



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

Distr. générale
26 mars 2007
Français
Original : anglais

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

Trente-huitième session

14 mai-1^{er} juin 2007

Point 5 de l'ordre du jour provisoire*

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

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

Note du Secrétaire général

Additif

Organisation internationale du Travail

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	2
II. Renseignements sur la situation de certains pays	3
Mauritanie	3
Mozambique	4
Niger	5
Pakistan	6
République arabe syrienne	7
Serbie	9
Sierra Leone	10
Vanuatu	11

* CEDAW/C/2007/II/1.



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 187 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 162 États membres;
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111), ratifiée par 164 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156), ratifiée par 36 États membres.
- Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183), ratifiée par 13 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);

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 (femmes), 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, 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 la Commission d'experts. Les observations sont consignées dans le rapport annuel de la Commission 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 et APPLIS).

Les observations de la Commission d'experts auxquelles il est fait référence dans la section II ci-dessous peuvent être consultées à l'adresse : <http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/index.htm>, dans la base de données APPLIS.

Les États n'ayant pas ratifié les conventions considérées peuvent fournir des renseignements à l'OIT dans le cadre du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998. Le cas échéant, ces informations seront elles aussi communiquées.

II. Renseignements sur la situation de certains pays

Mauritanie

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Mauritanie a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 89, 98, 105, 122, 138 et 182.

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

Convention n° 100 : Dans la demande qu'elle a formulée en 2006, la Commission d'experts a fait part de ses observations relatives à l'article 191 du

Code du travail qui stipule que dans des conditions de travail égales et pour des compétences professionnelles et des résultats identiques, les salaires doivent être les mêmes pour tous les travailleurs, sans discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'âge ou l'état. L'article 395 interdit toute discrimination fondée sur le sexe. La Commission d'experts estime que ces dispositions ne consacrent pas véritablement le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ainsi qu'il est énoncé dans la Convention et a prié le Gouvernement d'envisager de donner une valeur législative à ce principe.

Convention n° 111 : Dans la demande qu'elle formulée en 2006, la Commission d'experts a noté que le Gouvernement avait l'intention de faire face au harcèlement sexuel au moyen d'une réglementation. Elle a également noté que le Gouvernement a adopté une loi en 2006 en vertu de laquelle 20 % des candidats figurant sur des listes électorales pour les conseils municipaux ou l'Assemblée nationale devaient être des femmes. La stratégie nationale pour la promotion de la femme (2005-2008) admet que les femmes en Mauritanie continuent d'être marginalisées sur le marché du travail par rapport aux hommes. En ce qui concerne la stratégie, la Commission d'experts a souligné qu'il était nécessaire d'en étudier les incidences sur l'égalité de chances et de traitement des femmes dans le domaine de l'emploi et d'en suivre l'application.

Convention n° 89 : Dans la demande qu'elle a formulée en 2004, la Commission d'experts a rappelé que les États Membres ont l'obligation de revoir périodiquement leur législation protectrice à la lumière des nouvelles connaissances scientifiques et techniques afin de réviser toutes les législations concernant spécifiquement les femmes et d'éliminer les contraintes discriminatoires. À cet égard, la Commission d'experts a déclaré que l'obligation découle de l'article 11 3) de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée en 1979 (à laquelle la Mauritanie est devenue partie en 2001), telle qu'elle a été réaffirmée à l'alinéa b) du paragraphe 5 de la résolution que l'OIT a adoptée en 1985 sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi. La Commission d'experts a invité le Gouvernement à envisager favorablement la ratification du Protocole de 1990 à la Convention n° 89, lequel a 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 souhaitent 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.

Mozambique

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

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

Convention n° 100 : Dans la demande qu'elle a formulée en 2006, la Commission d'experts a fait part de ses commentaires au sujet de l'article 47 2) du Code du travail du 20 juillet 1998 qui prévoit que tous les employés ont le droit de recevoir une rémunération et des prestations égales pour le même travail. La Commission d'experts estime que cette disposition n'est pas conforme à la Convention parce que le principe « à travail égal, salaire égal » est plus restreint que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, tel qu'il est énoncé dans la Convention. La Commission espère que l'article 47 2) sera modifié en conséquence.

Convention n° 111 : Dans la demande qu'elle a formulée en 2006, la Commission d'experts a souligné la nécessité de redoubler d'efforts pour rectifier le faible taux de scolarisation des filles, en particulier dans l'enseignement secondaire et postsecondaire et dans la formation professionnelle. Bien que la loi sur l'administration de l'État prévoit un congé de maternité d'une durée maximum de 70 jours et que la discrimination pour cause de grossesse soit interdite, la Commission a déclaré que la législation protectrice était insuffisante à elle seule pour éliminer en pratique la discrimination à l'égard des femmes car certaines formes de discrimination proviennent de comportements, d'attitudes ou de préjugés qui ne peuvent être éliminés que par l'adoption de mesures positives et d'activités de sensibilisation et autres mesures visant à faire évoluer les mentalités. Le Gouvernement a été prié de donner des informations sur les mesures prises à cet égard, ainsi que sur toutes les mesures prises dans le but d'améliorer l'application des lois pertinentes.

Niger

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Niger a ratifié les Conventions n^{os} 100, 111 et 156. Il a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

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

Convention n° 100 : Dans la demande qu'elle a formulée en 2005, la Commission d'experts a réaffirmé les observations qu'elle a formulées dans le passé concernant la convention collective interprofessionnelle du 15 décembre 1972. Rappelant que l'article 38 de la convention collective n'est pas conforme aux dispositions de la Convention, la Commission d'experts a noté que le Gouvernement est déterminé à tenir compte du concept de « travail de valeur égale » lors de la révision prochaine de la Convention collective.

Convention n° 111 : Dans la demande qu'elle a formulée en 2005, la Commission d'experts a noté que les révisions du Code pénal ont permis d'introduire le délit de harcèlement sexuel. Afin d'évaluer les effets de ces dispositions sur le harcèlement sur le lieu de travail et sur les sanctions envisagées dans ce cas, la Commission a demandé si des affaires relatives à cette infraction avaient été traitées en vertu de ces nouvelles dispositions, ainsi que sur les activités de sensibilisation relatives au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Dans son rapport de 2006 au titre de la Convention, le Gouvernement n'a fait état d'aucune

affaire et a indiqué qu'aucune initiative n'avait été prise pour informer les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Dans la demande qu'elle a formulée en 2005, la Commission d'experts a également noté que le Gouvernement compte atteindre l'objectif de 60 % d'ici à 2007 pour le taux de scolarisation des filles. La Commission d'experts a demandé des informations supplémentaires sur l'application du régime de quotas mis en place en 2000 afin de faciliter l'accès des femmes à la fonction publique.

En ce qui concerne l'article 101 du Code du travail et le décret n° 67-26 du 7 septembre 1967 qui excluent les femmes de certains types d'emploi pour des raisons de sécurité et de santé, la Commission d'experts a insisté auprès du Gouvernement pour savoir si ces exclusions allaient être révisées au regard du principe d'égalité. Le Gouvernement a établi une commission d'experts nationale contre le travail forcé et la discrimination en matière d'emploi et de profession afin de renforcer l'application des Conventions n°s 29 et 111 (décret n° 0933/MFP/T publié par le Ministre de la fonction publique et du travail le 4 août 2006).

Pakistan

I. Parmi les convention pertinentes de l'OIT, le Pakistan a ratifié les Conventions n°s 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n°s 29, 87, 89, 98, 105, 138 et 182.

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

Convention n° 100 : Après avoir examiné le premier rapport du Gouvernement au titre de la Convention, la Commission d'experts a formulé une observation et une demande en 2005. Elle a rappelé les commentaires formulés par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Fédération des syndicats du Pakistan soulignant la nécessité d'adopter une législation et d'établir des services effectifs d'inspection du travail pour faire appliquer la Convention. La CISL a indiqué que les femmes ne sont pas toujours à égalité de traitement avec les hommes en ce qui concerne le salaire et les prestations.

Le Gouvernement a déclaré que l'ordonnance de 1961 sur le salaire minimum prévoit un salaire minimum égal pour les différentes catégories de travailleurs des entreprises industrielles, sans distinction de sexe. Toutefois, la Commission d'experts a fait observer que si la fixation de salaire minimum était un instrument important pour faire appliquer la Convention, elle notait également que la législation ne contenait pas de dispositions spécifiques sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

À cet égard, la Commission d'experts a noté que la politique de protection de la main-d'œuvre, que le Gouvernement a élaborée en 2005 et adoptée en 2006¹, prévoit que l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les régimes de

¹ Le texte de la politique de protection de la main-d'œuvre est disponible sur le site Web du Ministère du travail, de la main-d'œuvre et de la diaspora pakistanaise ([http://www.pakistan.gov.pk/divisions/ContentListing.jsp?DivID=30&cPath=349 353](http://www.pakistan.gov.pk/divisions/ContentListing.jsp?DivID=30&cPath=349%20353)).

rémunération et de salaire, sera un élément essentiel de la nouvelle politique du Gouvernement en matière de salaires. La politique prévoit en outre que les salaires minimums et les autres salaires seront calculés en fonction des principes « à travail égal, salaire égal » et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale entre hommes et femmes. La Commission d'experts a également noté que le programme par pays de l'OIT concernant le Pakistan prévoit des mesures pour renforcer l'application de la Convention. La Commission d'experts a demandé des informations sur les mesures prises ou envisagées pour traduire dans les faits l'engagement et les politiques du Gouvernement et sur les progrès réalisés dans l'application de la Convention dans la législation et dans la pratique.

Convention n° 111 : Dans son observation formulée en 2005, la Commission d'experts a noté avec intérêt que la politique du travail de 2002 fait de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe un objectif important et reconnaît la nécessité d'améliorer le rôle et la contribution des femmes au sein de la population active ainsi que de leur donner des chances égales d'accès à l'emploi. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations détaillées sur les différentes mesures prises ou envisagées pour promouvoir l'égalité des chances des femmes dans l'emploi et éliminer la discrimination fondée sur le sexe.

La politique de protection de la main-d'œuvre que le Gouvernement a élaborée en 2005 et adoptée en 2006 prévoit un certain nombre de mesures pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes en matière d'emploi et les droits de la main-d'œuvre féminine. Dans l'observation qu'elle a formulée en 2005, la Commission d'experts a noté que cette politique se propose d'évaluer la nature et l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et d'élaborer un code de conduite pour aider les entreprises à lutter contre le harcèlement sexuel, en fonction des résultats de cette évaluation. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises en vue d'élaborer et d'adopter le code de conduite sur le harcèlement sexuel ainsi que sur toute autre mesure prise ou envisagée, dans la législation et dans la pratique, pour interdire et prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

La Commission d'experts a souligné en outre que promouvoir l'égalité d'accès des filles à l'éducation et à la formation est une stratégie efficace pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes et pour parvenir à l'égalité des hommes et des femmes en matière d'emploi et de profession. La Commission a relevé dans le *Rapport sur le développement humain 2004* que le taux d'alphabétisation des femmes adultes est inférieur à 28,5 %. Selon des informations précédemment transmises par le Gouvernement, environ 50 % des filles abandonnent l'école avant d'avoir achevé leurs études primaires et, dans les zones rurales, le taux d'abandon scolaire pour les filles atteint 75 %.

République arabe syrienne

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la République arabe syrienne a ratifié les Conventions n°s 100 et 111. Elle a également ratifié les conventions n°s 29, 45, 87, 89, 98 et 105.

II. **Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT.** Les observations ci-après de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux

dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

Convention n° III : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2005, la Commission d'experts a réaffirmé ses préoccupations de longue date concernant les déclarations du Gouvernement selon lesquelles il n'existe en République arabe syrienne aucune discrimination fondée sur les motifs de l'article 1, paragraphe 1 a), de la Convention et qu'il n'est pas nécessaire de prendre d'autres mesures, puisque le principe d'égalité est consacré par la législation nationale. La Commission a expliqué, à cet égard, qu'une telle attitude était difficile à accepter car aucune société n'est à l'abri de la discrimination et qu'elle estimait que le fait d'en nier l'existence constituait une grave entrave pour la combattre, et empêchait l'adoption de mesures proactives destinées à promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession. La Commission d'experts a rappelé que le fait qu'aucun cas ne soit signalé ne signifie pas qu'il n'existe aucune discrimination. Par conséquent, elle se voyait à nouveau obligée de souligner que le fait de nier l'existence de toute discrimination et de ne fournir aucune information sur les mesures concrètes prises pour appliquer pleinement les dispositions de la Convention en pratique suscitait des doutes quant à l'application satisfaisante des articles 2 et 3 de la Convention.

La Commission a relevé, d'après les statistiques fournies par le Gouvernement dans son rapport, que la proportion des femmes magistrats restait faible (12 %) et que les femmes représentaient 20 % des employés du secteur public et étaient majoritaires dans l'éducation. Les statistiques indiquaient en outre que les femmes représentaient 25,5 % des employés agricoles et 14 % des employés dans l'industrie. Dans sa précédente observation, la Commission s'était félicitée de l'intention du Gouvernement de lutter contre les inégalités qui empêchent les femmes d'acquérir une expérience, et l'avait prié de transmettre des informations sur les mesures spécifiques prises par les autorités compétentes et par la Fédération nationale des femmes pour mettre en œuvre la stratégie nationale sur les femmes. À cet égard, la Commission a noté avec intérêt que plusieurs lois et décrets sur les femmes ont été promulgués depuis 2001, notamment le décret-loi n° 330 du 25 septembre 2002 portant ratification par la République arabe syrienne de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La Commission a également pris note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle la proportion des femmes ayant suivi une formation professionnelle est passée à 20 %.

La Commission a pris note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle la législation syrienne (art. 489, 490, 492, 510 et 511 du Code pénal de 1949, tel que modifié) protège les femmes contre toutes les formes de violence, contre le viol et les actes moraux illicites, et qu'il n'existe pas de harcèlement sexuel dans le pays. La Commission a souligné que l'absence de plainte pour harcèlement sexuel ne signifie pas nécessairement que ce type de harcèlement n'existe pas. En réalité, le harcèlement sexuel est une question délicate, les travailleurs – hommes et femmes – y sont peu sensibilisés et les victimes hésitent à porter plainte, ce qui contribue peut-être à donner l'impression trompeuse que les cas de harcèlement sexuel au travail sont rares. Par conséquent, la Commission a prié le Gouvernement de transmettre, dans son prochain rapport, des informations sur les mesures adoptées pour mieux informer les travailleurs et les employeurs sur le problème du harcèlement sexuel, et pour qu'ils y soient davantage sensibilisés, en mentionnant les résultats obtenus.

La Commission d'experts a également fait part de ses observations concernant l'article 139 du Code du statut personnel selon lequel « une femme ne peut être exclue du bénéfice de la garde d'un enfant au motif qu'elle exerce un emploi, pour autant que cet emploi n'interfère pas avec son aptitude à s'occuper de l'enfant de manière acceptable ». Cette restriction ne semble pas s'appliquer aux hommes. La Commission craint que cette disposition ne fasse obstacle à l'égalité des hommes et des femmes en matière de participation à l'emploi et de libre choix de l'emploi, ce qui serait contraire à la Convention. Par conséquent, elle a prié le Gouvernement d'indiquer, dans son prochain rapport : a) le nombre de femmes qui ont quitté leur emploi pour obtenir la garde de leurs enfants en précisant quel type de professions elles exerçaient; et b) les mesures spécifiques adoptées pour aider les travailleurs ayant charge de famille, notamment les femmes ayant la garde d'enfants, à conserver leur emploi et à combiner responsabilités professionnelles et familiales.

Le Gouvernement a présenté un rapport au titre de la Convention n° 111 en 2006, qui sera examiné par la Commission d'experts à sa session de 2007.

Serbie

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

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

Convention n° 89 : Dans la demande qu'elle a formulée en 2004, la Commission d'experts a noté que la loi sur le travail du 21 décembre 2001 ne prévoit pas d'interdiction générale du travail de nuit des femmes, à l'exception de l'article 68 1) qui n'autorise pas les femmes enceintes à travailler de nuit pendant les huit dernières semaines de la grossesse. De plus, en vertu de l'article 68 2) et 3) de la loi sur le travail, une femme ayant à charge un enfant de moins de 3 ans ou une femme seule ayant à charge un enfant de moins de 7 ans ou un enfant gravement handicapé ne peut travailler de nuit qu'en donnant son consentement écrit. La Commission d'experts est donc amenée à conclure que la Convention n'est, en fait, plus appliquée. Estimant donc qu'il n'est plus donné effet aux dispositions de la Convention en droit ou en pratique, et rappelant la nécessité d'un cadre juridique approprié traitant des problèmes et des dangers du travail de nuit en général, la Commission d'experts a invité le Gouvernement à envisager favorablement la ratification de la Convention sur le travail de nuit de 1990 (n° 171), qui ne vise plus une catégorie spécifique de travailleurs ou un secteur d'activité économique précis, mais insiste sur la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs de nuit, quel que soit leur sexe, dans presque tous les domaines et professions.

Convention n° 103 : Dans la demande qu'elle a formulée en 2004, la Commission d'experts a relevé que l'article 76 de la loi sur le travail interdit à l'employeur de licencier des femmes enceintes ou en congé de maternité, à moins que l'emploi n'ait été contracté pour une durée déterminée ou que le licenciement soit fondé sur l'un des motifs énumérés à l'article 101, paragraphes 3, 4, 5 et 7, de la loi (respectivement, violation par la propre faute de l'employée des obligations

professionnelles stipulées dans le contrat de travail; non-respect de la discipline du travail, c'est-à-dire comportement tel qu'il lui est dorénavant impossible de travailler avec son employeur; commission d'un crime sur le lieu de travail ou en relation avec celui-ci; et abus de congé maladie). La Commission a rappelé, à cet égard, qu'aux termes de l'article 6 de la Convention, lorsqu'une femme s'absente de son travail au titre du congé de maternité, il est illégal pour son employeur de lui signifier son congé pendant que dure ladite absence, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant que dure l'absence susmentionnée. Par conséquent, dans la mesure où la Convention interdit à l'employeur de signifier son congé à une femme en congé de maternité pour quelque motif que ce soit, la Commission a prié le Gouvernement d'indiquer dans son prochain rapport les mesures prises ou envisagées pour rendre la législation nationale conforme à la Convention.

Convention n° 111 : Dans la demande qu'elle a formulée en 2006, la Commission d'experts a relevé que la loi sur l'assurance emploi et chômage interdit la discrimination en matière d'accès aux services de l'emploi pour un certain nombre de motifs, sans mentionner celui relatif à la discrimination fondée sur le sexe. La Commission a recommandé au Gouvernement d'inclure cette disposition dans la loi afin d'interdire la discrimination fondée sur le sexe.

Convention n° 156 : La Commission d'experts, ayant examiné le premier rapport du Gouvernement au titre de la Convention, a formulé une demande en 2006. Ayant noté qu'une législation sur l'égalité des hommes et des femmes en matière d'emploi est en cours d'élaboration, la Commission a recommandé que la nouvelle législation favorise l'application de la Convention (par exemple le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes). La Commission a également souligné la nécessité de prendre des mesures de sensibilisation visant à promouvoir une meilleure compréhension du principe de l'égalité des hommes et des femmes en matière d'emploi et des problèmes ayant trait à l'emploi et à la famille, ainsi que la nécessité de résoudre les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales. La Commission a également demandé des informations sur la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration et l'application de mesures destinées à donner effet aux dispositions de la Convention.

Sierra Leone

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Sierra Leone a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 45, 87, 89, 98 et 105.

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

Convention n° 111 : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2006, la Commission d'experts a prié le Gouvernement de formuler et d'appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, comme le demande la Convention. Elle a engagé le Gouvernement à s'intéresser sérieusement à l'application de la Convention dans le cadre des efforts qu'il fait en vue de promouvoir la paix et la stabilité économique

et sociale. Le Gouvernement a été prié de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir et assurer l'égalité d'accès à la formation technique et professionnelle, aux emplois publics et privés, et pour garantir l'égalité des conditions d'emploi, notamment par l'intermédiaire de programmes éducatifs et en œuvrant de concert avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Vanuatu

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, Vanuatu a récemment ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Vanuatu a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 89, 98, 105 et 182. Les ratifications de ces conventions ont été enregistrées en juillet et août 2006.

II. **Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT.** Il n'y a pas d'observations de la Commission d'experts.

Les premiers rapports au titre des conventions ratifiées en 2006 sont attendus en 2008.
