



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

Distr. générale  
8 mai 2002  
Français  
Original: anglais

---

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

**Vingt-septième session**

3-21 juin 2002

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**

**Rapport soumis 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. Le 17 avril 2002, au nom du Comité, le Secrétariat a invité l'Organisation internationale du Travail à présenter au Comité un rapport sur les renseignements fournis par les États à l'OIT 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 pour compléter les renseignements figurant dans les rapports des États parties à la Convention qui seront examinés à la vingt-septième session.
2. Par ailleurs, le Comité souhaitait avoir 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/2002/II/1.

\*\* La note explicative demandée au titre du paragraphe 8 de la résolution 53/208 B, dans lequel l'Assemblée générale a décidé « que, en cas de soumission tardive d'un rapport aux services de conférence, les raisons de ce retard seront indiquées dans une note explicative figurant dans le document », n'était pas jointe au document original.



**Annexe****Rapport de l'Organisation internationale du Travail  
au Comité pour l'élimination de la discrimination  
à l'égard des femmes lors de sa vingt-septième session****Table des matières**

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction .....	1-4	3
II. Renseignements sur la situation de chaque pays. ....	5-49	4
Belgique .....	5-13	4
Danemark .....	14-20	6
Tunisie .....	21-27	7
Ukraine .....	28-36	9
Zambie .....	37-49	10
III. Renseignements complémentaires .....	50-52	14

## 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. Parmi les 184 conventions adoptées à ce jour, celles qui touchent le plus près le rapport ci-joint sont essentiellement les suivantes :

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (No 100), ratifiée par 156 États membres;
- Convention concernant la discrimination (Emploi et profession), 1958 (No 111), ratifiée par 154 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (No 156), ratifiée par 33 États membres.

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

### *Le travail forcé*

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

### *Le travail des enfants*

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

### *Liberté syndicale*

- Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (No 87)
- Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collectives, 1949 (No 98)

### *Politiques de l'emploi*

- Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (No 122)
- Convention sur le développement 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)

### *Travail de nuit*

- Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 (No 89) (et Protocole)
- Convention sur le travail de nuit, 1990 (No 170)

### *Travaux souterrains*

- Convention sur les travaux souterrains, 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)

3. L'application des conventions ratifiées est supervisée par la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations, organe composé d'experts indépendants venus du monde entier et se réunissant chaque année. Le présent rapport contient, dans la deuxième partie, le texte des observations et demandes directes formulées par la Commission. Les observations sont publiées dans le rapport annuel de la Commission qui paraît en anglais, espagnol et français et qui est présenté à la Conférence internationale du Travail. Les demandes directes (rédigées en anglais et français ainsi qu'en espagnol s'il s'agit des pays hispaniques) ne sont pas publiées mais sont portées à la connaissance du public. Elles sont ensuite incluses dans la base de données de l'OIT relatives aux activités de surveillance (ILOLEX) (qui peut être consultée en ligne ou sur CD-ROM).

4. En outre, la troisième partie du rapport contient des renseignements supplémentaires sur les pays intéressés.

## **II. Renseignements sur la situation de chaque pays**

### **Belgique**

#### **Position à l'égard des conventions de l'OIT concernant les femmes**

5. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Belgique a ratifié les conventions No 100 et 111. Elle a également ratifié les conventions No 29, 87, 98, 105, 122 et 138.

#### **Observations des organes de surveillance de l'OIT**

6. 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*

7. Dans une demande directe formulée en 1998, la Commission d'experts a noté qu'une étude, demandée par le Ministère de l'emploi et du travail, avait montré que sur les 141 catégories sectorielles d'emplois existant en Belgique, 16 seulement avaient été établies après analyse du contenu de l'emploi. Or, ce classement, en l'absence d'une telle analyse, ne pouvait être considéré comme neutre au regard de la parité entre les sexes. L'étude parvenait à la conclusion d'ensemble que la modernisation de ce classement sectoriel des emplois était urgente. La Commission d'experts priait le Gouvernement belge d'apporter des informations sur la façon dont on pourrait encourager un mode de classement plus analytique et plus équitable.

8. Le rapport du Gouvernement belge, en date de 1999, sur la politique fédérale de l'emploi, indique que l'inégalité entre les hommes et les femmes en matière de

rémunération persiste et que cela est dû en grande partie aux systèmes de classement retenus. Le ministre chargé de l'égalité des chances a demandé au Conseil national du travail des avis sur toute une série de mesures à prendre. Les partenaires sociaux ont entrepris de réviser les systèmes de classement des emplois dans les secteurs où ces systèmes contribuaient à l'inégalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et de les remplacer par des classements analysant réellement le contenu des emplois et neutres au regard de la parité entre les sexes.

9. *Le rapport du Gouvernement belge sur l'application de la Convention a été reçu et a été examiné par la Commission d'experts à sa session de novembre/décembre 2001.*

#### *Convention No 111*

10. Dans une observation formulée en 2000, la Commission d'experts a noté l'adoption de la loi, le 7 mai 1999, sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes. La Commission a noté avec intérêt l'adoption de cette loi nouvelle qui comporte plusieurs innovations par rapport à la législation existante. Elle a noté que la loi intégrait deux directives européennes, sur l'égalité de traitement des régimes de sécurité sociale professionnels (96/97/CE) et sur la charge de la preuve dans l'éventualité d'une discrimination fondée sur le sexe (97/80/CE). Elle a noté aussi que la nouvelle loi introduisait la notion de harcèlement sexuel, contenait des définitions claires des notions « d'égalité de traitement », de « discrimination directe » et de « discrimination indirecte » et abordait le classement des emplois dans le but d'éliminer les différences de rémunération entre les hommes et les femmes.

11. *Le rapport du Gouvernement belge sur l'application de la Convention a été reçu et sera examiné par la Commission d'experts à sa prochaine session en novembre/décembre 2002.*

#### *Convention No 122*

12. Dans une observation datant de 1999, la Commission d'experts a noté que le taux d'activité était passé de 54,7 % en 1990 à environ 57 % en 1997, en raison surtout d'une augmentation du travail à temps partiel chez les femmes. Le Gouvernement belge a expliqué que ce taux restait faible, en dessous de la moyenne européenne, car la proportion de personnes suivant un enseignement postsecondaire était plus élevée que la moyenne européenne, et que l'âge de la retraite était plus bas en Belgique. Le taux d'activité était de 58,6 % en 1990, mais avait atteint 62,8 % en 1996, là encore en raison surtout de l'augmentation du nombre de femmes entrant dans la population active. Ce taux était inférieur à la moyenne européenne, mais le Gouvernement belge a indiqué que le taux de croissance de l'emploi était plus élevé que la moyenne européenne. En 1996, 15,4 % des travailleurs étaient à leur compte, et, en 1997, 14,7 % étaient employés à temps partiel. Le taux de chômage avait légèrement diminué, de 10 % en 1994 à 9,2 % en 1997. Selon EUROSTAT, il était de 9 % en mai 1999. La Commission d'experts a noté que selon le rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques relatif à la Belgique, 80 % des travailleurs à temps partiel étaient des femmes, et que 25 % environ des femmes employées à temps partiel l'étaient involontairement.

13. *Le rapport du Gouvernement belge sur l'application de la Convention a été reçu et a été examiné par la Commission d'experts à sa session de novembre/décembre 2001.*

## **Danemark**

### **Position à l'égard des conventions de l'OIT concernant les femmes**

14. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Danemark a ratifié les conventions Nos 100 et 111. Il a également ratifié les conventions Nos 29, 87, 98, 105, 122, 138 et 142.

### **Observations des organes de surveillance de l'OIT**

15. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives à la Convention portent sur les points suivants :

#### *Convention No 100*

16. Dans sa demande directe de renseignements en date de 2000, la Commission d'experts a noté avec intérêt l'adoption, le 30 mai 2000, d'une loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (loi No 388), dont le but est de systématiser l'application du principe de l'égalité, sous forme statutaire, comme base de l'égalité entre les sexes. La Commission d'experts a noté que la nouvelle loi remplaçait le Conseil de l'égalité entre les sexes par une structure à trois niveaux comprenant le Ministère de l'égalité entre les sexes, un centre de recherche et de documentation sur l'égalité entre les sexes, et un organe indépendant connu sous le nom de Conseil de l'égalité entre les sexes.

17. La Commission d'experts a noté aussi l'existence d'un écart à peu près constant entre les rémunérations des hommes et des femmes au cours des 15 dernières années (1985-2000). Le rapport sur les disparités de salaire entre les hommes et les femmes, publié conjointement par le Ministère du travail et par le Conseil de l'égalité entre les sexes en juin 2002, signale l'existence de cette disparité, qui apparaît dans les différents tableaux inclus dans le rapport; ainsi la rémunération horaire dans le secteur privé, en 1996, était de 153,2 couronnes danoises pour les hommes et de 126,2 couronnes danoises pour les femmes (soit une différence de 20,9 %), tandis que dans le secteur public, la rémunération horaire des hommes était de 147,0 couronnes et celle des femmes de 132,8 couronnes (soit une disparité de 10,7 %). La Commission d'experts a noté qu'une fois éliminés des facteurs tels que l'ancienneté, le niveau d'instruction, l'expérience professionnelle et les congés pris par les hommes et les femmes, la seule explication de la différence de salaire était le sexe de l'intéressé. La Commission d'experts a noté aussi que le Ministère du travail avait lancé une analyse de l'importance des négociations collectives dans la genèse de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes; le Ministère voulait ainsi déterminer quels facteurs de la rémunération pouvaient conduire à une plus grande égalité de traitement entre les sexes, et quels autres, au contraire, accroissaient les disparités (Rapport sur l'égalité sur le lieu de travail, Ministère du travail, juin 1996).

18. S'agissant du projet relatif à la détermination des rémunérations au niveau de l'entreprise, la Commission d'experts a noté que ce projet avait été mené à bien et montrait qu'il existait une tendance à une réduction des écarts de rémunération entre

les hommes et les femmes quand les rémunérations *n'étaient pas* couvertes par des négociations collectives, et que les salariés, hommes et femmes, qui *n'étaient pas* couverts par les accords issus des négociations collectives, recevaient une rémunération plus élevée que ceux qui l'étaient. Tout en notant la raison d'un niveau généralement plus faible des rémunérations dans ce second cas, la Commission d'experts a demandé au Gouvernement d'expliquer pourquoi l'écart de rémunération était aussi important entre les hommes et les femmes dans le cas des rémunérations déterminées à l'issue de négociations collectives. À ce sujet, la Commission d'experts a noté qu'après la dernière série de négociations collectives, en février 2000, la Confédération des employeurs et la Confédération des syndicats avaient décidé d'étudier ces disparités et de suivre de plus près la question de la parité et de la non-discrimination dans la rémunération, et que leur rapport serait rendu public en mars 2002.

19. La Commission d'experts a noté qu'en juin 2000 le Ministère du travail avait lancé un projet d'analyse des emplois afin d'étudier les effets des systèmes d'évaluation des tâches actuellement en usage sur les disparités de rémunération et l'intérêt de l'évaluation des tâches comme instrument permettant éventuellement de réaliser l'égalité de rémunération. La Commission d'experts a noté que le projet tenterait aussi de déterminer s'il fallait s'assurer que les évaluations des tâches étaient bien entreprises d'une façon neutre à l'égard du problème de la parité, en équilibrant les éléments valorisant les tâches accomplies par les hommes et celles accomplies par les femmes. En outre, le projet examinerait les différents éléments de l'égalité de rémunération et les critères utilisés dans le classement des emplois, étant donné qu'une comparaison systématique des tâches pourrait être un moyen de définir des emplois de valeur égale et donc être un instrument efficace d'égalisation des rémunérations entre les sexes.

#### *Convention No 111*

20. Dans sa demande directe de renseignements en date de 2000, la Commission d'experts a noté que le taux de chômage des femmes était systématiquement plus élevé que celui des hommes entre 1993 et 1999, et qu'il était ainsi de 7 % chez les femmes et de 5,3 % chez les hommes en 1999. La Commission d'experts a noté aussi qu'il en allait de même parmi les femmes appartenant à des minorités ethniques, en particulier les femmes venant d'Afrique et d'Asie. Notant les mesures prises pour accroître le taux d'activité des femmes, et notamment des femmes d'origine ethnique différente, la Commission d'experts a demandé au Gouvernement danois de continuer à lui communiquer des renseignements sur ces activités et sur leur impact.

## **Tunisie**

### **Position à l'égard des conventions de l'OIT**

21. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Tunisie a ratifié les conventions Nos 100 et 111; elle a également ratifié les conventions Nos 29, 87, 89, 98, 105, 138, 142 et 182.

### **Observations des organes de contrôle de l'OIT**

22. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur des questions qui concernent les dispositions de la Convention ont trait aux conventions suivantes :

*Convention No 100*

23. Dans une demande directe datant de 1998, la Commission a prié le Gouvernement de lui transmettre, dès qu'elles seraient disponibles, des données statistiques sur la répartition des hommes et des femmes dans les divers barèmes de salaires, si possible, par profession, branche d'activité, ancienneté et niveau de qualification, ainsi que sur le pourcentage des femmes fonctionnaires dans chaque catégorie, de A à D. Elle a également demandé des informations sur les taux de rémunération et les classifications des professions établis par les comités sur les travaux agricoles créés en vertu du décret No 2000-1988 du 12 septembre 2000.

24. *Le rapport du Gouvernement sur l'application de la Convention a été reçu et a été examiné par la Commission d'experts à la session de novembre/décembre 2001.*

*Convention No 111*

25. Dans sa demande directe datant de 2000, la Commission a noté le niveau élevé d'analphabétisme chez les filles et les femmes, leur faible niveau d'instruction et leur faible représentation sur le marché du travail, ainsi que la discrimination dont elles sont l'objet dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. Elle a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures prises pour promouvoir et assurer l'accès des femmes à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi sur un pied d'égalité avec les hommes. En ce qui concerne l'application de la Convention s'agissant de la discrimination pour des motifs autres que ceux fondés sur le sexe, la Commission a relevé que la Constitution (art. 6) et la législation (Code du travail, conditions d'emploi dans la fonction publique et conventions collectives), interdisaient ce type de discrimination. Elle a fait observer au Gouvernement que, si l'existence de lois et règlements nationaux appropriés, conformes à la Convention, étaient certes un préalable nécessaire, elle ne suffisait pas en soi à assurer l'application effective des principes énoncés dans la Convention. La Commission lui a donc demandé d'indiquer les mesures prises ou envisagées aux fins d'assurer la promotion *active* des principes énoncés dans la Convention, dans le cadre de sa politique nationale de lutte contre la discrimination.

*Convention No 122*

26. Dans l'observation qu'elle a formulée en 1999, la Commission a noté que le Gouvernement envisageait de créer une base de données sur les tendances du marché du travail et d'effectuer des études bisannuelles. Elle espérait que ce projet serait achevé dans un proche avenir et comptait recevoir des informations plus détaillées sur les tendances dans les domaines de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, à la fois sous forme agrégée et dans la mesure où elles affectent certaines catégories de travailleurs, comme les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et les travailleurs souffrant d'incapacités.

27. *Le rapport du Gouvernement sur l'application de la Convention a été reçu et examiné par la Commission d'experts à sa session de novembre/décembre 2001.*



## Ukraine

### Position à l'égard des conventions de l'OIT

28. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Ukraine a ratifié les conventions Nos 100, 111 et 156, ainsi que les conventions Nos 29, 97, 98, 103, 105, 122, 138, 142 et 182.

### Observations des organes de contrôle de l'OIT

29. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur des questions qui concernent les dispositions de la Convention portent sur les conventions suivantes :

#### *Convention No 100*

30. Dans une demande directe datant de 1998, la Commission a rappelé qu'aucune des dispositions mentionnées par le Gouvernement au sujet de la rémunération ne semblait inclure la définition de l'égalité de rémunération qui était conforme au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale énoncé dans la Convention. Elle a demandé au Gouvernement de prendre les mesures requises pour faire en sorte que le principe de l'égalité de rémunération soit pleinement appliqué au salaire, tel que défini aux sections 1 et 2 de la loi concernant le versement des salaires, à savoir le salaire de base, le salaire complémentaire et les autres primes et indemnités. Elle a réaffirmé qu'elle espérait que ce principe serait intégré dans la législation, et plus précisément dans le Code du travail en cours d'élaboration.

31. La Commission a également pris note de la déclaration du Gouvernement à l'effet que les entreprises privées et les organisations elles-mêmes établissent des conventions collectives fixant les taux de rémunération en fonction de la complexité du travail à accomplir et des compétences requises, conformément aux normes et assurances envisagées dans l'accord général et les accords sectoriels. En ce qui concerne les personnes employées dans les institutions et les organisations financées par l'État, les taux de rémunération sont fixés par un décret pris par le Conseil des ministres. La Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer une copie de l'accord général dans son prochain rapport, ainsi que des copies des accords sectoriels contenant les normes énoncées pour la conclusion des conventions collectives qui fixent les taux de rémunération pour les entreprises privées et les organisations, ainsi qu'une copie du décret pris par le Conseil des ministres, fixant le taux de rémunération pour les travailleurs employés des institutions et des organisations financées par l'État.

32. *Le rapport du Gouvernement sur l'application de la Convention a été reçu et examiné par la Commission d'experts à sa session de novembre/décembre 2001.*

#### *Convention No 111*

33. La Commission a noté que les femmes constituaient l'écrasante majorité des personnes licenciées dans les entreprises et les organisations, et qu'il était plus difficile pour elles de trouver un autre emploi et de rentrer sur le marché du travail. Elle a rappelé au Gouvernement qu'en général il ne suffisait pas d'interdire la discrimination pour l'éliminer effectivement dans la pratique et que des mesures concrètes pourraient s'avérer nécessaires pour éliminer les inégalités de facto et

permettre aux membres des groupes vulnérables soumis à la discrimination de travailler dans tous les secteurs d'activité et toutes les professions à tous les niveaux de responsabilité (voir l'enquête générale sur l'égalité dans les emplois et de professions, 1988, par. 166). Dans ce contexte, la Commission a pris note avec intérêt des mesures prises pour mieux faire connaître les textes législatifs nationaux et les normes internationales concernant les droits des femmes, en particulier le projet du Gouvernement exécuté en coopération avec le Bureau. Elle a également noté avec intérêt l'adoption, le 8 septembre 1997, d'un plan d'action national pour 1997-2000, décrivant les mesures à prendre pour améliorer la situation des femmes, ainsi que l'adoption, le 5 mars 1999, d'une déclaration exposant la politique du Gouvernement à l'égard des familles et des femmes.

34. Le Gouvernement a indiqué qu'en 1998, le Service national pour l'emploi avait fourni des services d'orientation professionnelle à 1,8 million de personnes, soit plus du double du nombre de celles qui avaient utilisé ces services en 1997. Il a également signalé que 105 200 citoyens ukrainiens avaient suivi une formation professionnelle et des stages de réadaptation professionnelle en 1998, soit 55 % de plus qu'en 1997. La Commission a noté avec intérêt que 60 300 de ces stagiaires (57 %) étaient des femmes. Elle a également noté que des programmes modulaires de formation professionnelle avaient été élaborés et exécutés dans diverses régions du pays. Il a été demandé au Gouvernement de communiquer des informations concernant la répartition des hommes et des femmes, ainsi que des minorités ethniques, dans les différents programmes de formation professionnelle offerts et d'indiquer notamment si des mesures avaient été prises ou étaient envisagées pour faciliter la participation des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

35. *Le rapport du Gouvernement sur l'application de la Convention a été reçu et sera examiné par la Commission à sa session de novembre/décembre 2002.*

#### *Convention No 45*

36. Dans une demande directe datant de 1998, la Commission a noté que la déclaration faite par le Gouvernement a l'effet que, conformément à l'ordonnance No 381 du 27 mars 1996 prise par le Conseil des ministres, diverses mesures avaient été prises par les entreprises afin d'exempter les femmes des travaux souterrains et que leur mise en oeuvre était contrôlée par les autorités publiques. Elle a également noté qu'il y avait au total 1 019 femmes actuellement employées dans les industries extractives (dans les services d'ingénierie, sanitaires ou sociaux ou à des postes n'exigeant pas un travail manuel) et qu'un total de 196 100 femmes travaillaient dans les industries houillères. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer à communiquer des informations sur les progrès réalisés dans la mise en oeuvre du programme exécuté aux termes de l'ordonnance susmentionnée et sur l'application effective des dispositions de la Convention.

## **Zambie**

### **Position à l'égard des conventions de l'OIT**

37. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Zambie a ratifié les conventions Nos 100 et 111. Elle a également ratifié les conventions Nos 29, 87, 98, 105, 122, 138 et 182.

### Observations des organes de surveillance de l'OIT

38. Les commentaires 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*

39. Dans une demande directe datant de 1999, la Commission a noté, d'après les statistiques établies par la société Zambia Consolidated Copper Mines (ZCCM) sur la répartition des hommes et des femmes par catégorie de qualification en mai 1996, que les femmes proportionnellement très peu nombreuses qui travaillaient dans le secteur considéré étaient employées, pour la plupart, comme cadres. Les statistiques montraient également qu'il n'y avait pas de femmes au niveau de la direction et que les hommes n'étaient pas représentés dans la catégorie de qualification correspondant aux emplois de secrétariat. La Commission a appelé l'attention du Gouvernement sur le fait que la situation des femmes sur le marché du travail, en particulier leur concentration dans les secteurs et les emplois dits féminins, était un des facteurs à l'origine des inégalités de rémunération entre les sexes. À cet égard, elle a fait référence au paragraphe 6 de la Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951 (No 90), qui préconisait l'adoption de mesures diverses pour augmenter le rendement des femmes en vue de faciliter l'application du principe de l'égalité de rémunération. La Commission a noté que le Gouvernement avait affirmé, à propos de la formation et de l'orientation professionnelles, qu'il s'était donné pour règle d'encourager un nombre croissant de femmes à tirer parti des moyens qui étaient mis à leur disposition afin d'accroître leur productivité. Elle a demandé à ce gouvernement de fournir des informations plus détaillées sur les mesures concrètes qu'il prenait en vue d'améliorer l'accès des femmes à la formation et à l'orientation professionnelles en tant que moyen de réduire les écarts de salaire entre hommes et femmes. Elle a également souligné l'importance que les données statistiques présentaient pour l'évaluation de l'application de la Convention et noté qu'un projet de création d'un système d'information sur le marché du travail était en cours de réalisation. Le Gouvernement a été prié de la tenir informée de la situation à cet égard.

40. *Le rapport du Gouvernement sur l'application de la Convention a été reçu et la Commission d'experts l'a examiné à sa session de novembre/décembre 2001.*

#### *Convention No 103*

41. Dans une demande directe datant de 1998, la Commission a commenté l'article 15 A (1) de la loi relative à l'emploi qui, contrairement aux dispositions des conventions, stipulait qu'une travailleuse devait avoir au moins deux années d'ancienneté dans un emploi avant de pouvoir prétendre à un congé de maternité. Le paragraphe 1 de l'article 3 de la Convention ne subordonnait pas le droit au congé de maternité à une période d'emploi minimum. Le Gouvernement a déclaré que la Zambie était assaillie par de nombreux problèmes économiques et sociaux et que cette disposition était nécessaire pour freiner l'accroissement rapide de la population du pays. Il considérait également que, si le droit au congé de maternité était accordé automatiquement, il y aurait inévitablement des répercussions négatives sur les perspectives d'emploi des femmes. La Commission était bien consciente de la situation économique et sociale du pays mais elle a attiré l'attention du

Gouvernement sur le fait que la réduction du taux de natalité pouvait être obtenue par d'autres moyens tels que l'éducation et la planification familiale. En outre, elle a souligné que c'était précisément pour empêcher que des employeurs ne refusent d'embaucher des femmes en âge de procréer que la Convention, aux paragraphes 4 et 8 de son article 4, stipulait qu'en aucun cas l'employeur ne devait être personnellement tenu responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il employait et que, par voie de conséquence, les prestations de maternité devaient être accordées soit dans le cadre d'un système d'assurance sociale obligatoire, soit par prélèvement sur des fonds publics. Le Gouvernement a indiqué qu'il étudierait la possibilité de réviser la disposition en question.

42. La Commission a rappelé le contenu des paragraphes 2 et 3 de l'article 3 de la Convention et dit qu'elle comptait que le Gouvernement introduirait une disposition pour fixer à six semaines au moins la durée du congé obligatoirement pris après l'accouchement. À cet égard, elle a rappelé que, en vertu du paragraphe 4 de l'article 3 de la Convention, si l'accouchement avait lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement devait être prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement sans que la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement ne s'en trouve réduite.

43. La Commission a également rappelé qu'aux termes de l'article 4 de la Convention, les prestations en espèces doivent être accordées soit dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire, soit par prélèvement sur des fonds publics et qu'en aucun cas l'employeur ne doit être personnellement tenu responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie. Le Gouvernement a déclaré que, en attendant la création d'un régime général de sécurité sociale, les employeurs continueraient à financer les prestations en espèces accordées aux travailleuses pendant leur congé de maternité si l'État n'était pas en mesure de le faire. À propos de la question des pauses d'allaitement, la Commission a exprimé l'espoir que le Gouvernement parviendrait à adopter les mesures voulues pour insérer dans sa législation nationale une disposition complémentaire autorisant les mères allaitantes à prendre des pauses de durée déterminée sur leur lieu de travail, qui seraient comptées dans la durée du travail et rétribuées comme telles, conformément à l'article 5 de la Convention.

44. S'agissant de l'article 15 B 1) de la loi relative à l'emploi, le Gouvernement a indiqué que les dispositions de cet article assuraient une protection aux femmes contre un licenciement pour des raisons liées à leur grossesse. Après avoir rappelé que l'article 6 de la Convention interdisait le licenciement d'une travailleuse pendant son congé de maternité et la signification d'un licenciement pendant le congé de maternité ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant son absence, la Commission a exprimé le souhait que le Gouvernement prendrait les mesures voulues pour mettre l'article 15 B 1) de la loi relative à l'emploi en conformité avec la Convention.

45. *Le rapport du Gouvernement sur l'application de la Convention a été reçu et la Commission d'experts l'a examiné à sa session de novembre/décembre 2001.*

#### *Convention No 111*

46. Dans une demande directe datant de 1999, la Commission a noté les modifications apportées à la Constitution de 1991 par la loi No 18/1996, en particulier l'ajout de la partie IX, qui comprenait l'article 112 j) établissant le droit

de toute personne à des conditions de travail équitables et la partie XII instituant une commission des droits de l'homme. Le Gouvernement avait indiqué que, dans le cadre de ses attributions, la Commission des droits de l'homme était appelée à fournir des informations sur la politique nationale en matière de promotion de l'égalité de chances et de traitement. La Commission a néanmoins regretté que le Gouvernement n'ait pas également profité de cette occasion pour modifier les alinéas c) et d) du paragraphe 4 de l'article 23 de la Constitution, en vertu desquels les dispositions de l'article 23 concernant la protection contre les discriminations fondées sur la race, l'appartenance tribale, le sexe, le lieu d'origine, la situation matrimoniale, les opinions politiques, la couleur ou la conviction ne s'appliquaient pas aux lois relatives à l'adoption, au mariage, au divorce, à l'enterrement, à l'héritage, etc., ou au droit coutumier d'une race ou d'une tribu particulière. La Commission d'experts a noté que, dans ses conclusions datant de 1996 (CCPR/C/79/Add.62, par. 3 et 9), le Comité des droits de l'homme de l'ONU avait fait valoir que la persistance de certaines traditions et coutumes faisait obstacle à l'application effective du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, en particulier en ce qui concerne l'égalité des sexes, et constaté que, si leur situation s'était quelque peu améliorée, les femmes étaient toujours victimes d'une discrimination dans la loi et dans les faits lorsqu'il s'agissait, entre autres, de l'instruction et de l'accès à l'emploi.

47. La Commission a pris dûment acte de la déclaration du Gouvernement selon laquelle la formation professionnelle ne donnait lieu à aucune forme de discrimination interdite par la Convention. Elle a néanmoins rappelé que l'expérience avait montré que les pratiques discriminatoires en matière de formation avaient rarement leur origine dans des dispositions législatives ou des réglementations qui avaient un caractère expressément discriminatoire : plus fréquemment, elles résultaient de pratiques fondées sur des stéréotypes affectant principalement les femmes ou certains groupes de population défavorisés ou minoritaires. Elle a également fait observer que, d'après les informations présentées dans le rapport, les processus de libéralisation économique et de privatisation engagés dans le cadre du programme d'ajustement structurel avaient réduit considérablement les perspectives en matière d'emploi. Le Gouvernement a indiqué que ce phénomène avait entraîné une concurrence plus vive entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et que seules les personnes les mieux qualifiées avaient accès à l'emploi. Aussi, la Commission a-t-elle demandé au Gouvernement d'indiquer quelles mesures il avait prises ou envisageait de prendre pour : a) établir un système d'information visant à ouvrir un large éventail de professions que les filles seraient susceptibles de choisir; et b) veiller à ce que les tests d'orientation pour le choix d'un métier ou d'une profession ne perpétuent pas des stéréotypes en privilégiant des facteurs sociaux ou culturels qui étaient sans rapport avec les qualifications exigées pour un emploi particulier.

48. *Le rapport du Gouvernement sur l'application de la Convention a été reçu et la Commission l'examinera à sa prochaine session, en novembre/décembre 2002.*

#### *Convention No 138*

49. Dans une demande directe datant de 2000, la Commission a noté que, dans le cadre d'une politique formulée par le Gouvernement à l'égard de l'enfance, on avait élaboré un programme national d'action en faveur des enfants avec des mesures de prévention et de protection. En particulier, elle a relevé que le Gouvernement avait

signé un mémorandum d'accord avec l'OIT sur l'élimination des pires formes de travail des enfants et planifié un certain nombre d'activités pour lutter contre ces pratiques. Elle a également pris acte de la création d'un comité directeur sur le travail des enfants et d'un service spécialisé dans la protection de l'enfance au sein du Ministère du travail, ainsi que de la mise en place de mécanismes tels que la Commission interministérielle sur le travail des enfants pour assurer la mise en oeuvre effective des programmes de lutte contre l'exploitation économique et le travail des enfants.

### **III. Renseignements complémentaires**

#### **Tunisie**

50. Dans le cadre du Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises, mis en oeuvre par l'OIT, une étude intitulée « Jobs, Gender and Small Enterprises in Africa and Asia: Lessons drawn from Bangladesh, the Philippines, Tunisia and Zimbabwe », qui porte sur l'emploi, les femmes et les petites entreprises en Afrique et en Asie, a été réalisée récemment (publication *SEED Working Paper No 18*).

#### **Zambie**

51. La loi relative à l'emploi fait actuellement l'objet d'une révision avec le concours de l'OIT (voir la deuxième partie concernant la Zambie, Convention No 103).

52. Le Gouvernement a signé un mémorandum d'accord avec l'OIT sur l'élimination des pires formes de travail des enfants.