



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

Distr. générale
10 avril 2006
Français
Original: anglais

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

Trente-cinquième session

Point 5 de l'ordre du jour provisoire*

15 mai-2 juin 2006

**Mise en œuvre 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-cinquième 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/II/1.



Annexe

Rapport de l'Organisation internationale du Travail

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	3
Renseignements sur la situation de certains pays	4
Bosnie-Herzégovine	4
Chypre	5
Guatemala	8
Malawi	11
Malaisie	15
Roumanie	16
Sainte-Lucie	17
Turkménistan	18

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 186 conventions adoptées à ce jour, les renseignements figurant dans le présent rapport renvoient principalement aux suivantes :

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100), ratifiée par 162 États membres;
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111), ratifiée par 164 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156), ratifiée par 36 États membres.

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

Travail forcé

- Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)

Travail des enfants

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

Liberté syndicale

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

Politique de l'emploi

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

Protection de la maternité

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

Travail de nuit

- Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 (n° 89) (et Protocole)

- Convention sur le travail de nuit, 1990 (n° 171)

Travaux souterrains

- Convention des travaux souterrains (femmes), 1935 (n° 45)

Travail à temps partiel

- Convention sur le travail à temps partiel, 1994 (n° 175)

Travail à domicile

- Convention sur le travail à domicile, 1996 (n° 177)

L'application des conventions ratifiées est supervisée à l'OIT par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, organe composé d'experts indépendants du monde entier, qui se réunit chaque année. La section II du présent rapport offre un résumé des observations et demandes directes formulées par la Commission. Les observations sont consignées dans le rapport annuel de la Commission à la Conférence internationale du Travail, qui paraît en langues anglaise, espagnole et française. Les demandes directes (rédigées en anglais et en français, ainsi qu'en espagnol s'il s'agit de pays hispanophones), qui ne sont pas publiées, sont néanmoins portées à la connaissance du public. Elles sont par la suite versées dans les bases de données de l'OIT relatives aux activités de surveillance (ILOLEX et APPLIS).

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

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

Renseignements sur la situation de certains pays

Bosnie-Herzégovine

Position à l'égard des conventions de l'OIT

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Bosnie-Herzégovine a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 3, 29, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 142, 156 et 182.

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

Convention n° 100 : Dans ses observations formulées en 2005, la Commission a noté avec satisfaction que la loi sur l'égalité entre les sexes avait été adoptée au niveau de l'État et prévoyait spécifiquement que la discrimination fondée sur le sexe

au travail et dans l'emploi comprenait « le non-paiement de salaires égaux et d'autres avantages pour le même travail ou pour un travail de valeur égale » (art. 8). La Commission a demandé au Gouvernement de communiquer des informations sur la mise en œuvre de cette loi et sur tout progrès accompli en vue d'incorporer dans la législation des entités le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

La Commission a également noté que, dans le cadre de l'adoption de la loi sur l'égalité entre les sexes, il serait bon d'adopter des outils permettant d'aider à appliquer le principe de l'égalité de rémunération. Elle a donc demandé au Gouvernement de lui adresser des informations sur toutes les initiatives prises pour élaborer ou adopter des instruments, y compris une évaluation des emplois, en vue de mettre en application le principe inscrit dans la Convention.

Convention n° 111 : Dans ses observations formulées en 2005, la Commission s'est intéressée à la loi sur l'égalité entre les sexes, adoptée peu auparavant, dont l'objectif déclaré était de diriger, promouvoir et protéger l'égalité entre hommes et femmes et de garantir l'égalité des chances dans les domaines public et privé, dans tous les aspects de la société. Cette loi interdisait la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou les orientations sexuelles (art. 1, 2 et 3). Elle imposait aussi un devoir de prévention du harcèlement sexuel et de la discrimination entre hommes et femmes (art. 8) et prévoyait des politiques et programmes de promotion de l'égalité (art. 21 et 23). La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations sur l'application de la loi sur l'égalité entre les sexes.

La Commission a aussi relevé que les dispositions de cette loi n'interdisaient pas « les règles, critères ou pratiques qui [pouvaient] être objectivement justifiés par la poursuite d'un objectif légal imposant (*sic*) certaines mesures nécessaires et justifiées (...) » (art. 3). La Commission a exprimé l'espoir que les exceptions visées dans cette disposition seraient limitées aux aspects liés aux qualifications exigées pour l'emploi considéré, et elle a invité le Gouvernement à lui fournir des informations sur l'application de cette disposition dans la pratique. En outre, elle a demandé des informations sur le fonctionnement et les travaux de l'Agence chargée de promouvoir l'égalité entre les sexes et des centres d'action des deux entités, qui jouent un rôle important en matière de contrôle et de suivi de la mise en œuvre de la loi sur l'égalité entre les sexes.

Convention n° 122 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission a constaté que chacune des entités constituantes de la Bosnie-Herzégovine, à savoir la Fédération de Bosnie-Herzégovine et la Republika Srpska, était autonome pour les questions liées au travail et à l'emploi. Elle a demandé au Gouvernement de lui fournir des informations, notamment sur les mesures spécifiques de formation et de placement adoptées à l'intention des personnes ayant des difficultés à trouver et à conserver un emploi, comme les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et les personnes handicapées.

Chypre

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, Chypre a ratifié les Conventions n° 100 et 111. Elle a aussi ratifié les Conventions n°s 29, 45, 87, 98, 105, 122, 142, 171, 175, 182 et 183.

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

Convention n° 100 : Dans son observation formulée en 2005, qui reprend celle qu'elle avait faite précédemment, la Commission a pris note avec satisfaction de l'adoption de la loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour le même travail ou le travail auquel une valeur égale est attribuée. Conformément à l'article 1, alinéa b), de la Convention, cette loi prévoyait que le principe d'égalité de rémunération signifiait « l'absence de toute discrimination directe ou indirecte basée sur le sexe, par rapport à la rémunération pour le même travail ou le travail auquel une valeur égale [était] attribuée » et définissait le travail de valeur égale comme « un travail accompli par les hommes et les femmes qui [était] identique, de nature matériellement identique ou auquel [était] attribuée une valeur égale, sur la base de critères objectifs ». À des fins de comparaison, la loi prévoyait les critères afférents à la nature des obligations, au degré de responsabilité, aux qualifications, aux aptitudes, à l'ancienneté, aux conditions relatives aux qualifications et aux conditions dans lesquelles le travail était accompli (art. 18).

La Commission a en outre pris note avec intérêt de l'adoption de la loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de formation professionnelle (loi n° 205(I)/2002), qui prévoyait la création d'un comité de l'égalité entre les hommes et les femmes. Tout en notant que ce comité pourrait engager et recevoir des plaintes, qu'il transmettrait ensuite à l'inspecteur en chef chargé de l'affaire, la Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique et le contrôle de l'application de la loi susmentionnée et d'indiquer le nombre de cas relatifs à l'égalité de rémunération traités par le Comité de l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que les résultats obtenus.

La Commission a en outre noté que les disparités salariales s'étaient stabilisées au cours des dernières années et que l'on s'attendait à ce que la tendance à la baisse de ces disparités se poursuive à long terme. Si l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes avait diminué, les femmes étaient cependant toujours concentrées dans le secteur des services (83 %), et 27 % d'entre elles seulement étaient employées à des postes de direction et dans les catégories professionnelles et techniques. Prenant note des diverses mesures prises par le Gouvernement pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement des femmes sur le marché du travail, la Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations concernant leurs effets sur la réduction des écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

Convention n° 111 : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2004, la Commission a noté avec intérêt qu'en adoptant la loi de 2002 sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi et de formation professionnelle, Chypre s'était dotée pour la première fois d'une législation complète en matière d'égalité des chances et de traitement des hommes et des femmes dans le cadre de l'emploi et des professions. Cette loi interdisait la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe, ou liée à la grossesse, la naissance d'enfants, l'allaitement, la maternité ou la maladie provoquée par la

grossesse ou la naissance d'enfants. La Commission a prié le Gouvernement de transmettre des renseignements sur l'application et le contrôle de l'application de cette loi.

La Commission a en outre relevé dans sa demande directe que la loi susmentionnée interdisait aussi le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, le harcèlement sexuel étant considéré comme une forme de discrimination fondée sur le sexe. Toutefois, si cette loi définissait le harcèlement sexuel comme responsable d'un environnement de travail hostile, elle n'incluait pas les éléments du chantage sexuel (*quid pro quo*). De plus, la Commission a constaté que certaines activités professionnelles étaient exclues du champ d'application de la loi parce que le sexe était un facteur déterminant pour leur exercice. Ces activités concernaient certains emplois liés à la prestation de services à la personne, comme la prise en charge de personnes âgées ou handicapées. L'autorité compétente devait réexaminer les exceptions à la lumière des changements sociaux, afin de décider si elles devaient être maintenues. La Commission, tout en espérant que les exceptions se limiteraient aux questions concernant les qualifications exigées pour l'emploi, a invité le Gouvernement à lui transmettre des informations sur l'application pratique de ces dispositions.

Si la Commission a relevé que la part des femmes dans la population active restait plus faible que celle des hommes (elle était de 59 % en 2002 et celle des hommes de 78,8 %), elle a cependant constaté une augmentation de la proportion des femmes occupant des postes plus élevés, notamment ceux d'auditeur général de la République, d'ombudsman de la République, de ministre de la santé et de membre de la Commission de révision du droit, qui n'étaient auparavant occupés que par des hommes. Elle a toutefois constaté aussi d'importants clivages concernant les professions exercées par les diplômés de l'enseignement supérieur : un nombre important de femmes étaient employées comme commis et étaient peu représentées parmi les législateurs et les directeurs. La Commission a donc prié le Gouvernement de lui transmettre des informations sur les mesures prises pour faire progresser la part des femmes dans la population active et faciliter l'accès des diplômées de l'enseignement supérieur aux postes de législateurs et de directeurs. Elle l'a également prié de s'intéresser à la forte proportion de diplômées de l'enseignement supérieur employées comme commis et de fournir des informations sur les mesures prises pour éviter la ségrégation professionnelle des femmes.

Convention n° 175 : Dans sa demande directe formulée en 2003, la Commission a pris note de l'intention du Gouvernement d'adopter une nouvelle loi qui alignerait sa législation sur la directive n° 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. La Commission a prié le Gouvernement de la tenir informée de toute évolution à cet égard.

La Commission a également formulé des observations sur les conditions de cotisation prévues par la législation relative à la sécurité sociale par rapport aux prestations de maternité. Le Gouvernement a précisé que les dispositions en la matière s'appliquaient de la même manière aux travailleuses à plein temps et aux travailleuses à temps partiel, et qu'avec la législation en vigueur, la majorité des femmes salariées demandant des prestations de maternité remplissaient les conditions requises. Considérant l'importance particulière que revêt la protection de

la maternité dans le contexte de l'emploi à temps partiel, puisqu'il est constaté qu'un grand nombre de femmes travaillent à temps partiel, la Commission a prié le Gouvernement de recueillir et de communiquer des statistiques faisant apparaître le taux moyen de femmes travaillant à temps partiel qui pourraient être exclues des prestations de maternité parce qu'elles ne remplissent pas les conditions nécessaires. Elle l'a également prié de fournir des informations détaillées sur les mesures prises ou envisagées pour assurer que les femmes travaillant à temps partiel soient traitées sur le même pied que celles qui travaillent à temps plein s'agissant des autres éléments de la protection de la maternité, comme le congé de maternité, la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le transfert à un poste plus adapté, la protection contre le licenciement et la garantie de ressources.

Convention n° 182 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission a noté qu'en vertu de la loi n° 3(1) sur la lutte contre la traite des personnes et l'exploitation sexuelle des enfants, adoptée en 2000, la traite des enfants de moins de 18 ans n'était interdite qu'aux fins de leur exploitation sexuelle ou de mauvais traitements. Le Gouvernement a donc été prié de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour interdire la vente et la traite des enfants de moins de 18 ans aux fins de l'exploitation de leur travail. Notant aussi que les filles âgées de 16 à 18 ans et les garçons de moins de 18 ans n'étaient pas protégés contre leur utilisation, recrutement ou offre à des fins de prostitution, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des renseignements sur les mesures prises ou envisagées pour assurer l'interdiction de cette forme de travail des enfants.

La Commission a en outre noté, d'après l'indication du Gouvernement, que celui-ci n'avait pas adopté de programmes d'action spécifiques en raison de l'absence de pires formes de travail des enfants dans le pays. À cet égard, elle a rappelé que le Comité des droits de l'enfant et le Rapporteur spécial s'étaient déclarés préoccupés par le fait que la traite des enfants à des fins d'exploitation sexuelle et leur exploitation sexuelle à des fins commerciales demeuraient cachées, échappant ainsi à la vigilance des autorités, et que Chypre servait de plaque tournante pour la traite des jeunes femmes, y compris de mineures. Il a été demandé au Gouvernement d'indiquer quelles mesures il envisageait de prendre pour assurer que les pires formes de travail des enfants, en particulier la traite des enfants de moins de 18 ans aux fins de l'exploitation de leur travail ou de l'exploitation sexuelle ainsi que l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, n'existaient pas et n'apparaîtraient pas à Chypre.

Guatemala

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Guatemala a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111. Il a également ratifié les conventions n^{os} 29, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 156 et 182.

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

Convention n° 100 : Dans ses observations formulées en 2003, la Commission a rappelé les informations transmises par la Confédération internationale des

syndicats libres (CISL) concernant l'existence d'un fossé considérable entre hommes et femmes sur le plan des rémunérations, l'accès particulièrement restreint des femmes aux emplois les mieux rémunérés et la précarité qui caractérisait la situation des femmes dans les zones franches d'exportation. Le Gouvernement a répondu que, dans ce secteur, la discrimination salariale entre hommes et femmes ayant des fonctions identiques n'était pas courante du fait de la nature des tâches à accomplir, et que la forte proportion effectivement constatée de femmes tenait à la dextérité reconnue à celles-ci pour les travaux typiques du secteur. À ce propos, la Commission s'est référée au rapport du Gouvernement sur l'application de la Convention n° 111, dans lequel le Gouvernement avait reconnu que l'activité professionnelle des femmes se concentrait davantage sur les emplois moins qualifiés, offrant moins de stabilité et moins bien rémunérés, ce qui entraînait une « féminisation du travail » dans les emplois les moins élevés et une dévalorisation économique et sociale des travaux effectués par les femmes. La Commission a prié le Gouvernement de communiquer des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir une évaluation objective des emplois afin de fixer les salaires pour garantir que les emplois occupés en majorité par des femmes ne soient pas économiquement et socialement sous-évalués.

La Commission a aussi rappelé que l'article 102, alinéa c), de la Constitution du pays parle d'égalité de salaire pour un travail égal, tandis que la Convention parle de « travail de valeur égale », concept qui permet de comparer des travaux qui, bien que différents, justifient une rémunération égale. Elle a également rappelé au Gouvernement que l'article 89 du Code du travail avait pour effet de restreindre le champ d'application de la Convention, puisqu'il prévoyait que la comparaison entre deux emplois n'avait lieu d'être qu'au sein d'une seule et même entreprise. La Commission a instamment prié le Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le principe d'égalité de rémunération entre main-d'œuvre masculine et main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale trouve son expression dans la législation. Elle lui a aussi demandé de fournir des informations sur les activités de la Commission tripartite des questions internationales du travail, censée tenir des débats et proposer des réformes en s'appuyant sur les observations de la Commission.

Parallèlement à ses observations, la Commission a pris note avec intérêt de l'action déployée par le Département de la promotion des travailleuses pour que les femmes soient mieux informées de leurs droits au travail. Elle a constaté en particulier que des séminaires avaient été organisés avec la participation d'inspecteurs du travail, et que des travailleuses avaient déposé des plaintes pour retenues illégales sur leur salaire. La Commission a demandé au Gouvernement de communiquer des précisions sur ces retenues illégales et sur la formation spécifique suivie par les inspecteurs du travail dans l'optique de l'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Convention n° 111 : Dans son observation formulée en 2003, la Commission a noté qu'il était prévu, dans le cadre de la réforme du Code du travail, d'y faire figurer, parmi les motifs de discrimination fondée sur le sexe au travail, l'âge, les préférences sexuelles, le groupe ethnique et le handicap. Constatant que la réforme ne prévoyait pas d'inclure les autres motifs de discrimination pourtant visés dans la Convention, à savoir la couleur, l'ascendance nationale et l'origine sociale, la Commission a demandé au Gouvernement d'envisager la possibilité de modifier

l'article 14 *bis* du Code du travail, de manière à interdire la discrimination fondée sur tous les motifs prévus par la Convention.

La Commission a aussi rappelé les informations qu'avait communiquées la Confédération internationale des syndicats libres. Selon elle, la discrimination des femmes dans l'emploi était chose courante au Guatemala, en particulier dans les industries axées sur l'exportation, où les conditions de travail laissaient à désirer. La CISL ajoutait que le harcèlement sexuel et les mauvais traitements étaient monnaie courante, et que les travailleuses n'étaient généralement pas syndiquées, en raison des mesures d'intimidation et des menaces de représailles exercées à leur encontre par les employeurs. D'après le Gouvernement, les causes les plus courantes de violations des droits des travailleuses dans les industries axées sur l'exportation étaient le licenciement en cas de grossesse ou en période d'allaitement; les mauvais traitements; les suspensions illégales; les retenues illégales sur les salaires; l'absence de congés et les licenciements collectifs. Étant donné la gravité des violations susmentionnées, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des indications sur les résultats concrets obtenus grâce aux mesures adoptées ou envisagées pour prévenir et combattre la discrimination à laquelle se heurtent les femmes sur le marché du travail.

Dans la demande directe qu'elle a formulée la même année, la Commission a noté que le Congrès de la République était saisi d'un projet de modification du Code du travail visant à interdire et à réprimer le harcèlement sexuel. Elle a voulu croire que la définition du harcèlement sexuel prendrait en considération comme éléments fondamentaux le chantage sexuel (*quid pro quo*) et le concept d'environnement de travail hostile. Elle a également constaté qu'une réforme était en cours d'élaboration, en vue d'incorporer dans le règlement interne de toutes les entreprises des mesures disciplinaires destinées à prévenir, éviter et réprimer le harcèlement sexuel au travail.

S'agissant de la participation des femmes au marché du travail, la Commission a constaté que le nombre de femmes employées dans le secteur public d'une manière générale était faible. À la présidence de la République, le personnel était masculin à 77 %, chiffre qui était de 89 % au Ministère de l'intérieur. Dans d'autres services gouvernementaux, la tendance, bien que moins marquée, était identique. Prenant note aussi des discussions en cours sur divers projets de loi visant à améliorer la condition de la femme et d'autres programmes relatifs à cette question, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les activités et les résultats de ces programmes et projets de loi, et sur toute autre mesure prise pour promouvoir une plus forte participation des femmes au marché du travail et à des postes de responsabilité.

La Commission a aussi noté que dans le contexte de la réforme de l'enseignement, le Forum national de la femme et le Secrétariat à la condition féminine étaient parvenus à créer une sous-commission des inégalités entre hommes et femmes, qui participait aux réunions du Conseil consultatif de la réforme de l'enseignement et que, par suite, il avait été proposé que la question des inégalités entre hommes et femmes soit abordée de manière systématique dans la formation des enseignants. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des renseignements sur les progrès concrets enregistrés dans ce domaine.

Convention n° 156 : Les dernières observations en date formulées par la Commission remontent à 1999. Il avait alors été demandé au Gouvernement de

présenter en 2006 un rapport sur cette convention. En attendant, les situations et problèmes ci-après, dont la Commission avait pris note dans sa demande directe formulée en 1999, doivent être pris en considération :

La Commission a constaté que la législation ne prévoyait pas de congé permettant au travailleur de prendre soin d'un enfant ou d'un membre de la famille malade, et que, selon le Gouvernement, les conditions n'étaient pas réunies à l'échelle nationale pour établir ce type de congé par la voie législative. Le Gouvernement a toutefois indiqué que de nombreuses conventions collectives avaient permis d'améliorer et d'élargir le régime de congé. La Commission lui a donc demandé de lui communiquer copie de ces conventions collectives et de l'informer de toutes les mesures adoptées pour promouvoir cette disposition de la Convention, et elle l'a prié de lui indiquer s'il envisageait de mettre en œuvre ce type de congé dans la fonction publique.

La Commission a aussi pris note avec intérêt de l'application du Programme de foyers communautaires et de la mise en place des services de réglementation des garderies, et elle a prié le Gouvernement de la tenir informée de l'évolution de ces activités. Elle a également pris note de l'information contenue dans le Manuel des droits et obligations des femmes au travail, où il est indiqué que l'employeur est tenu de créer des garderies lorsqu'il emploie plus de 30 femmes dans son entreprise ou dans une unité de travail. La Commission a sollicité des informations détaillées sur l'application de cette disposition et souhaité que des mesures visant à mieux concilier le travail et les responsabilités familiales, par exemple la création de services de soins aux enfants, soient étendues aux hommes également. Elle a aussi prié le Gouvernement de lui communiquer copie de décisions prises sur des recours interjetés, des conventions collectives ou des décisions judiciaires en vertu desquelles les responsabilités familiales ne peuvent constituer un motif valable de licenciement.

Malawi

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Malawi a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111 ainsi que les conventions n^{os} 29, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 156 et 182.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la Convention ont trait aux conventions suivantes :

Convention n^o 100 : Dans l'observation qu'elle a faite en 2005, le Commission a noté que la nouvelle structure concernant les grades professionnels et les salaires de la fonction publique consistait en 18 grades et barèmes de traitements. Le Gouvernement a indiqué que les femmes occupaient 14,3 % des postes de direction dans la fonction publique. Notant le faible pourcentage de femmes à des postes de direction, la Commission a rappelé que l'une des causes des différences de salaire entre les hommes et les femmes était la ségrégation horizontale et verticale qui faisait que les femmes avaient des emplois moins bien rémunérés. Elle a par conséquent demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir les principes de la Convention par le biais de politiques visant une déségrégation du marché du travail et l'impact de cette dernière sur la réduction de la différence de rémunération entre les hommes et les femmes. Elle a également demandé des statistiques sur la place occupée par les

femmes et les hommes aux différents niveaux de la fonction publique et les traitements correspondants.

Pour ce qui est des disparités de salaire entre les hommes et les femmes dans les zones rurales, la Commission a noté la déclaration du Gouvernement selon laquelle les inspecteurs du travail s'étaient attachés à faire connaître aux employeurs et aux habitants des deux sexes des zones rurales les dispositions de la Convention et de la législation nationale concernant l'égalité de rémunération et les hommes et les femmes étaient rémunérés sur un pied d'égalité dans les zones rurales. Le Gouvernement a en outre indiqué que le Malawi était doté d'un système de salaires minima à deux niveaux qui s'appliquait à tous les secteurs, sauf au secteur agricole, et que pour la plupart des activités agricoles, les femmes préféraient travailler moins d'heures que les hommes du fait de leurs responsabilités familiales et domestiques.

Soulignant combien il importait de promouvoir des mesures permettant aux individus de concilier plus facilement responsabilités professionnelles et familiales, et aux hommes et aux femmes de se partager les responsabilités familiales équitablement, la Commission a prié le Gouvernement d'indiquer s'il avait l'intention d'établir des salaires minima pour le secteur agricole ou d'adopter toute autre mesure appropriée pour s'assurer que le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale s'appliquerait bien aux hommes et aux femmes travaillant dans ce secteur. Le Gouvernement a en outre été prié d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour aider les femmes vivant en zone rurale à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales et promouvoir un partage plus équitable des responsabilités entre les travailleurs des deux sexes.

À la suite de son observation, la Commission a noté que certaines catégories d'emploi dans la nouvelle structure concernant les grades professionnels et les salaires de la fonction publique comportaient des termes typiquement féminins ou masculins tels qu'infirmière/sage-femme ayant deux années de formation, dessinateur, chaîneur, homme à tout faire, marin, etc. La Commission a rappelé que les différences de rémunération entre les femmes et les hommes étaient souvent le résultat de systèmes de classement professionnel contenant des descriptions d'emploi sexospécifique susceptibles de se traduire par une surévaluation ou une sous-évaluation de certaines fonctions assumées par des hommes ou par des femmes. Elle a demandé au Gouvernement d'indiquer comment il s'assurait qu'aussi bien les hommes que les femmes avaient accès à tous les emplois de la fonction publique et quelles étaient les mesures prises ou envisagées pour remédier au problème des descriptions sexospécifiques dans sa structure de classement.

Convention n° III : Pour ce qui est du faible nombre de postes de direction occupés par des femmes dans la fonction publique, la Commission a noté dans l'observation qu'elle a formulée en 2005 que le Gouvernement n'avait pas fourni de détails sur les mesures spécifiques prises pour promouvoir l'emploi des femmes à de hauts niveaux de la fonction publique, où elles étaient sous-représentées, et atteindre son objectif de 30 % de femmes dans les structures politiques et de prise de décisions d'ici à 2005. Elle a par conséquent prié le Gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour accroître de manière générale le nombre de femmes occupant des postes de haut niveau dans la fonction publique, s'agissant en particulier de la politique de recrutement et de formation.

Pour ce qui est de l'égalité d'accès à l'éducation, la Commission a noté les efforts inlassables déployés par le Gouvernement pour remédier aux disparités en la

matière entre les garçons et les filles, et notamment des programmes comme l'alphabétisation et l'éducation de base des filles (GABLE) et la politique visant à faciliter l'admission des filles à l'université.

La Commission a également pris note des initiatives de démarginalisation économique des femmes vivant en milieu rural et des prêts à des conditions de faveur qui leur sont accordés par l'Association nationale des femmes d'affaires et la Foundation for International Community Assistance. Tout en se félicitant de ces initiatives, la Commission a également pris note des informations soumises par le Congrès des syndicats du Malawi qui indiquaient que les femmes vivant en zone rurale avaient des difficultés à obtenir des prêts, situation qu'a refusé de reconnaître le Gouvernement. Elle a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour faciliter l'accès des femmes vivant en milieu rural aux prêts accordés à des conditions de faveur ainsi que sur toute autre mesure visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement des femmes vivant en milieu rural en matière d'emploi productif.

À la suite de son observation, la Commission a noté que l'interdiction par la loi du harcèlement sexuel dans le cadre du travail concernait aussi bien le chantage sexuel que la création d'un environnement de travail hostile. Elle a également noté l'importance de la protection accordée et le fait que chaque organisation disposait de son propre mécanisme administratif pour traiter le harcèlement sexuel conformément à la législation nationale; les mesures de sensibilisation au harcèlement sexuel à l'échelon du pays, la coopération entre organisations patronales et de travailleurs pour remédier au problème par le biais de politiques et de conventions collectives. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des renseignements sur l'application pratique des lois et règlements pertinents ainsi qu'un complément d'information sur les mécanismes administratifs permettant de traiter le harcèlement sexuel, y compris le nombre de cas de harcèlement traités par ces mécanismes ou les tribunaux ou portés à l'attention de l'inspection du travail, et les remèdes apportés.

Tout en se félicitant du fait qu'un certain nombre d'étudiantes se soient inscrites à des cours de formation professionnelle non traditionnels, la Commission a également noté que les femmes continuaient à choisir des filières stéréotypées telles que le secrétariat et la comptabilité. Elle a rappelé que le Gouvernement avait reconnu dans sa politique nationale sur l'égalité entre les sexes pour 2000-2005 que, faute d'orientation professionnelle, les femmes continuaient de se diriger vers des professions traditionnellement féminines. Elle a prié le Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour continuer d'encourager les femmes à s'intéresser à des formations moins typiquement « féminines », ainsi que sur toute autre mesure adoptée pour remédier aux inégalités de fait qui existent en matière d'éducation afin de faciliter leur accès à un emploi productif et d'améliorer leurs compétences. La Commission a également demandé des informations sur les mesures prises pour promouvoir l'application de la loi relative à l'emploi de 2000, s'agissant des motifs de discrimination qui y sont énoncés.

Convention n° 182 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission a pris note des préoccupations du Comité des droits de l'enfant concernant des cas présumés de trafic d'enfants et l'absence de politiques ou programmes spécifiques en la matière. Elle a également noté que d'après l'enquête sur le travail des enfants au Malawi réalisée par le Gouvernement et l'OIT/IPEC en

2002, plus de 500 enfants avaient été les victimes d'une exploitation sexuelle à des fins commerciales, en particulier de la prostitution. Elle a noté, à cet égard, l'absence de législation interdisant d'utiliser, de procurer ou d'offrir des personnes âgées de moins de 18 ans à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques. Elle a par conséquent prié le Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que la législation nationale interdise cette forme de travail des enfants. Elle a également prié le Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour que l'interdiction de vente ou de trafic des jeunes s'applique à l'ensemble des filles et des garçons âgés de moins de 18 ans.

La Commission a noté dans l'enquête sur le travail des enfants au Malawi que tous les enfants victimes d'une exploitation sexuelle à des fins commerciales, notamment de la prostitution, étaient des filles. Presque 7 sur 10 d'entre elles avaient perdu l'un de leurs parents ou ne savaient pas où ces derniers se trouvaient, et 1 sur 2 avait perdu aussi bien sa mère que son père. La Commission a prié le Gouvernement d'indiquer comment il avait l'intention d'accorder une attention particulière à ces jeunes filles et faire en sorte qu'elles ne soient plus victimes des formes les pires de travail des enfants. Il a également été demandé au Gouvernement de faire rapport sur les mesures efficaces et assorties de délais, prises pour assurer la réinsertion et l'intégration sociale de ces jeunes filles.

Malaisie

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Malaisie a ratifié la Convention n° 100. Elle a également ratifié les Conventions n°s 29, 98 et 182.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la Convention ont trait aux conventions suivantes :

Convention n° 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission a noté l'absence de références législatives à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En outre, ni la Constitution, ni la loi relative à l'emploi, ni la loi sur les salaires n'interdisent la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération. Notant qu'un comité tripartite avait été créé en 2001 pour examiner l'ensemble de la législation sur le travail, la Commission a exprimé l'espoir que ce comité proposerait des mesures visant à interdire la discrimination fondée sur le sexe, et notamment donnerait force de loi au principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale. Il a été demandé au Gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'importance donnée aux travaux de la Commission lors de l'examen de la législation du travail et de donner copie de tout texte de loi proposé ou adopté.

La Commission a noté également que la politique nationale concernant les femmes de 1986 vise à intégrer les femmes dans le processus de développement par le biais de lois protégeant les travailleuses, notamment en prévenant le harcèlement sexuel et en définissant les emplois et déterminant les salaires indépendamment du sexe. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures prises ou envisagées dans le cadre de cette politique pour promouvoir le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

En outre, la Commission a noté, dans les statistiques fournies par le Gouvernement, que seulement 6 femmes, contre 297 hommes, gagnaient plus de 5 001 ringgit dans la fonction publique. Le Gouvernement a été prié de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour faciliter l'accès des travailleuses à des emplois de plus haut niveau et mieux rémunérés dans la fonction publique.

III. Informations fournies dans le cadre de la suite donnée à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Le Gouvernement a indiqué dans le rapport qu'il a établi en 2006 dans le cadre de la déclaration que le Ministère de la femme, de la famille et du développement communautaire était en train d'élaborer une politique nationale concernant les femmes visant à remédier aux inégalités entre les sexes en matière d'emploi et à accroître le nombre de femmes travaillant.

Roumanie

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Roumanie a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 3, 29, 87, 89, 98, 105, 122, 182 et 183.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions de rapportant aux dispositions de la Convention ont trait aux conventions suivantes :

Convention n^o 89 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission a noté qu'à la suite de l'adoption du nouveau code du travail (loi n^o 53/2003), l'interdiction générale du travail de nuit des femmes avait été reportée et que, par conséquent, les dispositions de la Convention n'étaient plus appliquées. La Commission a indiqué que la Convention concernant le travail de nuit de 1990 (n^o 171) avait été élaborée à l'intention des pays prêts à éliminer toutes les restrictions concernant le travail de nuit des femmes tout en cherchant à améliorer les conditions de travail et de vie de tous les travailleurs de nuit. Elle a par conséquent invité le Gouvernement à envisager de ratifier la Convention concernant le travail de nuit de 1990 (n^o 171).

Convention n^o 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2005, la Commission a regretté que l'adoption d'un nouveau code du travail (loi n^o 53/2003) n'ait pas été considérée comme une occasion de donner une valeur législative au principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Le Code du travail continue de faire référence à la notion plus limitée de salaire égal pour un travail égal [sect. 6 2)]. La Commission a toutefois rappelé que la loi n^o 202/2002 sur l'égalité des chances des hommes et des femmes demandait aux employeurs de s'assurer qu'ils offraient un salaire égal pour un travail de valeur égale. La Commission a recommandé d'aligner le Code du travail sur les dispositions de la loi n^o 202/2002 et le principe de la Convention en le modifiant de manière à ce qu'il fasse référence à l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale.

Pour ce qui est de la détermination de la rémunération, la Commission a noté que, dans le secteur privé, celle-ci était définie grâce à des négociations individuelles entre l'employeur et l'employé sur la base de conventions collectives.

Le Gouvernement a été prié de fournir des informations sur les méthodes utilisées par les employeurs du secteur privé pour déterminer la valeur du travail lorsqu'ils établissent les salaires et sur la façon dont le principe de l'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes était pris en compte dans le contexte des négociations collectives. En ce qui concerne le secteur public, la Commission a noté avec intérêt l'adoption de l'annexe I à l'arrêté général n° 749/1998 qui définit avec précision cinq critères objectifs pour l'évaluation des emplois. Le Gouvernement a été prié de fournir des informations sur la mise en œuvre de la méthodologie retenue, notamment son impact sur les niveaux de rémunération des employés des deux sexes auxquels elle s'applique.

En outre, la Commission a noté qu'en 2003, les salaires des femmes étaient en moyenne de 28 % inférieurs à ceux des hommes. Elle a prié le Gouvernement de continuer à fournir des statistiques sur la rémunération des hommes et des femmes, et notamment des données montrant les salaires des hommes et des femmes dans les secteurs public et privé.

Convention n° 111 : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2005, la Commission a noté avec intérêt que la Roumanie avait continué de promulguer une législation interdisant la discrimination et promouvant l'égalité dans le domaine de l'emploi, notamment les textes suivants :

- La section 5 du nouveau Code du travail (loi n° 53/2003) qui interdit toute discrimination directe et indirecte contre un employé se fondant sur des critères tels que le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, l'âge, l'origine nationale ou ethnique, la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'origine sociale, le handicap, la situation ou les responsabilités familiales, l'appartenance à un syndicat ou l'activité syndicale et fournit des définitions de la discrimination directe et indirecte;
- La loi n° 202/2002 sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, telle que modifiée par la loi n° 501/2004 qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe, en matière d'emploi, à toutes les étapes du processus, et exige des employeurs qu'ils prennent certaines mesures pour assurer la non-discrimination et promouvoir l'égalité des chances;
- La loi n° 27/2004 qui institue de nouveaux motifs interdisant la discrimination (âge, handicap, maladie chronique non contagieuse et infection par le VIH), définit la discrimination indirecte et contient des dispositions sur la victimisation, la médiation, l'assistance juridique et les sanctions.

Le Gouvernement a été prié de fournir des informations sur l'application dans la pratique de la législation susmentionnée.

La Commission a noté avec intérêt la création d'un organisme national pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, qui a notamment compétence pour recevoir les plaintes concernant l'égalité des sexes, entreprendre des travaux de recherche et des études et élaborer la politique gouvernementale. La Commission a également noté que l'ancienne Commission consultative interministérielle pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes avait été remplacée par la Commission nationale pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, constituée de représentants de ministères, d'autres organismes administratifs centraux, d'organisations patronales et de travailleurs ainsi que d'ONG. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations sur les activités

concrètes menées par l'Organisme national pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et la Commission nationale en vue de promouvoir et d'assurer l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi.

Dans sa demande directe formulée la même année, la Commission a noté que la loi n° 202/2002 interdisait le chantage sexuel et la création d'un environnement de travail hostile et exigeait des employeurs qu'ils adoptent et mettent en œuvre des politiques visant à traiter et prévenir le harcèlement sexuel au niveau de l'entreprise. Le Gouvernement a été prié de fournir des informations sur l'application pratique et la mise en œuvre des dispositions de la loi concernant le harcèlement sexuel.

La Commission a noté, dans les statistiques fournies par le Gouvernement pour 2003, que les femmes demeuraient sous-représentées en tant que législateurs, responsables de haut niveau et directeurs (31,2 %). S'agissant du rôle joué par les hommes et les femmes dans les divers secteurs de l'économie, la Commission a observé que les femmes étaient très présentes dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux alors que des secteurs tels que la construction, le transport et l'énergie demeuraient le fief des hommes. Il semblait y avoir une tendance à un plus grand équilibre entre les hommes et les femmes dans la fonction publique. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures spécifiques prises ou envisagées pour venir à bout de la ségrégation fondée sur le sexe existant en matière d'emploi aux niveaux horizontal et vertical, notamment celles qui visent à promouvoir un partage plus égal des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes, la formation et l'emploi des hommes et des femmes dans les domaines où ils ont toujours été sous-représentés et l'accès des femmes aux postes de direction.

Convention n° 122 : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2005, la Commission a noté le Plan d'action national pour l'emploi 2004-2005 et la Stratégie nationale pour l'emploi 2004-2006 qui ont notamment pour objectif de lutter contre la discrimination sur le marché de l'emploi. Elle a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les résultats obtenus et les progrès réalisés pour ce qui est de la mise en œuvre des mesures envisagées par les documents susmentionnés, et notamment sur la situation en matière d'emploi des groupes socialement vulnérables tels que les femmes à la recherche d'un emploi.

Sainte-Lucie

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, Sainte-Lucie a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111 ainsi que les conventions n^{os} 29, 87, 98, 105 et 182.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la Convention ont trait aux conventions suivantes :

Convention n° 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2005, la même que celle de 2004, la Commission a demandé au Gouvernement comment le terme « rémunération » était défini et appliqué dans le cadre de la section 6 de la loi sur l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi de 2000.

Elle a également noté que dans le secteur agricole, les conventions collectives n'établissaient plus de distinction entre les salaires des hommes et ceux des femmes

et que la situation dans les bananeraies, où la plupart des salaires discriminatoires existaient, avait été rectifiée afin de se conformer au principe de la Convention. À cet égard, la Commission a prié le Gouvernement de confirmer si des conventions collectives discriminatoires couvrant les bananeraies étaient toujours en vigueur.

Convention n° 111 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2005, également la même que précédemment, la Commission a noté avec intérêt l'adoption de la loi sur l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi de 2000. Elle a noté en particulier qu'elle interdisait non seulement les formes directes et indirectes de discrimination pour tous les motifs énoncés dans la Convention mais que sa section 3 couvrait également des motifs comme les responsabilités familiales, la situation matrimoniale, la grossesse, l'âge et le handicap.

La Commission a noté en outre plusieurs exceptions au principe de non-discrimination s'agissant de la qualification en matière d'emploi (sect. 5), notamment lorsque le titulaire d'un emploi fournit des services personnels promouvant la santé, le bien-être ou l'éducation et que ces services peuvent être fournis plus efficacement par une personne d'un sexe plutôt que de l'autre [sous-sect. 5 2) g)]. La Commission a souligné que le libellé de cette sous-section pouvait permettre à certains emplois d'être exemptés du principe de la Convention du fait de qualifications autres que celles inhérentes auxdits emplois. Elle a par conséquent demandé au Gouvernement de fournir des informations concernant l'application de cette disposition dans la pratique.

La Commission a noté que la loi interdisait la discrimination dans tous les domaines touchant à l'emploi, notamment l'offre d'emploi, le classement des emplois, la publicité et la formation professionnelle. Rappelant combien il était important de promouvoir dans l'ensemble du pays une politique de non-discrimination, elle a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur toutes les mesures, y compris les programmes d'éducation sur la non-discrimination, prises ou envisagées pour promouvoir et mettre en œuvre la nouvelle législation.

Turkménistan

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Turkménistan a ratifié les conventions n^{os} 100 et 111, ainsi que les conventions n^{os} 29, 87, 98 et 105.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** La Commission d'experts n'a pas formulé d'observations car cela fait six ans de suite (depuis 1999) que les rapports devant être établis concernant les conventions n^{os} 29, 87, 98, 100, 105 et 111 n'ont pas été reçus.