commission a noté que, selon l'enquête nationale sur les ménages ougandais 2005-2006, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était plus important dans le secteur privé où les hommes gagnaient deux fois plus que les femmes. Selon cette même source, les femmes travaillaient essentiellement dans le secteur agricole (79,1 %) où les emplois étaient moins bien rémunérés que dans d'autres secteurs et où elles sont deux fois moins payées que les hommes. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour réduire l'écart de rémunération existant entre les hommes et les femmes et de s'attaquer à ses causes

profondes, et notamment sur les mesures prises pour venir à bout de la discrimination exercée à l'égard des femmes dans le domaine professionnel qui caractérise actuellement le marché du travail.

Convention n° 111

54. Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté que la majorité de la population travaillait dans le secteur agricole. Elle a relevé de fortes disparités entre les hommes et les femmes en matière de propriété et d'exploitation des terres, tenant à des traditions et coutumes discriminatoires qui pouvaient entraver l'accès des femmes aux activités économiques. Rappelant la nécessité de promouvoir et de garantir l'égalité des chances et de traitement, non seulement dans l'emploi mais aussi dans l'accès à certaines professions, la Commission a prié le Gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour éliminer de façon directe ou indirecte les pratiques discriminatoires dans l'accès à certaines professions, qui affectent surtout les femmes.
