



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

Distr. générale
30 juin 2003
Français
Original: anglais/espagnol

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

Vingt-neuvième session

30 juin-18 juillet 2003

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 établis par les institutions spécialisées
des Nations Unies sur l'application de la Convention
dans les domaines qui entrent dans le cadre
de leurs activités**

Note du Secrétaire général

Additif

Organisation internationale du Travail

1. Au nom du Comité, le Secrétariat a invité, le 11 mars 2003, l'Organisation internationale du Travail (OIT) à présenter au Comité un rapport sur les renseignements communiqués par les États au sujet de l'application de l'article 11 et des articles connexes de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, en vue de compléter ceux figurant dans les rapports des États parties à la Convention qui seront examinés à la vingt-neuvième session.

2. Le Comité souhaiterait également obtenir des renseignements sur les activités, programmes et décisions de l'OIT visant à promouvoir l'application de l'article 11 et des articles connexes de la Convention.

3. Le rapport ci-joint est présenté en réponse à la demande du Comité.

* CEDAW/C/2003/II/1.



**Rapport de l'Organisation internationale du Travail,
présenté au titre de l'article 22 de la Convention
sur l'élimination de toutes les formes de discrimination
à l'égard des femmes**

Actualisation des données fournies en décembre 2002

Genève, juin 2003

Table des matières

	<i>Page</i>
Première partie : Introduction.	4
Deuxième partie : Renseignements sur la situation de chaque pays	5
Brésil	5
Équateur	7
France	8
Japon	11
Maroc	14
Slovénie	15
Troisième partie : Informations supplémentaires.	16

Première partie : Introduction

Les dispositions de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont traitées dans un certain nombre de conventions de l'OIT. Parmi les 185 conventions adoptées à ce jour, l'information dont il est fait état dans le présent rapport renvoie principalement aux suivantes :

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (No 100) ratifiée par **161** États membres;
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (No 111), ratifiée par **159** États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (No 156), ratifiée par **34** États membres.

S'il y a lieu, le rapport se réfère à un certain nombre d'autres conventions de l'OIT intéressant l'emploi des femmes, notamment :

Travail forcé

- Convention sur le travail forcé, 1930 (No 29)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (No 105)

Travail des enfants

- Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 (No 138)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (No 182)

Liberté syndicale

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (No 87)
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (No 98)

Politique de l'emploi

- Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (No 122)
- Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (No 142)

Protection de la maternité

- Convention sur la protection de la maternité, 1919 (No 3)
- Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952 (No 103)
- Convention sur la protection de la maternité, 2000 (No 183)

Travail de nuit

- Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 (No 89) [et Protocole]

- Convention sur le travail de nuit, 1990 (No 171)

Travaux souterrains

- Convention des travaux souterrains (femmes), 1935 (No 45)

Travail à temps partiel

- Convention sur le travail à temps partiel, 1994 (No 175)

Travail à domicile

- Convention sur le travail à domicile, 1996 (No 177)

L'application des conventions ratifiées est supervisée à l'OIT par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, organe composé d'experts indépendants venus du monde entier qui se réunit chaque année. Le présent rapport contient, dans la deuxième partie, le texte des observations et demandes directes formulées par cet organe. Les observations sont publiées dans le rapport annuel de la Commission qui paraît en anglais, en espagnol et en français et est présenté à la Conférence internationale du Travail. Les demandes directes (rédigées en anglais et en français, ainsi qu'en espagnol s'il s'agit des pays hispanophones) ne sont pas publiées, mais elles sont portées à la connaissance du public. Elles sont par la suite incluses dans la base de données de l'OIT relative aux activités de surveillance (ILOLEX).

En outre, la troisième partie du rapport contient des renseignements supplémentaires sur les pays concernés : tableaux statistiques, informations sur les activités de coopération technique et annexes à la deuxième partie du rapport (extraits des observations pertinentes formulées par la Commission d'experts).

Deuxième partie : Renseignements sur la situation de chaque pays

Brésil

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Brésil a ratifié les Conventions No 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions No 29, 45, 89, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 171 et 182.

La ratification de la Convention de 1990 sur le travail de nuit (No 171) a été enregistrée le 18 décembre 2002 (à ce jour, la Convention a été ratifiée par huit pays). Le Brésil a déclaré son intention de dénoncer la Convention No 89.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention No 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission d'experts a pris note avec intérêt de l'adoption par le Congrès brésilien du projet de loi No 382-B/91, qui a été promulgué en tant que loi No 9.799 du

26 mai 1999. Le chapitre 373(A)(III) de cette loi interdit notamment d'établir la rémunération d'une personne en fonction de son sexe et le chapitre 401(B) prévoit une amende administrative équivalant à 10 fois le montant du salaire le plus élevé versé par l'employeur qui, en cas de violation des dispositions du chapitre 373(A)(III), se voit également interdire tout prêt ou financement de la part des institutions financières publiques.

La Commission d'experts a également pris note avec intérêt de l'information fournie par le Brésil au sujet du nombre croissant d'activités de sensibilisation menées dans le cadre du Programme « femmes et race », notamment des séminaires de formation à l'intention des relais qui, à leur tour, ont organisé des exposés sur les questions d'égalité des sexes visées dans la Convention No 100 et dans la Convention de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) (No 111). Elle a pris acte avec intérêt des nouvelles initiatives prises par le Gouvernement brésilien, telles que l'établissement d'un service civil volontaire destiné à apprendre aux jeunes Brésiliens et Brésiliennes à servir de relais et à promouvoir les politiques en faveur de l'égalité des sexes sur le marché du travail; les directives du Plan national de qualification professionnelle (PLANFOR) pour la période 1999-2002 (qui donne aux personnes dans une situation économique ou sociale difficile, comme les femmes chef de famille, un accès prioritaire aux programmes de formation); et les activités visant une meilleure intégration des questions liées à l'égalité des sexes dans l'enseignement professionnel, au titre du PLANFOR.

En ce qui concerne les activités menées par l'Inspection du travail pour lutter contre les violations du principe de l'égalité de rémunération, la Commission a pris note avec intérêt de l'affaire dont a été saisi le bureau du Procureur de l'État de Piauí portant sur des allégations de discrimination salariale contre des travailleuses (ACP No 003/95). Le 6 décembre 1995, le Comité chargé des procédures de conciliation et des jugements de Teresina a rendu un jugement constatant une discrimination salariale, et ce jugement a été confirmé. La Commission a pris acte du fait que cette décision était sans précédent au Brésil.

Convention No III : Dans les observations qu'elle a formulées en 2001, la Commission a pris note que, dans son rapport sur l'application nationale du Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, élaboré en vue de la conférence Beijing+5, tenue en juin 2000, le Brésil indique que si la participation et la mobilité professionnelle des femmes sont en augmentation, la ségrégation des emplois et les écarts de rémunération entre les sexes subsistent et le nombre de chômeuses a augmenté. La Commission a également pris acte de la déclaration du Gouvernement selon laquelle les femmes noires sont souvent victimes de discriminations multiples fondées sur leur sexe, leur race ou encore leur couleur. Selon les résultats d'une enquête citée par le Gouvernement, 90 % des Brésiliens qui vivent en-deçà du seuil de pauvreté sont noirs ou mulâtres et 60 % des Noirs et des Mulâtres travaillent dans le secteur de l'économie parallèle contre 48 % des Blancs. Le taux d'analphabétisme est de 10,6 % parmi les Blancs, 25,2 % parmi les Mulâtres et de 28,7 % parmi les Noirs. La Commission d'experts a noté que le Ministère du travail et de l'emploi avait annoncé, en juillet 2001, que 20 % du budget du Fonds d'aide aux travailleurs (FAT), qui s'élevait à 8,7 milliards de réais brésiliens en 2000, seront consacrés à la formation professionnelle des Noirs et des Mulâtres, la préférence étant accordée aux femmes.

Précédemment, la Commission avait noté le lancement d'un programme national en faveur des droits de l'homme et d'une campagne intitulée « Brésil, sexe et race – unis pour l'égalité des chances » ainsi que la création de centres spécialisés pour la prévention de la discrimination, notamment dans le domaine de l'emploi, qui mènent des activités de sensibilisation et sont habilités à recevoir des plaintes. Tout en prenant note que le nombre de plaintes présentées aux centres a augmenté, la Commission a observé que celui des plaintes pour discrimination fondée sur le sexe, la race ou la couleur restait relativement bas. Au cours de la première moitié de 2001, la majorité des plaintes concernaient des discriminations liées à des handicaps et seules quatre plaintes (soit 0,1 %) portaient sur des discriminations raciales, tandis que 103 plaintes (soit 3 %) concernaient des discriminations fondées sur le sexe. Le Gouvernement a indiqué que cela tenait à la difficulté d'obtenir des preuves corroborantes de discrimination dans ces affaires. La Commission a estimé qu'il faudrait éviter que ces difficultés liées au système de preuves finissent par entraver l'introduction ou l'examen des plaintes. À cet égard, elle a souligné la nécessité de créer des mécanismes, des procédures et des moyens de recours accessibles et efficaces à l'intention des victimes de discriminations fondées sur le sexe et la race. Elle a également rappelé l'importance de promouvoir l'organisation de campagnes d'initiation au droit afin de faire connaître les droits des salariés et l'existence des mécanismes chargés d'examiner les plaintes. Elle a prié le Gouvernement d'apporter des précisions sur la nature et l'issue des affaires de discrimination, une information complète sur les effets de la politique gouvernementale pour l'égalité des chances, en matière d'emploi, des femmes, des autochtones, des Noirs et des Métis. La Commission d'experts a reçu les observations de l'Institut interaméricain des syndicats pour l'égalité raciale (INSPIR) et les examinera à sa prochaine session, qui doit se dérouler en novembre et décembre 2003.

Convention No 103 : Dans les observations qu'elle a formulées en 1999, la Commission d'experts a pris note de la décision du Tribunal du travail en date du 2 septembre 1996 selon laquelle, le congé de maternité étant un droit consacré par la Constitution, il n'est pas possible de négocier ou de compromettre sa réalisation (art. 7-XVIII de la Constitution et art. 10(II)(b) des dispositions constitutionnelles provisoires). L'article 7-XVIII de la Constitution garantit, sans préjudice de l'emploi ou du salaire, un congé de maternité d'une durée de 120 jours, et l'article 10(II)(b) des dispositions constitutionnelles provisoires interdit le renvoi arbitraire ou le licenciement injustifié à compter de la date de confirmation de la grossesse jusqu'à cinq mois après celle de l'accouchement. La Commission a accueilli cette décision avec satisfaction.

Équateur

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Suite aux renseignements communiqués par l'OIT sur ce pays en décembre 2002, la Commission d'experts a formulé les observations suivantes sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes :

Convention No 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2002, la Commission a souligné qu'il était nécessaire que le Gouvernement obtienne et

communiqué des renseignements statistiques sur la répartition des femmes et des hommes dans les différents secteurs, selon leur profession et leur niveau de revenu. Elle a également relevé que le Gouvernement n'avait pas pu communiquer de renseignements sur le nombre d'inspections réalisées sur des questions liées aux salaires, et de façon plus générale, à la discrimination, du fait du manque de ressources humaines, matérielles et techniques. La Commission a demandé de plus amples renseignements sur les activités menées par le Conseil national des salaires (CONADES) et les comités sectoriels, afin de faire connaître et respecter les principes énoncés dans la Convention, ainsi que des explications détaillées sur les méthodes appliquées pour évaluer les emplois de façon objective.

La Commission a pris note des renseignements statistiques recueillis par le système d'indicateurs sociaux intégrés pour l'Équateur (SIISE), qui indiquent que les inégalités de revenus des femmes, eu égard au niveau d'utilisation de la main-d'oeuvre, se sont accrues en 1998 par rapport à l'année précédente. Parmi les travailleurs occupant un emploi commercial rémunéré, 64,2 % étaient des hommes, contre 35,8 % de femmes. Pour ce qui était de l'emploi non rémunéré, le pourcentage était de 39 % d'hommes et 61 % de femmes. Enfin, les femmes assumaient 98,7 % des travaux ménagers, contre 1,3 % d'hommes. La Commission a rappelé que la discrimination pouvait être due à l'existence de catégories professionnelles, ou d'emplois réservés aux femmes, et comptait que le Gouvernement prendrait les mesures nécessaires pour s'attaquer à ce type de discrimination.

France

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Suite aux renseignements communiqués par l'OIT sur ce pays en décembre 2002, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé les observations suivantes sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes :

Convention No 100 : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2002, la Commission a pris note avec intérêt des modifications apportées au Code du travail par la loi No 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, et en particulier de son article 6 portant modification de l'article L.140-8 du Code du travail, touchant la charge de la preuve en cas de litige relatif à l'égalité de rémunération. La Commission a noté que, lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu infraction au principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. La Commission a également noté que les nouveaux articles L.122-45 et L.122-45-2 du Code du travail donnent aux organisations syndicales la possibilité d'exercer des actions en justice pour non-respect du principe de l'égalité de rémunération au nom de victimes présumées. La Commission a demandé des renseignements sur l'application concrète de ces dispositions.

La Commission a également relevé avec intérêt l'adoption de la loi No 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et en particulier l'article premier, portant modification de l'article

L.432-3-1 du Code du travail relatif au rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Aux termes du décret No 2000-832 du 12 septembre 2000, le rapport annuel doit comporter les données statistiques suivantes, ventilées par sexe, concernant l'égalité de rémunération : éventail des rémunérations, rémunération mensuelle moyenne et nombre de femmes aux 10 échelons de rémunération les plus élevés. Le rapport doit comprendre des indicateurs permettant une analyse de la situation en matière d'égalité de rémunération des hommes et femmes pour un travail de valeur égale, et indiquer les progrès réalisés en termes de réduction des écarts de salaire.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2002, la Commission a prié le Gouvernement d'attirer l'attention des partenaires sociaux sur le fait que l'expression « à travail égal, salaire égal » qui est employée dans les conventions collectives ne recouvre pas l'ensemble du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, qui est également énoncé à l'article L.140-2 du Code du travail. La Commission a également pris note des résultats de l'étude réalisée par le Gouvernement sur les différences constatées dans les carrières professionnelles à compter du premier emploi, qui indiquent que l'écart de salaire entre les travailleurs hommes et les travailleurs femmes de la nouvelle génération est plus important que celui de la génération précédente. La Commission a pris note de l'explication selon laquelle cela résulte du choix opéré par les femmes, qui préfèrent souvent un travail à temps partiel permettant de combiner travail professionnel et responsabilités familiales. Il a été demandé au Gouvernement de fournir des renseignements sur l'impact des mesures adoptées ou envisagées pour faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.

Convention No III : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2002, la Commission a noté avec intérêt que la loi 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, portant modification de l'article L.122-45 du Code du travail, interdit toute mesure discriminatoire directe ou indirecte en matière de recrutement ou d'emploi et introduit de nouveaux critères sur la base desquels la discrimination est interdite : « l'orientation sexuelle, l'âge, l'apparence physique ou le patronyme ». En outre, la Commission a relevé que la loi No 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires a été modifiée afin d'interdire toute sanction qui serait prise à l'égard d'un fonctionnaire ayant exercé un recours, ou ayant témoigné d'actes discriminatoires ou les ayant relatés.

Pour ce qui est du harcèlement sexuel, la Commission a noté avec intérêt l'article 8 de la loi No 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui porte modification de l'article L.122-46 du Code du travail en élargissant le domaine dans lequel le harcèlement sexuel est interdit afin de protéger les demandeurs d'emploi et les candidats à une formation et d'interdire les mesures discriminatoires non seulement en cas de licenciement, mais également en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de spécialisation, de classification, de promotion, de mutation ou de renouvellement de contrat. Aux termes de l'article L.122-46 du Code du travail, constituent un harcèlement sexuel le fait de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. La Commission a en outre relevé que l'article 179 de la loi No 2002-73 du 17 janvier 2002 sur la modernisation sociale, modifiant la loi 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires, interdit le harcèlement sexuel dans le secteur public et reprend la

définition du harcèlement sexuel donnée par le Code du travail. La Commission, tout en accueillant favorablement le renforcement des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel, a noté le caractère limité de la définition du harcèlement sexuel et, à cet égard, invite le Gouvernement à se reporter à l'observation générale qu'elle a formulée en 2002 sur l'application de la Convention.

La Commission a noté avec intérêt que la loi No 2001-397 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes introduit l'obligation d'engager une négociation tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche et tous les deux ans au niveau de l'entreprise. Les entreprises comptant plus de 50 employés doivent produire un rapport détaillé sur la situation générale en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et présenter des données statistiques ventilées par sexe sur les conditions d'emploi, la rémunération et la formation. La loi abroge également l'interdiction du travail de nuit des femmes et tend à favoriser une représentation égale des hommes et des femmes lors des élections professionnelles et prud'homales.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2002 sur l'application de la Convention No 111, la Commission a noté que 60 % des femmes qui travaillent occupent des emplois classés dans 6 des 35 catégories professionnelles recensées dans le pays. Sur la question de l'évolution des attitudes relatives au choix d'une occupation professionnelle, la Commission a rappelé qu'une convention visant à promouvoir l'égalité des chances entre les filles et les garçons dans le système éducatif, avait été signée par plusieurs ministères le 25 février 2000. Une étude est en cours sur la place occupée par les filles dans les secteurs de l'informatique, de l'électronique, des textiles et du vêtement et, pour l'année 2000, il a été fixé pour objectif une participation de 35 % de filles aux stages de formation dans le secteur de la haute technologie. Conformément à l'article L.123-4-1 du Code du travail donnant aux femmes peu qualifiées le droit d'obtenir des emplois mieux rémunérés, 2 500 contrats ont été passés afin de promouvoir la mixité professionnelle et la discrimination positive pour favoriser l'embauche de femmes à certains postes principalement réservés aux hommes. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer de lui fournir des renseignements sur toute mesure prise ou qu'il est envisagé de prendre afin d'encourager les filles et les femmes à occuper des postes principalement réservés aux hommes.

Convention No 156 : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2002, la Commission d'experts a pris note avec satisfaction de l'adoption de la loi No 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, et en particulier de son article premier, modifiant l'article L.122-45 du Code du travail, qui interdit toute mesure discriminatoire directe ou indirecte à l'encontre d'un salarié – notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de spécialisation, de classification, de promotion, de mutation ou de renouvellement de contrat – en raison de sa situation de famille. La Commission a également pris acte de l'article 55 de la loi No 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale, portant modification des articles L.122-25-4 et L.122-26 du Code du travail, qui introduit des dispositions plus souples en matière de congé parental afin d'encourager les pères à utiliser davantage leur droit en la matière. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des renseignements sur le recours des pères au congé parental. Enfin, la Commission a relevé avec intérêt les modifications législatives qui permettent aux travailleurs

ayant des responsabilités familiales de prendre un congé ou de réduire leur temps de travail pour s'occuper d'un enfant, d'un parent ou d'une personne en fin de vie, ou pour prendre soin d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave. Elle a noté aussi que les personnes travaillant la nuit et ayant des responsabilités familiales avaient le droit d'être affectées à un travail de jour lorsque le travail de nuit était incompatible avec les soins à donner à un enfant ou à une autre personne à charge.

Japon

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Suite aux renseignements communiqués par l'OIT sur ce pays en décembre 2002, la Commission d'experts a formulé les observations suivantes sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes :

Convention No 100 : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2002, la Commission a constaté que ni la loi sur les normes du travail, ni la loi sur l'égalité d'accès à l'emploi, ne reflète pleinement le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, qui est inscrit dans la Convention. La Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer s'il envisageait de modifier les dispositions pertinentes des lois susmentionnées, afin d'y inclure le principe visé dans la Convention.

Se référant à ses précédents commentaires concernant les différences importantes entre les rémunérations moyennes accordées respectivement aux hommes et aux femmes, la Commission a noté que, selon l'étude sur la structure des salaires en 2000, la rémunération des femmes représentait 65,5 % de la rémunération mensuelle contractuelle en espèces accordée aux hommes. Les différences de salaires demeurent plus faibles aux niveaux d'éducation supérieurs. Parmi les diplômés des universités, la rémunération des femmes atteignait 69,3 % de celle des hommes, alors que pour les diplômés des écoles professionnelles supérieures et des instituts universitaires de premier cycle la proportion était de 77,1 %, les différences les plus importantes existant par rapport aux diplômés du niveau secondaire (60,3 %). La Commission a aussi noté que la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes continue à baisser de manière significative avec l'âge : alors que dans la tranche d'âge des 20-24 ans le salaire des femmes représente 91 % de celui des hommes, il n'en représente plus que 55,3 % dans la tranche d'âge de 50-54 ans. La comparaison des données relatives à 1998 et 2000 concernant la composition par sexe de la main-d'oeuvre, classée par tranches d'âge, fait apparaître que la participation des femmes reste en grande partie inchangée et se caractérise par une baisse sensible dans la tranche d'âge des 25-29 ans. Tout en notant que l'étude sur les structures des salaires ne couvre que les travailleurs permanents, et exclue apparemment les travailleurs à temps partiel et les travailleurs temporaires, parmi lesquels se trouve une grande proportion de femmes, la Commission n'a pu que constater que l'écart salarial réel entre les femmes et les hommes était plus important que ne l'indiquaient les chiffres tirés de l'étude sur les structures des salaires. Elle a donc attiré l'attention sur son observation générale de 1998 relative à la Convention et demandé au Gouvernement de fournir des informations statistiques complètes, en prenant en considération les salaires des

travailleurs et des travailleuses non permanents, classés si possible par salaire horaire moyen.

Se référant à ses précédents commentaires au sujet de la nature spéciale des contrats des travailleurs salariés temporaires dans les hôpitaux et sanatoriums nationaux japonais, la Commission a rappelé qu'elle avait estimé que le large recours au travail temporaire dans un secteur d'emploi à prédominance féminine avait des incidences indirectes sur les niveaux de salaire en général, élargissant inévitablement l'écart salarial entre les hommes et les femmes. La Commission a noté que, selon le rapport du Gouvernement (années budgétaires), le nombre de travailleurs salariés temporaires employés dans les hôpitaux et les sanatoriums avait baissé de 2 240 entre 1996 et 2002 (années budgétaires), alors que celui des travailleurs permanents avait augmenté de 1 587, et que des contrats de sous-traitance avaient été introduits pour l'exécution de tâches techniques et pratiques, telles que le nettoyage ou le blanchissage. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer à prendre les mesures nécessaires afin de permettre aux hôpitaux d'harmoniser leurs pratiques en matière d'emploi avec les besoins de leur personnel, compte tenu des exigences visées dans la Convention, afin d'assurer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de prendre des mesures visant à réduire les différences salariales entre le personnel temporaire et le personnel permanent.

La Commission a pris note de la déclaration de la Confédération des syndicats japonais (RENGO) selon laquelle, étant donné le pourcentage important de femmes ayant un travail à temps partiel, il importait d'assurer l'égalité de traitement entre travailleurs permanents et travailleurs à temps partiel afin de remédier aux inégalités salariales entre hommes et femmes. De même, d'après les observations présentées conjointement par le Réseau national des syndicats communautaires et d'autres syndicats, les travailleuses à temps partiel des secteurs privé et public sont souvent victimes de discrimination en matière de rémunération, ce qui constitue une discrimination indirecte à l'encontre des femmes au sens de la Convention, la plupart des travailleurs à temps partiel étant des femmes. Selon ces dernières observations, 37,4 % de l'ensemble des travailleuses étaient employées à temps partiel et 93 % de l'ensemble des travailleurs à temps partiel étaient des femmes; par ailleurs, le salaire des travailleuses à temps partiel représentait 44 % du salaire horaire moyen du travailleur permanent et 68,4 % du salaire horaire moyen d'une travailleuse permanente (chiffres relevés en 1999). Dans sa réponse, le Gouvernement a fait observer que des actions avaient été entreprises pour promouvoir un équilibre entre les conditions de travail des travailleurs à temps partiel et celles des travailleurs permanents, conformément à l'article 3 de la loi sur le travail à temps partiel. Des consultations ont été organisées en 2000 et 2001 avec les employeurs et les employés, les groupes d'intérêt et des experts, au sujet de la politique qu'il serait souhaitable d'adopter à l'égard des employés temporaires, y compris les travailleurs à temps partiel. La Commission a noté que dans des situations où les travailleurs à temps partiel étaient principalement des femmes, un niveau de rémunération généralement plus bas pour les travailleurs à temps partiel avait des incidences défavorables sur l'écart salarial global entre les hommes et les femmes. Elle a aussi rappelé que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale s'appliquait à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs à temps partiel. Tout en notant qu'apparemment, dans de nombreux cas, les travailleurs à temps partiel effectuaient

des travaux très similaires, voire identiques, la Commission a rappelé qu'aux termes de la Convention les niveaux de rémunération devaient être comparés dans le cadre d'une évaluation objective des emplois sur la base des travaux effectués et non sur la base du sexe du travailleur ou de la nature de son contrat. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer à fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir la parité salariale en faveur des travailleurs à temps partiel, en tenant compte du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Elle a également demandé au Gouvernement de fournir des informations statistiques actualisées indiquant dans quelle mesure les travailleurs et travailleuses sont engagés pour un travail à temps partiel dans les différents secteurs économiques, ainsi que leurs niveaux de rémunération par rapport aux travailleurs permanents, sur la base de la rémunération horaire moyenne.

Rappelant ses observations sur l'utilisation au Japon du système des filières dans le cadre d'un système de gestion des carrières du personnel en fonction du sexe du travailleur considéré, la Commission a noté que, selon l'étude de 2000 sur la gestion de l'emploi des femmes, la proportion des établissements utilisant un tel système qui emploient aussi bien des hommes que des femmes dans la « super filière » (recrutement à des postes de direction avec possibilité de transfert dans tout le pays) est passée de 42,4 % en 1998 à 46,5 % en 2000 et que le nombre d'établissements utilisant le système des filières a baissé pour la première fois. Le Gouvernement estimait que ce progrès était peut-être le résultat de directives administratives, y compris des mesures de répression prises à l'encontre des employeurs par les services de l'égalité en matière d'emploi des bureaux préfectoraux du travail, conformément à la loi sur l'égalité d'accès aux emplois, et aux directives relatives à la gestion de l'emploi différenciée en fonction des filières. La Commission a noté que les informations statistiques fournies par le Gouvernement ne permettaient pas d'évaluer dans quelle mesure les femmes sont réellement employées sur la base de filières, là où de tels systèmes existent. La Commission a aussi noté que, selon une communication présentée conjointement par plusieurs organisations de travailleurs, l'existence d'un système de double filière offre indirectement, en pratique, la possibilité de continuer d'établir des distinctions fondées sur le sexe, ce qui a une incidence négative sur la possibilité pour les femmes d'accéder à une rémunération égale à celle des hommes pour un travail de valeur égale. La Commission a pris note de la décision du tribunal du district de Tokyo en date du 20 février 2002 concernant les affaires Nos 24224 et 12628. Dans ces affaires opposant un groupe de travailleuses à leur employeur, le tribunal a décidé que le recrutement et la gestion des carrières opérés par l'employeur sur la base de filières distinctes entre les femmes et les hommes étaient fondés sur le sexe et constituaient une violation de l'article 14 de la Constitution (égalité devant la loi) et de l'article 6 de la loi sur l'égalité d'accès aux emplois. La Commission a instamment prié le Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les systèmes de filières ne soient pas utilisés pour établir une discrimination directe ou indirecte à l'encontre des femmes, et de lui communiquer des informations sur l'application et le suivi de directives concernant la gestion de l'emploi différenciée en fonction des filières au niveau de l'entreprise, ainsi que sur leurs incidences quant aux écarts salariaux entre les hommes et les femmes, y compris en fournissant des statistiques sur la participation des hommes et des femmes dans chaque filière.

La Commission a en outre noté que des commissions de règlement des différends devaient être établies par les bureaux préfectoraux du travail, conformément à la loi de 2001 sur la promotion du règlement des différends individuels du travail; ces instances remplaceront la Commission de médiation sur l'égalité de chances, constituée conformément à la loi sur l'égalité d'accès aux emplois. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les affaires relatives à la discrimination salariale fondées sur le sexe, qui ont été soumises aux commissions de règlement des différends, conformément à la loi sur l'égalité d'accès aux emplois. La Commission a noté que, durant la période 1996-2001, les inspecteurs du travail avaient relevé 58 cas d'infractions à l'article 4 de la loi sur les normes du travail, mais que le Bureau du Procureur n'avait été saisi d'aucune affaire.

Maroc

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Depuis que l'OIT a fourni des informations sur ce pays en décembre 2002, la Commission d'experts a formulé les observations ci-après intéressant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes :

Convention No III : Dans la demande qu'elle a adressée directement à ce pays en 2002, la Commission d'experts, rappelant qu'un nouveau code du travail n'avait toujours pas été adopté, a relevé que le texte du projet tendant à prohiber expressément toutes les formes de discrimination en avait été soumis au Parlement. Selon le Gouvernement, l'article 9 du projet proscrit « toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'invalidité, l'état civil, la croyance religieuse, l'opinion politique, l'appartenance à un syndicat, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui aurait pour effet de violer ou de remettre en cause le principe de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en particulier dans l'embauche, la gestion et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, la promotion, l'exercice des droits sociaux, en matière disciplinaire et de licenciement ». La Commission a souhaité que tout soit mis en oeuvre pour adopter et appliquer ce texte.

Notant que le Gouvernement n'était pas en mesure de lui communiquer des statistiques sur l'emploi et la formation des femmes, la Commission a de nouveau souligné l'importance qu'il y avait pour elle de disposer de statistiques fiables sur la ventilation par sexe dans les différentes professions des secteurs privé et public. Elle a également demandé au Gouvernement de l'informer des mesures prises pour ouvrir les portes de l'enseignement primaire et secondaire aux jeunes filles et pour mettre en place des programmes visant à réduire le taux d'analphabétisme chez les femmes, à leur permettre d'acquérir des compétences et de bénéficier d'une formation professionnelle. Enfin, la Commission a demandé des informations sur les progrès tangibles accomplis dans l'application des programmes ministériels de promotion de la condition de la femme pour ce qui est de l'accès et de la participation à l'emploi dans tous les domaines et à la prise de décisions.

Slovénie

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Depuis que l'OIT a fourni des informations sur ce pays en décembre 2002, la Commission d'experts a formulé les observations ci-après intéressant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes :

Convention No III : Dans les observations qu'elle a formulées en 2002, la Commission d'experts a noté l'adoption de la loi sur les relations professionnelles du 24 avril 2002 qui prohibe la discrimination pour tous les motifs visés dans la Convention. Cette loi interdit expressément la discrimination indirecte et déplace la charge de la preuve dans les cas de discrimination sexuelle, proscribit expressément toute discrimination dans les offres d'emplois, énonce le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes et fait à l'employeur obligation de garantir un environnement de travail dans lequel aucun travailleur ne sera exposé « à un traitement indésirable de nature sexuelle, y compris un comportement physique, verbal ou non verbal indésirable, ou tout autre comportement fondé sur le sexe ». La loi devant entrer en vigueur le 1er janvier 2003, la Commission a demandé au Gouvernement de la tenir informée de l'application de ce texte.

La Commission a également pris note des observations faites par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) d'où il ressort qu'il existe dans tous les secteurs de l'économie une disparité entre les salaires des hommes et des femmes, les postes de responsabilité et les postes à forte rémunération étant pour l'essentiel aux mains des hommes. Le Gouvernement a déclaré que les mesures prises dans le cadre du plan général pour l'emploi étaient mises en oeuvre par l'agence pour l'emploi slovène. À cet égard, la Commission a constaté que le taux de chômage avait diminué pour atteindre 12,2 % en 2000 et que 50,7 % des chômeurs déclarés étaient des femmes. Pourtant, les femmes ne figurent pas sur la liste des groupes visés par le plan général pour l'emploi et l'on ne dispose pas de données sur la ventilation par sexe des bénéficiaires des programmes d'emploi et de formation. Par ailleurs, la Commission a constaté que, d'après l'*Annuaire statistique 2000* de la République de Slovénie, la rémunération brute moyenne des hommes était supérieure à celle des femmes dans tous les secteurs d'activités et que, dans la plupart de ces secteurs, plus le niveau d'étude était faible, plus la différence de rémunération entre hommes et femmes était importante. Elle a relevé de fortes disparités dans les secteurs de l'administration, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux, domaine d'élection de l'emploi féminin. Le Gouvernement a reconnu qu'au-delà de textes il fallait prendre aussi des mesures volontaristes pour parvenir à l'égalité de fait entre hommes et femmes.

Dans la demande qu'elle a adressée directement à ce pays en 2002, la Commission avait relevé que 7 367 inspections du travail avaient mis au jour 5 305 violations de la législation sur le travail. Toutefois, elle n'avait relevé aucun cas de discrimination dans l'emploi dans le rapport d'activités de l'Inspection du travail pour 2000. Elle a rappelé qu'il était important que les inspecteurs du travail soit bien formés aux questions touchant l'égalité des chances et de traitement, de sorte qu'ils puissent exercer un contrôle, donner des conseils et des informations utiles en la matière. Dans cette optique, la Commission a demandé au Gouvernement de l'informer des mesures prises pour renforcer l'action de l'Inspection du travail en assurant la formation des inspecteurs aux questions ayant trait à l'égalité, en

recrutant du personnel spécialisé et en associant davantage les représentants des travailleurs aux inspections.

Troisième partie : Informations supplémentaires

Équateur

1. Dernières observations formulées par la Commission d'experts de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la situation des femmes au regard des Conventions No 100 sur l'égalité de rémunération et No 111 concernant la discrimination (emploi et profession).

Pour ce qui est du respect du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et féminine énoncé dans la Convention No 100, la Commission d'experts a notamment relevé dans ses observations que les femmes étaient presque absentes du secteur privé, à en juger par les statistiques communiquées par le Gouvernement au BIT.

La Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des données chiffrées sur la proportion d'hommes et de femmes employés dans certains secteurs de l'économie de sorte qu'elle puisse déterminer s'il existe quelque forme de ségrégation professionnelle fondée sur les stéréotypes selon lesquels certaines activités seraient l'apanage de la femme.

La Commission a également souligné l'importance qu'il y avait d'appliquer à l'occasion de l'évaluation des emplois des méthodes objectives qui permettent de mesurer et de comparer en toute impartialité et de façon analytique, la valeur relative des différentes fonctions exercées par les hommes et les femmes.

S'agissant de l'application de la Convention No 111, la Commission a demandé au Gouvernement équatorien de rendre compte au BIT de la réforme de la loi sur les coopératives qui exige de la femme mariée l'autorisation de son mari pour devenir membre d'une coopérative d'exploitation agricole ou de vergers communautaires. La Commission a également jugé nécessaire de modifier d'autres dispositions de ladite loi ainsi que du Code du commerce qui imposent des restrictions aux femmes en raison de leur sexe.

2. Situation des mineures en Équateur dans les domaines des travaux agricoles et domestiques et leur exploitation sexuelle

Les conclusions ci-après découlent de l'enquête de quatre mois menée au début de l'année 2002 en Équateur pour le compte de l'IPEC¹-OIT sur l'emploi des filles dans les travaux agricoles et domestiques et leur exploitation sexuelle. Chacune des activités retenues a été étudiée dans une ville ou région différente : emploi des enfants dans l'agriculture dans la périphérie de la ville de Chone (province de Manabí); travaux domestiques dans la ville d'Ambato (province de Tungurahua) et exploitation sexuelle commerciale à Guayaquil (province de Guayas). L'enquête a fait apparaître que pour l'enfant équatorien, le travail agricole, le travail domestique et l'exploitation sexuelle constituent les étapes d'une même trajectoire : il/elle passe de l'une à l'autre en quête d'un sort meilleur.

¹ Programme international pour l'abolition du travail des enfants de l'OIT.

L'enquête a mis en évidence les traits ci-après chez les filles et les garçons enrôlés dans ces activités :

- Ils n'ont guère eu droit à l'éducation et à la culture (vivant en marge de la société);
- Ils ont été victimes de mauvais traitements et d'abandon;
- Ils se sont déplacés en quête de travail;
- Ayant une vision idéalisée de la ville, ils ont fui la campagne.

Les sévices et l'exclusion sociale commencent pendant l'étape agricole et revêtent différentes formes selon les circonstances. Pour le garçon, le fait d'avoir très tôt un travail salarié compromet l'éducation scolaire. Bien qu'il lui donne en théorie un avantage certain par rapport aux filles, le salaire qu'il reçoit est consacré pour l'essentiel à l'entretien de la famille. La procréation et les tâches domestiques sont le lot des filles et expliquent que celles-ci soient absentes du marché du travail. Elles sont peu nombreuses à trouver un emploi dans l'agriculture; certaines d'entre elles accomplissent des travaux agricoles accessoirement à leurs tâches domestiques, le plus souvent dans leur propre milieu familial.

Dans les zones où l'enquête a été effectuée, trois débouchés d'emploi s'offrent aux jeunes filles : ménage, lessive et cuisine pour les travailleurs dans les exploitations agricoles près de chez elles; emploi domestique rémunéré dans les villes voisines; exode vers les grandes villes à la recherche d'autres emplois.

C'est dans les travaux domestiques que la violence est la plus grave et la plus cachée. Il persiste dans ce domaine des pratiques d'asservissement qui dans la quasi-indifférence générale condamne des garçons et des filles à des emplois sans salaire, sans repos, où ils sont victimes de sévices et d'agressions sexuelles de la part de leurs employeurs ou de leurs fils.

Cet asservissement est toléré essentiellement pour deux raisons : les mineures ont déjà subi des sévices et voient dans ces pratiques un mal nécessaire qui débouchera sur un sort meilleur.

La solitude, l'isolement, la violence et les sévices poussent les filles et les garçons à rechercher de nouvelles issues d'ordre collectif ou concrètes à la faveur de relations qui leur permettent de quitter leur travail plus tôt que prévu ou d'un emploi qui leur procure un revenu qui leur permette de s'affranchir. Si dans cette quête permanente, la somme des agressions, des sévices, de désarroi et de désespoir devient intolérable, l'enfant fait quasi insensiblement son entrée dans le « travail » sexuel. Tous les protagonistes de l'industrie du sexe ont un passé fait de violence dans la famille, de sévices physiques et sexuels, et de toutes formes de désarroi profond, de débauche affective et d'abandon, qui cachent mal une violence bien plus grave et silencieuse : la violence affective. Cette forme de violence, du fait même des rôles assignés à l'un et l'autre sexe, fait plus de victimes chez les garçons que chez les filles. Il ressort de l'enquête que c'est l'accumulation de ces atteintes portées à l'intégrité des enfants, dans la société, le monde économique et la famille, qui font le lit de l'exploitation sexuelle, univers où se reproduit et se perpétue cette violence.

Les trois branches d'activités étudiées sont le domaine de la violence perpétrée par les employeurs, domaine de « non-droit » où de nombreuses atteintes

s'observent dans tous les aspects de la vie : éducation, santé, qualité de la vie, possibilités d'emploi, salaire décent, intégrité physique, affective et sexuelle.

Les sévices et l'exclusion dont sont victimes filles et garçons plongent leurs racines dans la violence et les sévices culturellement admis. À notre avis, tout doit commencer par un changement de culture qui conduise à consacrer les droits de l'enfant. Il s'agit d'un processus lent mais indispensable pour l'épanouissement des jeunes filles et jeunes garçons équatoriens. L'enquête recommande de mener par l'intermédiaire des médias une campagne en vue d'instaurer une culture de la protection intégrale de l'enfant; de créer des espaces de développement pour les enfants et les adolescents qui leur permettent de nouer des contacts entre eux, fondés sur des liens sains, sur le respect et la collaboration; de mettre en place des réseaux de surveillance qui permettent de détecter et désamorcer toutes situations de crise et de prendre en charge les enfants qui en seraient victimes, et de s'intéresser à tous les cas de sévices et de violence au sein de la famille et de la collectivité. L'enquête recommande également de recenser et renforcer les nombreuses initiatives en cours dans le pays, comme celles menées par : les Defensorías Comunitarias (bureaux de médiateurs locaux); le Programa del Muchacho Trabajador del Banco Central (programme destiné aux employés masculins de la Banque centrale); la Coordinadora Política de Mujeres (coordonnatrice politique pour les femmes); la Acción Ciudadana por la Ternura (l'action citoyenne pour la tendresse) du programme de l'Institut national de l'enfant et de la famille; la Coopération internationale (COOPI); des organisations de femmes et de jeunes et des réseaux existants de défense des droits de l'enfance et de l'adolescence.

Les rapports complets de l'IPEC seront publiés au deuxième trimestre 2003 sur le site de l'OIT (<www.ilo.org>).

Enfin, on trouvera ci-joint des tableaux statistiques illustrant la situation de la femme en Équateur.

Le 19 février 2003

M. Castro Fox
EGALITE