



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

Distr. générale
25 novembre 2005
Français
Original: anglais

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

Trente-quatrième session

Point 5 de l'ordre du jour provisoire*

16 janvier-3 février 2006

**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 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 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui entrent dans le cadre de ses activités, en vue de compléter ceux figurant dans les rapports des États parties à la Convention qui seront examinés à la trente-quatrième session.
2. Le Comité souhaitait également obtenir des renseignements sur les activités, programmes et décisions de l'OIT visant à promouvoir l'application de la Convention.
3. Le rapport joint en annexe est présenté en réponse à la demande du Comité.

* CEDAW/C/2006/I/1.



Annexe

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

Genève, novembre 2005

Table des matières

	<i>Page</i>
<i>Première partie</i>	
Introduction	3
<i>Deuxième partie</i>	
Renseignements sur la situation de chaque pays.....	3
Cambodge	3
Érythrée	7
Mali	9
Togo	12
Ex-République yougoslave de Macédoine.....	15
Thaïlande	16
Venezuela (République bolivarienne du).....	18

Note : Les renseignements concernant l'Australie seront présentés dans un document distinct.

Première partie

Introduction

Un certain nombre de conventions de l'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 185 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 163 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156), ratifiée par 36 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 les conventions n°s 29, 105, 138, 182, 87, 98, 122, 142, 3, 103, 183, 171, 45, 175 et 177.

L'application des conventions ratifiées est supervisée à l'OIT par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. La deuxième partie du présent rapport offre un résumé des observations et demandes directes formulées par cet organe (voir <www.ilo.org/public/french/standards/norm/index.htm>, base de données APPLIS). Pour plus de détails, voir CEDAW/C/2005/I/3/Add.3.

Deuxième partie

Renseignements sur la situation de chaque pays

Cambodge

Position à l'égard des conventions de l'OIT

- I. Le Cambodge a ratifié les conventions n°s 100 et 111, ainsi que les conventions n°s 29, 87, 98, 105, 138 et 122.
- II. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT qui se rapportent aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention n° 100

Travail de valeur égale. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003 à l'occasion de l'examen du premier rapport du Cambodge sur l'application de la Convention, la Commission d'experts a essentiellement fait des observations sur les dispositions législatives ayant trait à la notion de valeur égale et à la définition de la rémunération. Elle a relevé en particulier qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 36 de la Constitution, les citoyens khmers « des deux sexes reçoivent un salaire égal à travail égal ». Par ailleurs, la loi de 1997 sur le travail contient deux dispositions qui semblent protéger les travailleurs contre les discriminations salariales fondées sur le sexe pour un travail de valeur égale, à savoir l'article 12, qui interdit ce genre de

discrimination, et l'article 106, qui prévoit un « salaire égal », quel que soit le sexe pour un « travail exécuté dans des conditions égales, avec des compétences égales pour une production égale ». La Commission a demandé au Gouvernement de confirmer que l'expression « travail exécuté dans des conditions égales, avec des compétences égales et pour une production égale », utilisée à l'article 106, se réfère de manière plus générale à tout travail de valeur égale. Dans l'hypothèse où ce membre de phrase aurait un sens plus restreint, la Commission a demandé au Gouvernement s'il envisageait de modifier la loi pour l'aligner sur la Convention.

Définition de la rémunération. La Commission a noté que les prestations de santé, les allocations familiales, les frais de voyage et les avantages accordés exclusivement dans le but d'aider le travailleur à faire son travail sont exclus de la définition du mot « salaire » donnée par la loi. Elle a appelé l'attention du Gouvernement sur la définition large de la rémunération figurant dans la Convention, laquelle englobe ces différents types de rémunération, et lui a demandé de quelle manière il s'assure qu'il ne se produit pas de discrimination salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale dans ces types de rémunération qui ne sont pas couverts par la loi sur le travail. Elle a prié le Gouvernement de préciser le sens du mot « rémunération », tel qu'il est employé dans l'article 12. Relevant que l'article 106 figure dans une partie de la loi sur le travail intitulée « salaire minimum », la Commission a également demandé au Gouvernement de confirmer que cet article couvre non seulement le salaire minimum, mais tous les types de salaires perçus par les travailleurs.

Champ d'application. S'agissant des catégories de travailleurs protégées contre les discriminations salariales, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer dans quelle mesure les dispositions de la Convention s'appliquent aux fonctionnaires, au personnel de police et à ceux qui servent dans l'armée, la police militaire et les transports aériens et maritimes, étant donné que ces catégories de travailleurs ne sont pas couvertes par la loi de 1997 sur le travail et que leurs conditions d'emploi sont régies par une législation spécifique. La Commission a également relevé que le personnel domestique est exclu du champ d'application de la loi.

Fixation des salaires et évaluation objective des emplois. La Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir les renseignements complémentaires suivants :

- a) Méthodes en vigueur pour déterminer les taux de rémunération et méthode utilisée pour promouvoir l'application du principe de l'égalité de rémunération et en garantir le respect;
- b) Copies des accords collectifs en vigueur dans le secteur privé, qui prévoient la protection du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et indication des mesures prises par les organisations d'employeurs et de travailleurs pour assurer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le cadre de ces accords;
- c) Mesures prises pour promouvoir une évaluation objective des emplois sur la base du travail à effectuer;
- d) Composition du Comité consultatif sur le travail et ses activités concrètes en matière d'égalité de rémunération;

e) Activités des inspecteurs et contrôleurs du travail, y compris données pertinentes sur le nombre d'inspections du travail effectuées et le nombre d'infractions aux principes de la Convention mises au jour, ainsi que les mesures correctives adoptées.

Mesures visant à promouvoir le principe de la Convention. Enfin, la Commission a demandé des renseignements sur les activités ou programmes éventuels, directement liés à la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, de la Commission des droits de l'homme et de réception des plaintes et du Bureau du Secrétaire d'État à la condition féminine, et notamment sur les campagnes d'information et autres programmes de sensibilisation qu'ils pourraient mener, ainsi que sur les plaintes qu'ils ont pu recevoir de travailleurs concernant l'égalité de rémunération.

Convention n° 111

En 2004, la Commission a analysé le premier rapport du Comité et soulevé les questions suivantes dans une demande adressée directement au Gouvernement.

Législation interdisant la discrimination et le harcèlement sexuel. Rappelant son observation générale de 2002 sur le harcèlement sexuel, la Commission a relevé qu'en vertu de l'article 172 du Code du travail du 10 janvier 1997, « toutes les formes d'agression sexuelle (harcèlement) sont strictement interdites ». Elle a demandé au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur l'application dans la pratique et le respect de cette disposition et de toute autre mesure adoptée pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Par ailleurs, elle a relevé que l'article 12 du Code du travail stipule que nul employeur ne peut fonder sur des considérations de race, couleur, sexe, foi, religion, opinion politique, ascendance nationale, origine sociale, appartenance à un syndicat ou activité syndicale ses décisions en matière de recrutement, d'attribution des tâches, de formation professionnelle, d'avancement, de promotion, de rémunération, d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires ou de licenciement. Elle a également noté qu'en vertu de l'article 12, les distinctions, rejets ou acceptations fondés sur les compétences requises pour un emploi donné ne sauraient être considérés comme de la discrimination. Elle a demandé des renseignements sur la manière dont ces dispositions sont appliquées par les organes compétents.

Champ d'application. Après avoir rappelé que la Convention a un champ d'application très large, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer la manière dont ses dispositions sont appliquées aux catégories d'employés non couvertes par le Code du travail en vertu de l'article premier (à savoir les juges, les fonctionnaires, le personnel de police, l'armée, la police militaire, les employés des transports aériens et maritimes, ainsi que le personnel domestique), et dont est garantie la non-discrimination en matière d'accès à l'emploi.

Application dans la pratique. Après avoir souligné la nécessité de prendre des mesures pratiques et concrètes pour veiller à ce que les dispositions constitutionnelles et législatives sur l'égalité et la non-discrimination soient comprises, appliquées et respectées, la Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur les points suivants :

a) Mesures prises pour renforcer la capacité des organes et autorités chargés de superviser l'application des dispositions constitutionnelles et législatives sur l'égalité et la non-discrimination;

b) Statistiques sur la proportion d'hommes et de femmes et de membres de minorités ethniques dans les divers programmes de formation professionnelle, ainsi que sur toute mesure éventuelle visant à améliorer la formation et les compétences des femmes, notamment celles qui vivent en milieu rural, et des personnes appartenant à des minorités ethniques;

c) Statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes et de personnes appartenant à des minorités ethniques qui travaillent dans les secteurs public et privé.

Renseignements complémentaires sur les conventions n^{os} 100 et 111

Le Gouvernement n'a pas encore présenté son rapport sur l'application des conventions n^{os} 100 et 111, dû en 2005. Toutefois, la question sera examinée par la Commission à sa session de novembre-décembre 2005.

Convention n^o 122

Emploi des femmes. Dans sa demande directe de 2004, la Commission a relevé que d'après la fiche de pays établie par le BIT pour le Rapport sur les tendances mondiales de l'emploi, le taux de participation de la population active était de 66,3 % pour les hommes et de 65,9 % pour les femmes en 1999, ces pourcentages étant beaucoup plus élevés dans les zones rurales. La majorité travaillaient pour leur compte ou étaient des aides familiaux non rémunérés (essentiellement des femmes). En 1999, le taux de chômage était de 0,5 % pour les hommes et de 0,6 % pour les femmes, les taux étant légèrement plus élevés dans les zones rurales et le taux de sous-emploi s'établissait à 8,6 % pour les hommes et 14,7 % pour les femmes. Les données indiquaient en outre que les femmes occupaient surtout des emplois faiblement rémunérés exigeant peu de qualifications, en particulier dans le secteur non structuré, et ne représentaient que 11 % des salariés, mais 64 % des travailleurs non rémunérés, essentiellement dans l'agriculture. L'emploi de femmes dans l'industrie du vêtement a contribué à inverser quelque peu cette tendance, mais le fossé existant entre les sexes sur les plans de l'éducation et de la formation laisse prévoir que les écarts de rémunération se maintiendront.

Convention n^o 138

Exclusion du personnel domestique. Dans sa demande directe de 2004, la Commission a relevé qu'en vertu de l'alinéa e) de son article premier, la loi sur le travail ne s'applique pas aux personnels domestiques et gens de maison, qui sont définis comme des travailleurs engagés pour s'occuper contre rémunération d'une personne ou de sa propriété. Elle a noté également que, d'après les renseignements fournis par le Gouvernement, l'alinéa e) de l'article premier exclut les personnels domestiques et gens de maison du champ d'application de la loi. Elle a demandé une nouvelle fois au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur les consultations qui ont eu lieu avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernés sur l'exclusion des domestiques et gens de maison au titre du paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention. Elle l'a également prié d'indiquer dans quelle

mesure les dispositions de la Convention sont appliquées à cette catégorie de travailleurs.

Érythrée

Position à l'égard des conventions de l'OIT

- I. L'Érythrée a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111, ainsi que les conventions n^{os} 29, 87, 98, 105 et 138.
- II. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT qui se rapportent aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention n^o 100

Définition de la rémunération et exclusion de certaines prestations. Dans sa demande directe de 2004, la Commission a pris note de l'article 3-15 de la loi n^o 118/2001 sur le travail, en vertu duquel deux sortes de paiement ne sont pas considérés comme constituant une rémunération, à savoir a) les paiements effectués en remboursement de dépenses spéciales faites par l'employé dans le cadre de son travail; b) les indemnités d'ancienneté et autres versées, à la cessation de contrat. La Commission a rappelé que la Convention donne la définition la plus large possible de la rémunération, celle-ci incluant tout émolument supplémentaire, quel qu'il soit, lié à l'emploi du travailleur. Le Gouvernement a été prié d'indiquer la manière dont le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est appliqué à ces types de paiement.

Travail de valeur égale. La Commission a relevé qu'en vertu du paragraphe 1 de l'article 41 de la loi sur le travail, « l'employeur doit verser des salaires de départ égaux pour le même type de travail », et qu'en vertu du paragraphe 1 de l'article 65, « les femmes ne peuvent faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe pour ce qui est des possibilités ou du traitement qui leur sont offerts en matière d'emploi et de rémunération ». La Commission a fait remarquer que, lues ensemble, ces deux dispositions ne traduisent pas pleinement le principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes à travail de valeur égale. La Convention ne couvre pas seulement les salaires de départ pour un même type de travail, mais exige l'égalité de rémunération pour différents types de travail de valeur égale. La Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer comment est appliqué dans la pratique le principe de l'égalité de rémunération.

Application dans le cadre de conventions collectives. La Commission a relevé qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 41 de la loi sur le travail, les salaires sont déterminés par les parties contractantes, mais ne sauraient être inférieurs au salaire minimum fixé par convention collective dans une entreprise. Elle a demandé au Gouvernement de lui indiquer dans quelle mesure les travailleurs érythréens sont couverts par des conventions collectives et si celles-ci consacrent le principe énoncé dans la Convention. Elle a également demandé des renseignements sur toute mesure concrète adoptée pour promouvoir l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, conformément à l'article 2 de la Convention.

Fixation de la rémunération et évaluation des emplois. Des renseignements complémentaires ont été demandés au Gouvernement en ce qui concerne le barème des salaires applicables aux fonctionnaires, les mécanismes nationaux de fixation des salaires (conseil des salaires ou organe de fixation du salaire minimum, par exemple), et les mesures prises dans les secteurs public et privé, notamment dans le cadre de négociations collectives, pour promouvoir une évaluation objective des emplois sur la base du travail à effectuer.

Coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. La Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur le fonctionnement du Comité des relations du travail et du Comité consultatif auprès du Ministre du travail et de la protection sociale, en indiquant si ces organes ont abordé la question de l'égalité des salaires entre hommes et femmes pour un travail de même valeur.

Application. La Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur le nombre de différends concernant l'égalité de rémunération dont ont été saisis le Ministre du travail et de la protection sociale en vertu du paragraphe 2 de l'article 65 de la loi sur le travail ou les tribunaux par l'intermédiaire du Conseil des relations de travail, en précisant le type de différends et la manière dont ils ont été réglés. Elle a également demandé au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur les méthodes utilisées par le service de l'inspection du travail et les autres organes compétents pour superviser l'application des principes de l'égalité de rémunération, consacrés dans la Convention et les faire respecter.

Convention n° 111

Champ d'application et protection contre la discrimination dans la fonction publique. Dans sa demande directe de 2004, la Commission d'experts a relevé que la loi sur le travail ne s'appliquait pas à la fonction publique, à l'armée, à la police et aux forces de sécurité, non plus qu'aux juges et aux procureurs, ni à certains cadres. Elle a souligné à cet égard que le projet de code de la fonction publique, en cours d'adoption, comblait une disposition sur la non-discrimination. Elle a prié le Gouvernement de lui fournir des renseignements sur les mesures prises pour garantir l'application de la Convention aux emplois non couverts par la loi sur le travail. Étant donné l'absence de toute interdiction de la discrimination dans la fonction publique, elle a demandé au Gouvernement de fournir des renseignements sur les mesures qu'il a pu prendre pour veiller à la non-discrimination dans ce secteur, notamment au moment du recrutement. Après avoir observé qu'en vertu de l'article 40 de la loi sur le travail, le Ministre du travail et de la protection sociale est habilité à déterminer les dispositions de la loi sur le travail qui s'appliquent à tout ou partie des personnels domestiques, la Commission a demandé au Gouvernement si le Ministre s'est prévalu de ce pouvoir.

En ce qui concerne le paragraphe 7 de l'article 118 de la loi n° 118/2001 sur le travail, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer si cet article ou toute autre disposition de la législation nationale offre une protection contre la discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi, comme l'exige le paragraphe 3 de l'article premier de la Convention. Le Gouvernement ayant indiqué que le fait pour les demandeurs d'emploi de pouvoir postuler à un poste par l'intermédiaire des services publics de l'emploi, comme le prévoit l'article 5 de la loi sur le travail, peut

contribuer à l'élimination de la discrimination et à assurer un accès égal à l'emploi et à certaines professions, la Commission lui a demandé d'indiquer les méthodes suivies par les services publics de l'emploi pour garantir la non-discrimination et l'égalité d'accès à l'emploi et aux différentes professions. Elle lui a également demandé de préciser si la législation nationale vise à la fois la discrimination directe et indirecte, comme le prévoit la Convention.

Par ailleurs, la Commission a noté avec intérêt que la Constitution protège les droits des femmes (par. 2 de l'article 7) et que l'article 65 de la loi sur le travail interdit la discrimination et prévoit des recours. Elle a demandé des renseignements sur l'application de ces dispositions et leurs effets dans la pratique, notamment le nombre de plaintes déposées auprès du Ministère au titre de paragraphe 2 de l'article 65. À cet égard, elle a également noté avec intérêt l'adoption par le Ministère de l'éducation de certaines mesures positives pour promouvoir l'inclusion des femmes dans le corps enseignant des écoles professionnelles et techniques. Elle a demandé au Gouvernement de lui fournir des données statistiques sur la présence de femmes dans les différents types d'enseignement et de formation, ainsi que sur leur participation aux activités économiques, y compris le marché officiel du travail.

Renseignements complémentaires sur les conventions n^{os} 100 et 111

Le Gouvernement a présenté son rapport sur l'application des conventions n^{os} 100 et 111, lequel sera examiné par la Commission d'experts à sa session de novembre-décembre 2005.

Convention n^o 98

Personnel domestique. Dans sa demande directe de 2004, la Commission a pris note avec satisfaction des éclaircissements donnés par le Gouvernement, indiquant que le Ministère du travail et de la protection sociale n'a pas l'intention de dénier au personnel domestique le droit de s'organiser et de négocier collectivement et ne manquera pas d'inclure dans la prochaine réglementation les droits mentionnés dans la Convention. La Commission a exprimé l'espoir que le Ministère adoptera dans un avenir très proche une réglementation permettant aux travailleurs domestiques d'exercer les droits syndicaux que leur garantissent les conventions n^{os} 87 et 98.

Mali

Position à l'égard des conventions de l'OIT

- I. Le Mali a ratifié les conventions n^o 100 et 111 ainsi que les conventions n^o 29, 87, 98, 105 et 182.
- II. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT qui se rapportent aux dispositions du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention n^o 100

Application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Dans sa demande directe de 2004, la Commission a relevé l'important décalage existant au Mali entre les salaires des hommes et ceux des femmes, ainsi que le faible pourcentage de femmes occupant des emplois rémunérés dans le

secteur privé moderne ou des postes à responsabilité. Elle a pris note également du plan d'action de 2001 visant à promouvoir l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ainsi que des activités organisées dans le cadre du projet PAMODEC-Mali de l'OIT pour promouvoir l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et le principe de non-discrimination dans l'emploi et les professions. Elle a demandé au Gouvernement de continuer de lui fournir des informations sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action susmentionné, ainsi que sur les activités entreprises dans le cadre du projet PAMODEC et leurs incidences sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Application dans la pratique. La Commission a relevé à la lecture des statistiques relatives aux taux de scolarisation que les filles sont sous-représentées par rapport aux garçons dans les premières classes de l'école primaire et que leur nombre décroît de manière spectaculaire dans les classes plus élevées. Compte tenu du fait que les inégalités entre garçons et filles à l'école sont à l'origine des inégalités ultérieures de rémunération sur le marché du travail, la Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer des renseignements sur les mesures prises ou envisagées pour faciliter l'accès des filles à l'enseignement et à la formation, et les résultats obtenus.

Convention n° 111

Promotion de la politique nationale. Dans sa demande directe de 2004, la Commission a pris note avec intérêt de la création de nouveaux organes de promotion de la femme, à savoir le Bureau national pour la promotion des femmes, le Comité interministériel pour la promotion des femmes, des enfants et de la famille au sein du ministère du même nom, ainsi que la Commission nationale consultative des droits de l'homme. La Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer des renseignements sur les activités entreprises par ces nouveaux organes, y compris des extraits de rapports, d'études ou d'enquêtes, afin de pouvoir évaluer les progrès réalisés dans la promotion de l'application de la Convention.

Accès des femmes à l'emploi. Relevant la sous-représentation des femmes dans les emplois rémunérés, leur fort taux de participation dans l'économie informelle et l'agriculture et leur sous-représentation dans les postes à responsabilité, la Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer des renseignements sur les mesures prises ou envisagées pour remédier concrètement à ces inégalités.

Convention n° 29

Traite des êtres humains. Notant que le Code pénal (loi n° 01-079 du 20 août 2001) contient – sans définir expressément ce qu'est la traite des personnes – des dispositions qui pourraient permettre de poursuivre, juger et condamner les coupables (art. 242 à 244), la Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer des renseignements complets sur les mesures prises ou envisagées pour prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, et notamment sur toute action judiciaire intentée en vue de sanctionner les auteurs de traite des êtres humains à des fins d'exploitation de leur travail.

Convention n° 105

Participation au développement. Dans sa demande directe de 2003, la Commission a rappelé que l'interdiction absolue du travail forcé ou obligatoire de l'article L.6 du

Code du travail, qui exclut de la catégorie du travail forcé ou obligatoire « tout travail d'intérêt public exigé en vertu des dispositions législatives portant ... participation au développement », est incompatible avec la Convention. Prenant acte des efforts déployés par le Gouvernement pour assurer l'application de la Convention sur ce point dans le cadre d'un prochain remaniement du Code, ainsi que du fait que le Gouvernement a indiqué que les dispositions du paragraphe 2 de l'article L.6 du Code du travail n'ont jamais été appliquées et qu'aucun décret ni ordonnance d'application n'ont été adoptés, la Commission a demandé des renseignements sur les progrès éventuellement accomplis pour ce qui est d'harmoniser les dispositions du paragraphe 2 de l'article L.6 du Code de travail avec la Convention.

Convention n° 182

La Commission a examiné le premier rapport du Gouvernement en 2003 et a noté avec intérêt la création, en 1997, d'une Direction de la promotion de l'enfance et l'adoption, le 5 juin 2002, d'un Code de protection de l'enfant.

Mesures efficaces assorties de délais. La Commission a noté que des mesures de sensibilisation et de renforcement des institutions avaient été prises pour certains groupes d'enfants travaillant dans les zones rurales ou urbaines, sur les sites d'orpaillage ou dans le secteur informel. Elle a également pris note des différents programmes lancés par le Gouvernement pour promouvoir l'accès des filles aux études et à la formation. Celui-ci a mis en place un cours de formation professionnelle pour jeunes chômeurs ainsi qu'un projet de « scolarisation des filles », qui vise à augmenter le nombre de filles à l'école, réduire les taux de redoublement et d'abandon des études et accroître le nombre de femmes enseignantes dans les premières classes de l'école primaire. En outre, un Programme décennal de développement de l'éducation (PRODEC) vise à porter à 95 % d'ici à 2010 le taux de scolarisation dans le primaire et à relever les niveaux d'enseignement, d'instruction des filles, de santé et d'hygiène. La Commission a relevé que le taux brut de scolarisation dans les premières classes du primaire est passé de 47 % en 1996-1997 à 58 % en 1999-2000. Elle a demandé au Gouvernement de continuer de lui communiquer des renseignements sur les résultats de ces programmes.

Enfants particulièrement exposés. La Commission a pris note des graves inquiétudes exprimées par le Comité des droits de l'homme au sujet des filles migrantes, qui quittent les zones rurales pour travailler comme domestiques dans les zones urbaines et qui, selon certaines sources, travaillent en moyenne 16 heures par jour pour des salaires très bas, voire même sans être payées, et sont souvent victimes de viols ou de mauvais traitements, ou encore de la prostitution. La Commission a demandé au Gouvernement comment les enfants travaillant comme domestiques sans être couverts par la législation en vigueur sont protégés des pires formes de travail.

Togo

Position à l'égard des conventions de l'OIT

- I. Le Togo a ratifié les conventions n° 100 et 111, ainsi que les conventions n° 29, 87, 98, 105, 138 et 182.
- II. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT qui se rapportent aux dispositions du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention n° 100

Application du principe au moyen de conventions collectives. Dans une demande directe formulée en 2004 concernant l'utilisation de stéréotypes fondés sur le sexe dans l'évaluation des postes couverts dans les conventions collectives, la Commission a pris note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle, lorsque le Code du travail serait révisé, les partenaires sociaux entreprendraient certainement des démarches pour renégocier les conventions collectives existantes. Elle a demandé au Gouvernement de l'informer de toute mesure prise pour encourager les partenaires sociaux à éviter d'appliquer des stéréotypes fondés sur le sexe et des préjugés sexistes lors de la renégociation des conventions collectives et de la conclusion de nouvelles conventions, notamment pour ce qui est de la convention collective interprofessionnelle, afin qu'il n'y ait pas de décalage entre la rémunération des hommes et celle des femmes.

Coopération avec les partenaires sociaux. La Commission a demandé des renseignements précis sur les activités concrètes du Conseil national du travail et des lois sociales visant à promouvoir l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Application dans la pratique et statistiques. La Commission a relevé dans les statistiques de 2004 que les femmes ne constituaient que 21,4 % des fonctionnaires et qu'on les trouvait surtout dans les Ministères de la santé et de l'éducation et, dans une moindre mesure, les Ministères de l'économie, de l'agriculture et de la promotion de la femme. Les statistiques montraient également que les femmes continuaient d'être sous-représentées dans les catégories professionnelles supérieures et dans les postes à responsabilité, 12 % des postes de niveau A1 et 12,5 % des postes de niveau A2 étant occupés par des femmes. La Commission a demandé des renseignements sur les résultats obtenus par le Ministère des affaires sociales et de la promotion de la femme s'agissant de la ségrégation à l'emploi et de l'accès des femmes à des emplois mieux rémunérés dans des catégories plus élevées et à des postes de responsabilité du secteur public. Relevant également que le Gouvernement a indiqué qu'il n'existait pas de statistiques relatives aux salaires des hommes et des femmes dans les secteurs public et privé, la Commission a souligné que ce type d'informations était nécessaire pour évaluer l'application dans la pratique du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Elle a encouragé le Gouvernement à s'efforcer de compiler ce type de statistiques et lui a demandé de lui fournir tous les renseignements dont il disposait sur les niveaux de rémunération des hommes et des femmes par secteur, activité économique et profession aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Application par l'Inspection du travail. S'agissant des difficultés rencontrées par l'Inspection du travail et du droit du travail pour faire appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la Commission a noté que le Gouvernement avait l'intention de faire une étude qui mettrait en évidence les difficultés rencontrées par les inspecteurs du travail lors de la mise en œuvre du principe et permettrait d'évaluer leurs besoins de formation. Cette étude pourrait servir de base à un futur programme de formation dans ce domaine.

Convention n° 111

Harcèlement sexuel. Dans une demande directe formulée en 2004, la Commission a relevé que l'article 63 du projet de code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir refusé le chantage sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute autre personne. Elle s'est félicitée de cette disposition, mais a noté que l'article 63 ne couvre pas le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile. Elle a toutefois formulé l'espoir que le Gouvernement saisisse cette occasion pour introduire des dispositions à cet effet dans le projet de code du travail. Relevant en outre que les plans d'action pour la protection et la promotion des femmes prennent en compte la question du harcèlement sexuel, la Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer des renseignements sur les résultats obtenus lors de la mise en œuvre de ces plans, s'agissant de la protection effective contre le harcèlement sexuel au travail.

Interdiction de la discrimination dans l'emploi et la profession. La Commission a relevé que l'article 3 du projet de code du travail interdit toute discrimination dans l'emploi et la profession. Elle a noté également que le projet d'article 62 n'interdit la discrimination fondée sur « l'origine, le sexe, la morale, la situation de famille, l'appartenance ethnique, nationale ou raciale, les opinions politiques, les activités syndicales ou associatives, ou les croyances religieuses » qu'en ce qui concerne le recrutement, les sanctions disciplinaires ou le licenciement, et que l'article 67 protège de la discrimination en matière de licenciement dans tous les cas prévus par la Convention. Elle a demandé au Gouvernement d'indiquer comment les salariés seraient protégés contre la discrimination subie autrement que dans les pratiques de recrutement et de licenciement ou les sanctions disciplinaires, par exemple dans les conditions de travail. Relevant également que les articles 62, 63 et 67 du projet de code du travail ne s'appliquent qu'aux travailleurs bénéficiaires de contrats permanents, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer comment les travailleurs employés dans le cadre de contrats temporaires seraient protégés contre le harcèlement sexuel et la discrimination en matière de recrutement et de licenciement. Elle a formulé l'espoir que le Gouvernement mettrait à profit la révision en cours du Code du travail pour mettre sa législation en pleine conformité avec les obligations découlant de la Convention.

Discrimination fondée sur le sexe. La Commission a pris note avec intérêt de la déclaration du Gouvernement selon laquelle le nouveau projet de code de la famille améliore la condition de la femme et vise à rendre la législation nationale compatible avec les dispositions de la Convention.

Égalité de traitement – accès des femmes à la formation professionnelle et aux études. La Commission a pris note des statistiques faisant apparaître les progrès réalisés en ce qui concerne l'accès des femmes et des filles aux études et à la

formation professionnelle. Elle a remercié le Gouvernement de ces données, mais a relevé qu'elles faisaient également apparaître des inégalités persistantes entre hommes et femmes. Elle a pris note des mesures adoptées par le Gouvernement pour encourager les filles à suivre des formations techniques et pour s'attaquer aux stéréotypes fondés sur le sexe dans l'enseignement, et lui a demandé de fournir des renseignements 1) sur l'impact de ces activités, ainsi que sur toute autre mesure visant à surmonter les obstacles pratiques à l'instruction des filles et à leur présence dans les différentes filières et différents niveaux d'enseignement; 2) sur le nombre de femmes qui ont pu recevoir une formation dans les centres régionaux d'enseignement technique et de formation professionnelle et qui ont créé leur propre entreprise.

Emploi des femmes dans le secteur public. La Commission a relevé que la proportion de femmes parmi les employés du secteur public n'était que de 21,4 % et que celles-ci étaient surtout représentées dans les Ministères de la santé et de l'éducation. Les femmes ne représentaient par ailleurs que 12 % des employés de niveau A1 et 12,5 % des employés de niveau A2 et elles étaient sous-représentées dans les postes à responsabilité, y compris dans le secteur de l'enseignement, où l'on trouve un nombre relativement important de femmes. La Commission a pris note des activités entreprises avec l'aide de la société civile et des syndicats pour promouvoir le rôle des femmes en tant que dirigeantes et a demandé au Gouvernement de lui indiquer de quelle manière ces activités ont aidé les femmes à obtenir des postes plus élevés, notamment dans le secteur de l'enseignement. Constatant avec préoccupation que le Plan d'action 1996-2005 pour l'avancement des femmes n'a pas été mis en œuvre faute de ressources financières, la Commission a exprimé l'espoir que le Gouvernement serait en mesure d'y consacrer à l'avenir les ressources nécessaires et lui a demandé, dans l'intervalle, de poursuivre ses efforts pour accroître les possibilités d'avancement professionnel des femmes et leurs perspectives de carrière dans le secteur public.

Convention n° 29

Traite des enfants. Les principales questions soulevées par la Commission dans son commentaire de 2004 portaient sur la traite des enfants à des fins d'exploitation sexuelle et de travail forcé, notamment dans le secteur des emplois de maison. La Commission a pris note des différentes mesures adoptées par le Gouvernement, tout en rappelant que la traite constitue une violation grave de la Convention. Elle a demandé au Gouvernement de lui communiquer des renseignements détaillés sur les résultats obtenus grâce aux différentes mesures adoptées pour lutter contre la traite des enfants, ainsi que sur les difficultés éventuellement rencontrées dans leur mise en œuvre. Elle lui a également demandé de préciser si de nouvelles mesures législatives ont été adoptées en vue de réprimer la traite des enfants et si des procédures judiciaires ont été intentées à l'encontre des auteurs de tels actes et, dans l'affirmative, quelles peines ont été prononcées.

Convention n° 138

Les filles employées de maison. Dans sa demande directe de 2004, la Commission a pris note avec intérêt des renseignements fournis par le Gouvernement sur les plans d'action destinés à lutter contre le travail des enfants, et notamment sur les programmes de sensibilisation à la lutte contre l'exploitation des filles dans le secteur des emplois de maison et l'utilisation d'enfants comme porteurs à Lomé et

sur un programme de renforcement des capacités des syndicats à lutter contre le travail des enfants. S'agissant de l'emploi des enfants de moins de 14 ans dans le secteur informel en tant que domestiques ou travailleurs agricoles et des pratiques laxistes des inspecteurs du travail chargés de dénoncer ces situations, le Gouvernement a indiqué qu'un programme visant à renforcer les capacités d'intervention des inspecteurs du travail, élaboré dans le cadre du projet IPEC-OIT, serait mis en œuvre sous peu.

Convention n° 182

Traite des filles. Dans sa demande directe de 2004, la Commission a analysé le premier rapport du Gouvernement sur la Convention. Elle a relevé en particulier que le Togo a déposé, le 23 janvier 2003, un avant-projet de loi visant à définir la traite des enfants. Celui-ci a été adopté par le Secrétaire général du Gouvernement et devait être présenté au Conseil des ministres de la justice, du travail et des affaires sociales pour signature, avant d'être discuté en Conseil des ministres pour adoption. La Commission a noté en outre qu'un projet de code de protection de l'enfant a été transmis au Parlement en 2002 et donné lieu à la mise en place, le 25 mai 2002, d'une Commission nationale d'accueil et de réinsertion sociale des enfants victimes de traite.

La Commission a noté également, selon le rapport de synthèse de 2000 du BIT/IPEC pour le programme LUTRENA contre la traite (p. 13), que les études ont révélé que des enfants togolais sont acheminés par le Bénin et le Nigéria vers le Gabon et que, sur 96 enfants victimes de la traite qui ont été rapatriés, 73 % avaient entre 6 et 14 ans et 70 % étaient des filles. Elle a relevé également que 76 % des enfants interrogés avaient abandonné l'école primaire, 46 % travaillaient dans le secteur du commerce et 31 % dans le secteur agricole. Par ailleurs, les filles transportées vers le Burkina Faso ou le Niger étaient toutes employées comme bonnes à tout faire dans de petits restaurants. La Commission a noté que, dans le cadre de ce programme, les partenaires sociaux ont entrepris de recueillir des données chiffrées sur la traite des enfants et qu'une banque de données va être créée pour sensibiliser la population à ce problème et mieux le comprendre. Elle a demandé au Gouvernement d'indiquer dans quelle mesure le programme LUTRENA a permis de soustraire des enfants à la traite et d'assurer leur réadaptation et leur réinsertion sociale.

Instruction des filles. La Commission a pris note des renseignements fournis par le Gouvernement concernant l'exemption partielle ou totale des frais de scolarité pour les filles et les programmes visant à relever leurs taux de scolarisation. Elle a noté à cet égard que, selon l'UNICEF, 39 % des filles d'âge scolaire ne vont pas à l'école ou ont abandonné leurs études.

Ex-République yougoslave de Macédoine

Position à l'égard des conventions de l'OIT

- I. L'ex-République yougoslave de Macédoine a ratifié les conventions n° 100 et 111 ainsi que les conventions n° 3, 29, 45, 87, 89, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 156 et 182.

- II. Il n'y a pratiquement pas, à ce jour, d'observations de la Commission d'experts du fait que celle-ci a reçu peu de rapports sur les conventions pertinentes, qui ont toutes été ratifiées en 1991 à l'exception d'une. Les rapports reçus n'ont pas donné lieu à des observations particulières de la Commission.

Thaïlande

Position à l'égard des conventions de l'OIT

- I. La Thaïlande a ratifié la convention n° 100 ainsi que les conventions n^{os} 29, 105, 122, 138 et 182.
- II. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la CEDAW ont trait aux conventions suivantes :

Convention n° 100

Travail d'égal valeur. Dans la demande directe qu'elle a présentée en 2002, la Commission a fait observer que la loi de 1998 sur la protection des travailleurs garantit le même traitement pour les mêmes types, qualité et quantité de travail. Elle a rappelé qu'aux termes de la Convention, la rémunération doit être la même non seulement pour le même travail ou pour un travail égal, mais aussi pour tout travail d'égal valeur. En conséquence, elle a encouragé le Gouvernement à envisager d'amender l'article 53 de façon à donner toute son expression au principe même de la Convention. La Commission a également noté que la loi sur la protection des travailleurs limite cette protection aux seuls travailleurs du secteur privé. La Commission a donc demandé au Gouvernement de préciser comment il garantit aux employés du secteur public le respect du principe de rémunération égale pour un travail d'égal valeur.

Fixation des salaires. La Commission a relevé que la loi de 1995 sur les salaires et les indemnités liées à la fonction a créé un Comité national des rémunérations, chargé de formuler des recommandations concernant les salaires de diverses classes de fonctionnaires. Pour ce faire, celui-ci se fonde sur des critères tels que le coût de la vie, les rémunérations du secteur privé et les « écarts de rémunération entre fonctionnaires de rang différent employés dans le même service ou dans des services différents ». La Commission a demandé au Gouvernement de préciser comment le Comité national des rémunérations applique le principe de la Convention lorsqu'il formule ses recommandations sur les salaires et de lui fournir des données statistiques ventilées par sexe, concernant le nombre de femmes et d'hommes employés à chacun des niveaux indiqués dans le tableau annexé à la loi sur les salaires et les indemnités liées aux fonctions.

Collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. La Commission a relevé aussi que le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) a indiqué que l'application de la Convention n'était pas claire en raison de l'absence de renseignements de la part du Gouvernement. Rappelant que les États sont dans l'obligation de s'assurer la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs aux fins de donner effet au principe de rémunération égale, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer les méthodes qu'il utilise pour

obtenir une telle collaboration, notamment les mesures qu'il prend pour fournir aux organisations concernées des renseignements sur l'application de la Convention.

Application. Enfin, la Commission a relevé, d'après la déclaration du NCTL, que les lois et règlements pertinents ne sont pas appliqués comme il se doit en raison de l'insuffisance du nombre d'inspecteurs du travail et que les règles relatives au salaire minimum continuent d'être violées, notamment dans les petites entreprises. À cet égard, la Commission demande au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur les mesures qu'il a prises ou envisage de prendre pour garantir que le Département de la protection des travailleurs et de la prévoyance sociale applique effectivement la réglementation concernant l'égalité de salaire et les dispositions de la Convention.

Renseignements complémentaires sur la Convention n° 100

Le Gouvernement a présenté en 2004 un rapport qui sera examiné par la Commission à sa session de novembre-décembre 2005.

Convention n° 29

Traite des femmes et des filles. Dans l'observation qu'elle a formulée en 2003, la Commission a pris note avec intérêt des mesures positives prises par le Gouvernement en vue d'adopter une législation et de mettre en place un cadre d'action national cohérent pour faire face au problème de la prostitution et de la traite des femmes et des filles.

La Commission avait demandé des renseignements sur l'application de la loi de 1996 sur la prévention et l'élimination de la prostitution. À cet égard, elle a pris acte avec intérêt des renseignements sur les activités des centres de prévoyance sociale et de formation professionnelle créés au titre de cette loi, et notamment des données statistiques fournies. La Commission a également pris note du Mémorandum d'accord sur les Directives communes B.E. 2542 de 1999 concernant les pratiques des organismes s'occupant des cas de femmes et d'enfants victimes de la traite, en vertu duquel le Ministère du développement social et de la sécurité humaine, en collaboration avec d'autres organismes compétents, vient en aide aux femmes victimes de la traite en les hébergeant temporairement avant de les ramener dans leur ville d'origine et en mettant en œuvre des programmes de réadaptation pour permettre leur réinsertion sociale. Malgré ces initiatives, la Commission a noté avec une profonde inquiétude que la traite des femmes et des enfants est en augmentation et que la gravité du problème a très sensiblement augmenté depuis que des bandes criminelles transnationales organisées utilisent la Thaïlande pour tirer des profits considérables de la traite des femmes et des enfants. La Commission demande au Gouvernement de lui fournir des renseignements détaillés sur l'application dans la pratique du Mémorandum précité ainsi que de la loi de 1997 sur les mesures visant à prévenir et à éliminer la traite des femmes et des enfants.

Poursuivant ses observations, la Commission a relevé avec intérêt les renseignements détaillés communiqués par le Gouvernement en ce qui concerne les programmes de prévention menés par le Ministère de l'éducation. Elle a pris note en particulier : 1) des renseignements sur les progrès accomplis dans l'exécution du projet Se-Ma, de développement des compétences psychosociales lancé par le Ministère de l'éducation afin d'empêcher que des filles très exposées de familles pauvres de cinq provinces du nord du pays ne se retrouvent dans l'industrie du sexe,

projet qui a permis d'aider un grand nombre de filles (59 885 de 1994 à 2001), en leur attribuant des bourses d'études; 2) des indications données par le Gouvernement concernant d'autres programmes de prévention menés en collaboration avec le Ministère de la santé publique (formation d'infirmières) et l'UNICEF (concilier travail et études), ainsi que des programmes d'enseignement de base; 3) des renseignements relatifs aux mesures prises par le Ministère du développement social pour accroître les possibilités d'emploi des jeunes femmes et leur permettre ainsi de mener une vie indépendante et d'éviter d'être victimes de la traite. La Commission a encouragé le Gouvernement à poursuivre dans cette voie et à prendre des mesures efficaces pour appliquer les programmes et mesures précités.

Convention n° 122

Emploi et formation professionnelle des femmes. Dans la demande directe présentée en 2002, la Commission avait pris note avec intérêt de l'étude conduite par le Bureau international du travail avec l'appui des autorités nationales sur la Dimension égalité des sexes de la formation professionnelle complémentaire en Thaïlande, laquelle a passé en revue les programmes de perfectionnement en vigueur dans sept provinces. Une autre étude sur l'égalité des sexes et le travail décent en Thaïlande, effectuée dans le cadre d'un projet régional conjoint d'assistance technique du Bureau et de la Banque asiatique de développement, a montré que les femmes thaïlandaises sont désavantagées sur le marché de l'emploi. Alors que les femmes et les hommes bénéficient d'un accès quasiment égal à tous les niveaux d'enseignement à l'exception de la formation professionnelle, des stéréotypes sexistes persistent dans l'enseignement supérieur. L'expérience professionnelle des femmes souffre en outre du fait que la formation professionnelle reste concentrée dans des secteurs traditionnels qui offrent peu de possibilités d'emploi et de promotion. La Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur les mesures prises pour promouvoir l'emploi et les aptitudes à l'emploi des femmes, des habitants des zones rurales et des autres groupes défavorisés.

En outre, la Commission a noté avec intérêt que le Gouvernement a tenu des consultations avec des représentants du secteur rural et créé des fonds de villages gérés par des représentants des villageois. En ce qui concerne le secteur non structuré, la Division de la gestion du travail à domicile s'occupe des travailleurs à domicile en tenant une boutique où sont vendus leurs produits. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer d'élargir ses consultations concernant les mesures relatives à l'emploi avec les représentants des travailleurs ruraux du secteur non structuré, y compris, le cas échéant, avec les représentants d'organisations travaillant en collaboration étroite avec les villageois et les travailleurs à domicile.

Venezuela (République bolivarienne du)

Position à l'égard des conventions de l'OIT

- I. Le Venezuela a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111 ainsi que les conventions n^o 3, 29, 87, 98, 105, 122, 138 et 156.
- II. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la CEDAW ont trait aux conventions suivantes :

Convention n° 100

Écarts de rémunération et données statistiques. Dans une demande directe présentée en 2004, la Commission a poursuivi la discussion de la manière dont les politiques et les réformes facilitent l'accès des femmes à des fonctions de plus grande responsabilité et contribuent à réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Tout en prenant note des données statistiques communiquées par le Gouvernement, la Commission a fait observer que celles-ci ne couvrent pas les diverses catégories professionnelles englobant les travailleurs des deux sexes. Elle a demandé une nouvelle fois au Gouvernement de lui communiquer des données statistiques ventilées par sexe indiquant les rémunérations servies et le nombre d'hommes et de femmes employés dans les diverses catégories professionnelles du secteur public et du secteur privé conformément aux observations générales qu'elle lui a communiquées en 1998.

Évaluation objective des emplois. La Commission a rappelé que l'évaluation objective des emplois dont il est question à l'article 3 de la Convention est différente de la notion d'évaluation du comportement professionnel de l'employé et souligné que l'évaluation objective des emplois implique l'adoption de techniques de mesure et de comparaison objectives de la valeur relative des tâches exécutées. La Commission a formulé l'espoir que le Gouvernement adoptera des mesures permettant ce type d'évaluation et lui a demandé de la tenir informée des progrès accomplis dans ce domaine.

Convention n° 111

Harcèlement sexuel. Dans une demande directe présentée en 2004, la Commission a relevé avec intérêt que l'article 19 de la loi sur la violence à l'égard des femmes et de la famille érige le harcèlement sexuel en infraction passible d'une peine d'emprisonnement. La loi stipule aussi que toute personne, tout employé ou toute autorité supérieure qui, ayant connaissance de tels faits, s'abstiendrait de prendre des mesures correctives ou d'en prévenir la répétition, est passible d'une amende.

Application dans la pratique. Politique nationale d'égalité. La Commission a noté que selon les données les plus récentes dont dispose le Bureau, les femmes ne constituaient en 1998 que 35,35 % de la population active. La Commission a demandé une nouvelle fois au Gouvernement de lui communiquer des renseignements sur les mesures adoptées afin de promouvoir l'accès direct des femmes à l'emploi, à l'orientation professionnelle et à des professions spécifiques de manière à obtenir une plus grande égalité entre les hommes et les femmes dans l'emploi et l'activité professionnelle. Elle a demandé également au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur les activités menées par l'Institut national de la femme pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et d'activité professionnelle. La Commission a également demandé des renseignements sur toutes les mesures prises pour garantir le plein exercice des droits des travailleuses employées dans le secteur non structuré et des femmes fournissant des services aux particuliers, conformément à l'article 54 de la loi du 25 octobre 1999 sur l'égalité des chances pour les femmes.

Application. La Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer des renseignements sur toute plainte déposée auprès du Procureur général pour la défense des droits de la femme et les mesures correctives et de conciliation qui ont été prises.

Convention n° 156

Les observations les plus récentes de la Commission remontent à 1999. Le Gouvernement sera invité à présenter un rapport sur cette convention en 2006. Dans l'intervalle, il y a lieu de tenir compte des questions et de l'évolution notées par la Commission dans sa demande directe de 1999.

Dispositions législatives. La Commission a noté que l'article 123 du Règlement d'application de la loi organique sur le travail dispose que « conformément aux dispositions de l'article 29 de la loi organique sur le travail, l'employeur doit donner la préférence à tout postulant à un emploi ayant des responsabilités familiales, toutes choses étant par ailleurs égales ». La Commission a noté avec intérêt que le libellé de cet article fait référence aux travailleurs ayant des responsabilités familiales alors que l'article 29 de la loi organique sur le travail prévoit que la préférence doit être accordée aux chefs de ménages, quel que soit leur sexe. La Commission souhaiterait savoir si le Gouvernement envisage d'amender l'article 29 de la loi organique sur le travail, puisque son application à la lettre pourrait donner lieu à une discrimination à l'encontre des travailleuses qui ont des responsabilités familiales sans être chef de ménage. La Commission rappelle que l'objectif de la Convention est de garantir que les responsabilités familiales des travailleurs, hommes ou femmes, ne deviennent pas prétexte à discrimination ou n'entraînent de nouvelles formes de discrimination affectant, par exemple, les travailleurs ayant des responsabilités familiales sans être chef de ménage ou les travailleurs qui n'ont pas de responsabilités familiales. Le Gouvernement a été prié de fournir des renseignements détaillés sur l'application pratique des deux articles mentionnés.

La Commission a demandé également au Gouvernement de lui communiquer des renseignements sur les mesures adoptées en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale afin de donner effet à l'article 4 b) de la Convention. Ainsi, elle souhaite, par exemple, savoir si des mesures qui ont été adoptées pour donner effet aux paragraphes 1) et 2) de l'article 23 de la Recommandation de 1981 (n° 165) concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui couvrent les congés en cas de maladie d'un enfant à charge ou d'un autre membre de la famille directe du travailleur qui a besoin de ses soins ou de son soutien.

Structures d'accueil des enfants. Rappelant que l'article 123 du Règlement d'application dispose que les employeurs visés à l'article 391 de la loi organique sur le travail doivent veiller à ce que les travailleurs qui reçoivent une rémunération mensuelle en espèces ne dépassent pas l'équivalent de cinq salaires minimum et qui ont des enfants âgés de 5 ans au plus bénéficient de services de garderie durant les heures de travail, la Commission a demandé des renseignements sur l'application pratique de cette disposition. Ceux-ci pourraient porter sur le pourcentage de travailleurs qui peuvent bénéficier de ces services ou la proportion d'enfants couverts et sur les difficultés rencontrées pour offrir de tels services aux enfants qui n'en bénéficient pas. La Commission a demandé en outre des renseignements sur les services de garderie disponibles pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui ont des enfants de plus de 5 ans.

Convention n° 3

Prestations de maternité. Dans une observation formulée en 2003, la Commission avait pris note de l'adoption, le 6 décembre 2002, de la loi organique sur le système de sécurité sociale. Se référant aux observations qu'elle faisait depuis plusieurs

années sur la portée pratique du système de sécurité sociale, la Commission a noté que l'article 4 de la nouvelle loi garantit la sécurité sociale à tous les citoyens vénézuéliens résidant sur le territoire national ainsi qu'aux ressortissants étrangers résidant légalement dans le pays. La Commission a toutefois relevé que la loi sur l'assurance sociale reste applicable jusqu'à la fin de la période de transition instituée avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi organique (article 130 de la loi organique) et que plusieurs régions du pays ne sont toujours pas couvertes par le système de sécurité sociale. Dans ces conditions, elle a tenu à rappeler la nécessité de prendre dans les meilleurs délais toutes les mesures nécessaires pour étendre dans la pratique à l'ensemble du territoire national le système de sécurité sociale en ce qui concerne les prestations de maternité, qu'il s'agisse de soins médicaux ou d'allocations en espèces, afin que toutes les femmes employées dans des entreprises industrielles ou commerciales, publiques ou privées, couvertes par les dispositions de la Convention, puissent bénéficier de la protection ainsi offerte.

Application dans la pratique. La Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer des statistiques sur les régions couvertes par le système de sécurité sociale et celles qui demeurent exclues du bénéfice des prestations de maternité. Elle lui a également demandé de lui fournir des données statistiques sur le pourcentage de femmes employées dans les entreprises industrielles et commerciales publiques et privées, qui bénéficient de la couverture complète du système de sécurité sociale. Enfin, la Commission a demandé des renseignements détaillés sur l'application dans la pratique de la loi organique sur le système de sécurité sociale adoptée en 2002.
