

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

Distr. générale
19 décembre 2001
Français
Original : anglais

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

Vingt-sixième session

14 janvier-1er février 2002

Point 6 de l'ordre du jour provisoire*

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

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

Note du Secrétaire général

Additif

Organisation internationale du travail

1. Le 30 octobre 2001, le Secrétariat a, au nom du Comité, invité l'Organisation internationale du travail (OIT) à présenter au Comité un rapport sur les renseignements fournis par les États à l'OIT au sujet de l'application de l'article 11 et des articles connexes de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en vue de compléter ceux qui figurent dans les rapports des États parties à la Convention qui seront examinés à la vingt-sixième session du Comité.

2. Par ailleurs, le Comité souhaitait obtenir des renseignements concernant les activités, programmes et décisions de l'OIT visant à promouvoir l'application de l'article 11 et des articles connexes de la Convention.

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

* CEDAW/C/2002/I/1.



Annexe

Rapport de l'Organisation internationale du travail au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes à sa vingt-sixième session

I. Introduction

Les dispositions de l'article 21 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont traitées dans un certain nombre de conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Parmi les 184 conventions qui ont été adoptées à ce jour, on indique ci-après celles auxquelles l'information contenue dans le présent rapport renvoie principalement :

a) La Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (No 100), qui a été ratifiée par 156 États Membres;

b) La Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (No 111), qui a été ratifiée par 154 États Membres;

c) La Convention sur les travailleurs qui ont des responsabilités familiales, 1981 (No 156), qui a été ratifiée par 33 États Membres.

S'il y a lieu, le rapport renvoie à un certain nombre d'autres conventions qui touchent à l'emploi des femmes, et notamment :

Pour le travail forcé :

a) La Convention sur le travail forcé, 1930 (No 29);

b) la Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (No 105);

Pour le travail des enfants :

a) La Convention sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 (No 138);

b) La Convention sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants, 1999 (No 182);

Pour la liberté syndicale :

a) La Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (No 87);

b) La Convention sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collectives, 1949 (No 98);

Pour la politique de l'emploi :

a) La Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (No 122);

b) La Convention sur le développement des ressources humaines, 1975 (No 142);

Pour la protection de la maternité :

a) La Convention sur la protection de la maternité, 1919 (No 3);

b) La Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952 (No 103);

Pour le travail de nuit :

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

b) La Convention sur le travail de nuit, 1990 (No 170);

Pour les travaux souterrains : la Convention sur les travaux souterrains, 1935 (No 45);

Pour le travail à temps partiel : la Convention sur le travail à temps partiel, 1994 (No 175);

Pour le travail à domicile : la Convention sur le travail à domicile, 1996 (No 177).

L'application des conventions ratifiées est supervisée par la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations, organe composé d'experts indépendants du monde entier qui se réunit chaque année. Le présent rapport contient, dans la deuxième partie, le texte des observations et demandes directes formulées par la Commission. Les observations sont publiées dans le rapport annuel de la Commission, qui paraît en anglais, en espagnol et en français et qui est présenté à la Conférence internationale du travail. Les demandes directes (rédigées en anglais et en français ainsi qu'en espagnol s'il s'agit des pays hispaniques) ne font pas l'objet d'une publication, mais sont portées à la

connaissance du public. Elles sont ultérieurement incluses dans la base de données de l'OIT relative aux activités de surveillance (ILOLEX) (qui peut être consultée en ligne ou sur CD-ROM).

En outre, le chapitre III du rapport contient des renseignements supplémentaires sur les pays en question : tableaux de statistiques, information sur les activités de coopération technique et annexes au chapitre II (extraits des observations pertinentes de la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations).

II. Renseignements sur la situation de chaque pays

Estonie

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Estonie a ratifié la Convention No 100 et elle s'emploie à faire ratifier la Convention No 111. Elle a également ratifié les Conventions Nos 29, 45, 87, 98 et 182.

Observations des organes de surveillance

Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions 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 No 100. Dans une demande directe formulée en 2000, la Commission a noté que, d'après l'Office national de statistique, le salaire moyen des femmes représente 75 % de celui des hommes. Le Gouvernement attribuait cette disparité à l'existence d'une ségrégation professionnelle horizontale et verticale. À cet égard, la Commission a noté qu'il est dit, dans la publication intitulée *Towards a balanced society: Women and men in Estonia*, que le Gouvernement lui communiquait pour information, que les femmes sont largement représentées dans des professions auxquelles ne s'attache pas un grand prestige social et où les salaires sont inférieurs à la moyenne. On trouve beaucoup moins de femmes que d'hommes aux échelons supérieurs de la hiérarchie professionnelle. La publication dit par ailleurs que, tout au long de la période qui a suivi le retour de l'Estonie

au statut d'État indépendant, le salaire des femmes est demeuré inférieur d'environ 25 % à celui des hommes et que cette disparité entre le salaire des femmes et celui des hommes n'a fait que se creuser au cours des 10 dernières années. Entre 1992 et 1998, l'écart s'est creusé dans tous les secteurs, sauf pour les travailleurs dotés de compétences professionnelles ainsi que pour ceux du secteur de l'agriculture et celui la pêche, où il y a eu diminution (l'écart tombant de 17 % en 1997 à 9 % en 1998). Ce phénomène a été le plus marqué dans le secteur des services et celui de la petite distribution, où l'écart est passé de 16 % en 1992 à 36 % en 1998. La Commission a pris note du fait que le Plan national d'action en faveur de l'emploi pour la période 2001-2003 comprend un certain nombre de mesures qui visent à réduire les écarts de salaires – organisation d'activités de formation à l'emploi, mise en place de conditions propres à stimuler l'esprit d'entreprise, en particulier chez les femmes, création de nouveaux emplois en vue de réduire le chômage et mise en route de programmes de formation de type spécial pour aider les personnes économiquement inactives, et en particulier les femmes, à réintégrer le marché estonien du travail.

La Commission avait noté précédemment que l'article 5 de la loi sur les salaires porte, certes, interdiction expresse de toute augmentation ou réduction de salaire qui serait fondée sur le sexe, mais qu'il n'est rien dans la législation du pays qui érige en loi le principe énoncé dans la Convention. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2000, elle a noté que l'on prévoyait d'adopter en 2000-2001 des amendements à la loi sur les salaires, amendements qui comprendraient des dispositions relatives à l'égalité de rémunération. Elle espérait que les amendements exprimeraient le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. En ce qui concerne ses observations précédentes au sujet du projet PHARE relatif à l'égalité de traitement et de conditions de travail entre hommes et femmes, la Commission a noté que le rapport du projet, terminé en juillet 1999, contenait des propositions visant à remédier aux faiblesses de la législation estonienne ainsi que des propositions concernant la rédaction d'une loi sur l'égalité des sexes. Notant que l'élaboration d'un projet de loi sur l'égalité des sexes était prévue pour octobre 2000, la Commission espérait que l'application de la Convention s'en trouverait facilitée.

En ce qui concerne la détermination de la valeur relative du travail, le Gouvernement a fait savoir que les syndicats ne voient pas clairement comment il conviendrait d'évaluer le travail et que les organisations de travailleurs ne notent pas de disparités dans les conventions collectives et salariales. La Commission a noté que les exemplaires de conventions collectives relatives à divers secteurs que le Gouvernement lui communiquait pour information faisaient abstraction du sexe. Le Gouvernement a indiqué qu'en application des dispositions de la loi sur les salaires, l'employeur établit un système de salaire sur la base duquel calculer, pour le travail effectué, des taux de rémunération conformes aux conventions collectives. L'article 11 de la loi sur les salaires dispose que le système salarial à appliquer à la rémunération du travail d'un employé doit être spécifié dans le contrat d'emploi convenu entre les parties. La Commission avait noté précédemment qu'aux termes de l'article 11 de cette loi, les employeurs sont tenus d'établir un système de salaires dans leur entreprise. Par ailleurs, l'article 9 de cette même loi, aux termes duquel l'employeur est tenu d'établir des taux de salaires dans son entreprise, fait état de comparaisons entre les emplois sur la base des tâches et des conditions de travail que cela implique. La Commission a donc demandé au Gouvernement de lui communiquer des informations sur la manière dont on ôte tout élément de discrimination directe ou indirecte à l'égard des femmes aux « systèmes de salaire » établis en application des dispositions pertinentes de la loi sur les salaires ainsi que sur les méthodes utilisées par les employeurs du secteur privé pour établir des taux de salaire dans les entreprises, institutions ou autres organisations en tenant compte des différences de tâches et de conditions de travail (voir l'article 9 de la loi sur les salaires). En ce qui concerne le secteur public, le Gouvernement a été prié de fournir des informations sur les méthodes utilisées pour établir les taux de rémunération, y compris sur les méthodes suivies pour parvenir à une appréciation objective des emplois sur la base du travail qu'il s'agit de faire.

Fidji

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Fidji n'a ratifié aucune des conventions de l'OIT qui se rapportent en particulier à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à

l'égard des femmes. Elle a ratifié toutefois les Conventions Nos 29, 45, 98 et 105. Elle a ratifié également la Convention de 1989 relative aux peuples indigènes et tribaux.

Observations des organes de surveillance de l'OIT

Il n'y a pas d'observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions qui se rapportent directement aux dispositions de la Convention.

Islande

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Islande a ratifié les Conventions Nos 100, 111 et 156. Elle a ratifié également les Conventions Nos 29, 87, 98, 105, 122 et 138. Tout récemment, en mai 2000, elle a ratifié la Convention No 182, au sujet de laquelle il n'y a pas encore de rapport à fournir.

Observations des organes de surveillance

Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions 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 No 100. Dans l'observation qu'elle a formulée en 2000, la Commission a pris note avec intérêt de l'adoption de la loi sur l'égalité de régime et de droits entre les hommes et les femmes (loi No 96/2000), qui est entrée en vigueur le 6 juin 2000 et qui vise à établir et à maintenir l'égalité de régime et l'égalité de chances entre hommes et femmes dans toutes les sphères de la société. L'article 14 de la loi dispose expressément que les femmes et les hommes qui travaillent pour le même employeur reçoivent un salaire égal et bénéficient des mêmes conditions pour un travail comparable de valeur égale. Au sens de la loi, le salaire se définit comme la rémunération globale d'un travail fait, et cela comprend des paiements directs et indirects ainsi que des indemnités, qui se calculent de la même manière pour les femmes que pour les hommes selon des critères exempts de toute discrimination fondée sur le sexe. La Commission a noté que la mise en application de la loi relèverait de la responsabilité générale du Ministre des affaires sociales, lequel s'en acquitterait par l'intermédiaire

d'un Bureau de l'égalité de régime chargé d'en faire assurer le respect. Elle a noté aussi que la loi porte création d'un Conseil de l'égalité de régime, organe consultatif chargé de soumettre des propositions tendant à introduire davantage d'égalité sur le marché du travail et ailleurs, ainsi que d'un Comité des doléances chargé de l'examen des plaintes pour non-observation de l'égalité de régime prévue par la loi. La Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir, dans son prochain rapport, des informations sur l'application de la loi No 96/2000 ainsi que sur les activités du Bureau, du Conseil et du Comité des doléances en vue de faire prévaloir le principe de l'égalité de paiement pour un travail de valeur égale.

Dans une demande directe formulée en 2000 sur la Convention No 100 à propos des différentiels de salaire, la Commission a pris note de l'information contenue dans le rapport du Gouvernement, indiquant que les femmes recevaient, dans l'ensemble, un salaire inférieur à celui des hommes et que, dans certains cas, l'écart était très grand. Elle a noté à cet égard que des études réalisées par des organismes municipaux confirment l'existence de différentiels de salaire de 10 à 16 % entre les hommes et les femmes; que des données calculées par l'Institut national de l'économie sur la base des déclarations de revenus montrent qu'en moyenne, pour l'année 1998, les revenus que les femmes tiraient de leur emploi représentaient 52,8 % de ceux des hommes; que des données statistiques établies par l'Institut de recherche sur le marché du travail pour 1998-1999 montrent que, dans tous les cas, le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes pour le travail de jour (de 71,4 à 97,4 %). La Commission a noté par ailleurs que des différences de salaire existent aussi dans les conventions collectives, différence qui est, par exemple, d'environ 10 % dans le cas des femmes auxquelles s'appliquent les conventions collectives de la Confédération des employés de l'État et des municipalités.

La Commission a pris note également de l'information concernant le projet relatif à l'évaluation des activités professionnelles sur la base d'un classement hiérarchique des emplois sans considération de sexe. Le projet, qui visait à mesurer l'utilité de l'évaluation des emplois comme instrument de réduction des différentiels de salaire entre les femmes et les hommes, avait donné lieu à un rapport qui avait paru en 1998. La Commission a noté que le rapport aborde le problème des faiblesses inhérentes à

l'évaluation des emplois. Il considère que l'évaluation des emplois part du principe qu'il est possible de comparer les emplois qui sont par tradition ceux des hommes et ceux des femmes pour voir s'ils sont de valeur égale. La conclusion en était que les techniques utilisées à cette fin ne sont d'aucune utilité pour corriger les écarts de salaire dans des secteurs d'activité ségrégués par sexe ou à dominance d'un des deux sexes et que l'évaluation des emplois représente un travail long et compliqué qui ne saurait être un instrument de mesure universellement applicable et juste pour apprécier la valeur des emplois. Cela n'en représente pas moins un important effort pour coordonner les décisions de salaires, pour les rendre plus claires par une évaluation systématique de tous les emplois et pour réduire la part de subjectivité qui entre dans l'évaluation de la nature et de la valeur de ces emplois. La Commission a demandé au Gouvernement de la tenir informée de toutes mesures qui seraient prises pour donner suite aux conclusions et recommandations du rapport ainsi que de toute évaluation future des emplois concernant le secteur privé. Elle a par ailleurs fait remarquer que la nouvelle loi sur l'égalité ne s'applique qu'aux hommes et aux femmes qui travaillent pour le même employeur (art. 14). Elle avait à plusieurs reprises appelé l'attention sur la nécessité d'élargir la portée de l'évaluation des emplois, en l'étendant, notamment, à différents secteurs d'emploi. Elle demandait au Gouvernement d'indiquer les mesures prises pour s'attaquer aux écarts de salaires dans des sphères autres que celle des entreprises.

En ce qui concerne une précédente observation dans laquelle elle disait que certains des facteurs reconnus comme causes de différentiels de salaire entre hommes et femmes étaient liés au fait que beaucoup des emplois à temps partiel et des travaux moins bien payés et peu prisés étaient exercés par des femmes et ce qu'elle disait dans une autre observation sur la valeur des actions de sensibilisation et des autres activités à but éducatif engagées en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les deux sexes sur le marché du travail, la Commission a noté que les conférences sur l'égalité de régime avaient cessé. Prenant note de la création, en vertu de la nouvelle loi, d'un organisme chargé des questions d'égalité, elle demandait au Gouvernement de lui communiquer, dans son prochain rapport, des informations sur les mesures prises en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre

les hommes et les femmes et de réduire les différentiels de salaire par un élargissement de la gamme des options d'éducation offertes aux garçons et aux filles.

La Commission a pris note de ce qui était dit relativement aux travaux du Comité des doléances pour non-respect du principe de l'égalité de régime dans les affaires de discrimination salariale, constatant à cet égard qu'en 1998, 18,2 % du total des plaintes portées devant lui l'étaient pour cause de discrimination salariale, que la plupart étaient le fait de femmes et que 27,3 % d'entre elles avaient été portées en 1999. La Commission a pris note également de la décision rendue par la Cour suprême le 31 mai 2000 dans l'affaire No 11/200 relativement à l'interprétation de la loi sur l'égalité de régime et de droits entre hommes et femmes en ce qui concerne l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale. La Cour avait estimé qu'il est nécessaire, quand on compare des emplois, de fonder la décision sur une évaluation complète et que des emplois peuvent être comparables en termes d'égalité de valeur tout en différant par certains côtés.

Convention No III. Dans la réponse à une demande directe adressée en 1999, la Commission d'experts a pris note avec intérêt des renseignements précis communiqués par le Gouvernement concernant l'évaluation finale du plan d'action en quatre ans pour établir l'égalité entre les hommes et les femmes (1994-1997), plan qui avait été lancé conformément aux dispositions de l'article 17 de la loi de 1991 sur l'égalité de régime et de droits entre les hommes et les femmes. Elle a noté par ailleurs qu'entre-temps, un autre plan d'action avait été adopté (1998-2001), et elle demandait au Gouvernement de la tenir informée des projets élaborés dans le cadre de ce deuxième plan ainsi que des résultats obtenus en ce qui concerne l'accès des femmes à une formation professionnelle et à l'emploi et les conditions auxquelles elles sont employées. Elle demandait aussi à être renseignée sur les résultats de certains projets qui ont été mis en route dans le cadre du précédent plan et qui sont toujours en cours de réalisation, ce qui était le cas, par exemple, de celui qui vise à accroître le nombre et à élever le niveau hiérarchique des femmes dans la police judiciaire, de celui qui vise à encourager les femmes à suivre une formation professionnelle en vue de trouver un emploi dans l'industrie, de celui qui vise à réaliser une étude et à organiser une conférence sur le harcèlement sexuel et de celui dans le cadre duquel un poste de conseiller a été créé pour s'occuper de

questions qui se rapportent à l'égalité entre les sexes dans la région du nord, région où le taux de chômage des femmes est particulièrement élevé.

La Commission a noté que de nombreuses initiatives ont été prises par le Gouvernement en vue de faciliter et de promouvoir le respect du principe de l'égalité des sexes en matière d'éducation. À cet égard, notant que l'article 29 de la loi No 66/1995 qui rend l'école obligatoire dit que l'enseignement dispensé et les méthodes de travail suivies en régime d'école obligatoire ont pour but de prévenir toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, le lieu de résidence, la catégorie sociale, la religion ou l'invalidité, la Commission a invité le Gouvernement à indiquer la manière dont les dispositions de cet article sont appliquées dans les faits.

Portugal

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Portugal a ratifié les Conventions Nos 100, 111 et 156. Il a ratifié également les Conventions Nos 29, 45, 87, 98, 103, 105, 138, 142 et 182.

Observations des organes de surveillance

Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions 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 No III. Dans son observation de 1999, la Commission a pris note avec intérêt du rapport détaillé du Gouvernement ainsi que de la documentation qui y était jointe, documentation qui comprenait des textes de lois, le Plan global pour l'égalité des chances et le Plan national pour l'emploi. Elle a pris note également des observations formulées par la Confédération des industries portugaises et noté avec intérêt l'information concernant les progrès réalisés dans la situation des femmes sur le marché portugais du travail, en particulier la part accrue qu'elles y ont depuis 1995. Elle a par ailleurs pris note avec intérêt de ce que dit le Gouvernement concernant les fonctions de supervision exercées par la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE). Le rapport indiquait que, durant la période considérée, la CITE avait été saisie de 100 plaintes,

liées pour la plupart à des licenciements de femmes qui étaient enceintes, qui relevaient de couches ou qui allaitaient leur enfant ou se rapportant à des violations de la législation relative à la protection des droits de la maternité et de la paternité. Il y était dit par ailleurs que la discrimination liée à la maternité est la forme de discrimination la plus répandue dont sont victimes les femmes sur le marché portugais du travail. La Commission a noté que, sur les 37 avis émis et publiés par la CITE durant la période considérée, 32 concernaient des cas de discrimination fondée sur le sexe, et plus précisément des cas de licenciement ou de discrimination salariale liés à la maternité. À ce propos, la Commission a pris note avec intérêt de la promulgation, le 12 avril 1998, de la loi No 18/98 portant augmentation des prestations relatives au congé de maternité et au congé parental. Elle a noté également avec intérêt ce que dit le rapport touchant le dialogue social sur l'égalité et le rôle de la CITE dans la publication et la diffusion d'informations visant à susciter une plus grande prise de conscience de la discrimination et à promouvoir le principe de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle.

Relativement aux observations de la Confédération des industries portugaises sur la nécessité d'abroger expressément les dispositions législatives qui interdisent le travail de nuit aux femmes, la Commission a pris note de l'explication fournie à ce sujet par le Gouvernement, à savoir que l'article 31 du décret-loi No 409/71, aux termes duquel les femmes n'ont pas le droit de faire un travail de nuit dans l'industrie, avait été tacitement abrogé en vertu des dispositions de l'article 7, paragraphe 2, du code civil portugais. Le Gouvernement faisait savoir que la nouvelle législation applicable au travail de nuit – loi No 73/98 et décret-loi No 96/99 – n'interdit pas le travail de nuit aux femmes. Se fondant sur le rapport du Gouvernement, la Commission a noté que les seules restrictions quantitatives mises au travail de nuit pour les femmes sont celles qui visent à protéger la maternité (art. 17 et 19 de la loi No 4/84 du 5 avril 1984, modifiée par les lois Nos 17/95 du 9 juin 1995, 102/97 du 13 septembre 1997, 18/98 du 28 avril 1998 et 142/99 du 31 août 1999). En outre, le Gouvernement faisait savoir que les restrictions prévues par les textes législatifs cités sont conformes à l'article 7 de la Convention de 1990 sur le travail de nuit (No 171). Tout en prenant note des déclarations du Gouvernement

à cet égard, compte tenu des préoccupations exprimées par la Confédération, la Commission n'en a pas moins demandé au Gouvernement de faire savoir s'il envisage l'abrogation pure et simple de l'interdiction dont il est fait état à l'article 31 du décret-loi No 409/71.

La Commission note également avec intérêt l'adoption de la loi No 134/99 du 28 août 1999 interdisant toute discrimination fondée sur la race, la couleur, la nationalité ou l'origine ethnique dans les domaines, notamment, de l'emploi et de la formation.

Dans une demande directe formulée en 1999, la Commission a noté que le nombre d'infractions au principe de non-discrimination entre les sexes enregistré par l'Inspection générale du travail était tombé de 97 en 1993 à 32 en 1996. Elle a demandé au Gouvernement de fournir des renseignements concernant les mesures prises pour assurer une formation technique au personnel de l'Inspection afin de lui donner les moyens de faire appliquer dans son intégralité le principe de non-discrimination énoncé dans la Convention

Convention No 156. Dans une demande directe formulée en 1999, la Commission a noté que le Plan global pour l'égalité des chances avait notamment pour but d'aider ceux qui travaillent à concilier les exigences de leur travail et leurs responsabilités familiales en faisant promouvoir, de concert avec les partenaires sociaux, l'idée que la réalisation de cet objectif relève de leur commune responsabilité. À cet égard, la Commission a pris note avec intérêt des nombreuses activités engagées en vue de faire prendre davantage conscience du principe de l'égalité des chances et de traitement au regard des responsabilités familiales, activités qui comprenaient notamment l'organisation de stages de formation à l'égalité des chances pour les avocats et les magistrats ainsi que de cours pour former des spécialistes en la matière.

La Commission a pris note aussi des résultats de l'enquête réalisée en 1995 par la CITE sur l'attribution d'une aide familiale pour personnes âgées – mesures et initiatives prises par les entreprises pour aider ceux de leurs employés qui ont des personnes âgées à charge. Elle a noté que la majorité des entreprises sur lesquelles portait l'enquête (84,3 %) n'avaient rien prévu pour aider ceux de leurs employés qui avaient des responsabilités familiales à l'égard de personnes âgées. Beaucoup ne voyaient pas l'importance de ce type de mesures et 20 % disaient ne pas s'estimer

tenues d'adopter des mesures de cette nature. En outre, 60 % faisaient savoir que les femmes étaient absentes plus souvent que les hommes parce qu'elles avaient des responsabilités familiales à l'égard de personnes âgées. La Commission a pris note des conclusions de la CITE, à savoir que le vieillissement de la population des pays d'Europe, la présence accrue des femmes sur le marché du travail et l'augmentation du coût de la sécurité sociale obligent à adopter des mesures novatrices pour aider les familles à prendre soin des personnes âgées qu'elles ont à charge. Elle a, à cet égard, pris note avec intérêt du programme d'assistance intégrée aux personnes âgées, créé conjointement en 1994 par le ministère de la santé et le ministère du travail et de la sécurité sociale, dont les objectifs comprennent la mise en place de systèmes de soutien en faveur des familles qui doivent soigner des personnes à charge, et en particulier des personnes âgées.

Par ailleurs, la Commission a noté qu'un projet pilote avait été lancé en mars 1999 dans le but d'assurer une formation professionnelle aux travailleurs qui n'avaient pas pu bénéficier des stages offerts, notamment à ceux qui étaient en chômage de longue durée ou qui cherchaient à réintégrer le marché du travail après une longue absence.

Convention No 103. Dans une observation formulée en 1997, la Commission a pris note des modifications apportées par la loi No 17/95 à la loi No 4/84 relative à la protection de la maternité et de la paternité. Dans une demande directe formulée concomitamment en 1997, elle a noté avec intérêt qu'aux termes de l'article 9 de la loi de 1984, sous sa forme modifiée, la durée du congé de maternité a été portée de 90 à 98 jours. Elle notait toutefois que le paragraphe 5 de cet article prévoit un congé de maternité obligatoire d'au moins 14 jours, mais sans préciser quand le congé doit être pris. À ce sujet, la Commission désirait appeler l'attention du Gouvernement sur le fait qu'aux termes de la Convention, la durée du congé obligatoirement pris après l'accouchement ne sera en aucun cas inférieure à six semaines, période durant laquelle la femme peut ne pas être autorisée à travailler. C'est pourquoi elle demandait au Gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées en vue d'aligner la législation du pays sur ces dispositions de la Convention.

La Commission a pris note aussi de l'information selon laquelle les femmes qui ne peuvent prétendre de droit aux prestations de maternité ont droit aux

allocations familiales prévues par le décret-loi No 133-B/97 sans préjudice des prestations d'assistance sociale déjà mentionnées dans le précédent rapport. Elle a rappelé que les prestations d'assistance sociale visent à aider quiconque est dans le besoin et qu'elles ne sont donc pas réservées aux femmes qui ont besoin d'être protégées en tant que mères. En outre, elle ne notait l'existence d'aucune disposition d'ordre juridique ou financier garantissant l'attribution d'une aide sociale d'un montant et pour une durée déterminés à toutes les mères ou femmes enceintes qui seraient dans le besoin, comme l'exige cette disposition de la Convention. Quant à la nouvelle prestation prévue par le décret-loi No 133-B/97, la Commission a noté que cette allocation mensuelle est attribuée au titre du régime des allocations familiales depuis la naissance jusqu'à l'âge de 16 ans, limite d'âge qui peut être repoussée dans certains cas (article 19 du décret-loi). Il s'agit là d'une allocation qui est destinée à l'entretien et à l'éducation de l'enfant et qui ne saurait donc remplacer l'allocation de maternité, dont la raison d'être est de compenser le manque à gagner subi par la femme durant son congé. À cet égard, la Commission a une fois de plus rappelé au Gouvernement qu'au sens de la Convention, les femmes qui ne peuvent prétendre de droit à des prestations de maternité recevront, pendant toute la durée du congé prévu à l'article 3 de la Convention, sous réserve des conditions relatives aux moyens d'existence prescrites par l'assistance publique, des prestations appropriées par prélèvement sur les fonds de l'assistance publique.

La Commission a noté par ailleurs qu'en vertu de la loi No 17/95, un nouvel article (l'article 18-A) est venu s'insérer dans la loi No 4/84, aux termes duquel le licenciement d'une femme enceinte, d'une femme qui vient d'accoucher ou d'une femme qui allaite son enfant est présumé être un licenciement injustifié, licenciement qui doit d'ailleurs avoir fait l'objet d'un avis favorable de la part de la CITE, qui est l'organisme chargé de s'assurer que le licenciement n'est pas dû uniquement à des raisons qui ont trait à la maternité. Si la CITE est dans l'impossibilité d'émettre un avis dans les 30 jours, on considère que la condition préalable a quand même été remplie (art. 30, par. 3 du décret-loi No 136/85). Le Gouvernement a indiqué à cet égard qu'il ne peut y avoir licenciement que dans le cadre général des licenciements pour cause réelle et sérieuse; la loi n'interdit pas de licencier une femme durant son congé de maternité, mais elle vise à faire en sorte qu'en cas de licenciement les hommes et les

femmes soient traités d'égale façon. À cet égard, la Commission a noté avec intérêt que l'article 18-A nouvellement inséré dans la loi No 4/84 relative à la protection de la maternité, sous sa forme modifiée, concerne maintenant l'interdiction de licencier une femme qui est enceinte, une femme qui vient d'accoucher ou une femme qui allaite son enfant. Elle a noté aussi que cet article autorise à conclure à l'absence de justification en cas de licenciement de femmes qui se trouvent dans cet état. Toutefois, cette disposition n'interdit pas de résilier le contrat de travail de la femme dans tous les cas, mais il faut que le licenciement ait fait l'objet d'un avis préalable de la CITE afin d'éviter toute discrimination pour cause de maternité et ses conséquences. La Commission a noté aussi que les avis de la CITE ne paraissent pas avoir force obligatoire, même si le Gouvernement indique qu'il n'y a pas eu licenciement dans la plupart des cas où celle-ci a émis un avis défavorable. En outre, la Commission a rappelé que, dans le droit portugais concernant les licenciements, la notion de cause réelle et sérieuse comprend aussi les mobiles disciplinaires, point sur lequel la législation est très imprécise.

À ce propos, la Commission a rappelé que l'article 6 de la Convention vise à interdire à l'employeur de congédier une femme qui est absente de son travail pour cause de congé de maternité ou de lui signifier son congé à une date telle que le délai de préavis expire durant son absence, et elle a demandé au Gouvernement de revenir sur cette question et d'indiquer dans son prochain rapport les mesures prises ou qu'il était envisagé de prendre pour donner plein effet à cet article de la Convention. Elle a demandé aussi au Gouvernement de donner des précisions sur la situation des femmes qui sont licenciées en dépit d'un avis défavorable de la CITE ou en l'absence d'avis, en indiquant aussi l'effet de ce licenciement sur le droit aux prestations de maternité que garantit la Convention.

Convention No 122. Dans l'observation qu'elle a formulée en 2000, la Commission a pris note de l'amélioration de l'état général de l'économie ainsi que des tendances positives observables dans la croissance de l'emploi et la baisse du chômage pour de nombreuses catégories de travailleurs. La Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP) crédite le Gouvernement de quelques progrès, mais elle ne le suivait pas dans l'orientation de sa politique pour l'emploi. Elle estimait, par ailleurs,

qu'il y avait eu aggravation de la précarité des emplois. Le Gouvernement concédait que le nombre de contrats à durée limitée avait augmenté, en particulier dans le cas des jeunes, des femmes et des travailleurs à temps partiel, mais il faisait remarquer qu'il y avait eu croissance des contrats permanents, croissance qui était modeste, certes, mais positive, dont les principaux bénéficiaires avaient été les femmes.

Fédération de Russie

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Fédération de Russie a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Elle a ratifié aussi les Conventions Nos 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138 et 142.

Observations des organes de surveillance

Les observations de la Commission d'experts sur les questions se rapportant 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 No 111. Dans une demande directe adressée en 2000, la Commission a noté que le projet de loi visant à modifier et à compléter le code du travail a été approuvé par la Douma le 27 octobre 1999. Elle a noté que le projet de code du travail disposait que les distinctions, exclusions, préférences ou restrictions fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ou qui découlent de l'attention spéciale que porte l'État aux personnes auxquelles une plus grande protection de la société et des lois est nécessaire ne sont pas considérées comme de la discrimination. Notant que les femmes, les jeunes et les handicapés entrent dans cette catégorie et qu'il existe une liste spéciale d'emplois interdits aux femmes, la Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir un complément d'information sur le point de savoir si cette liste avait été examinée à la lumière de l'évolution récente des sciences et des techniques et eu égard à l'application du principe d'égalité de chances et de traitement afin de voir si ce type d'interdiction était toujours nécessaire.

La Commission a noté aussi que, d'après un rapport du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 70 % du nombre de chômeurs du pays sont

des femmes et que le passage à l'économie de marché¹ leur crée des difficultés dans l'exercice de leur droit à l'égalité des chances. À cet égard, la Commission a également pris note de l'information contenue dans un rapport sur le projet de Human Rights Watch relatif aux droits des femmes, selon laquelle il y aurait dans l'emploi de nombreux cas de discrimination fondée sur le sexe, notamment en matière d'embauche, de licenciement et de reconversion². Prenant note du plan Gouvernemental d'action pour améliorer la condition de la femme et pour promouvoir son rôle dans la société à l'horizon 2000 (loi No 1032 du 29 août 1996), la Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des informations concrètes sur les mesures qui avaient été prises ou qu'il était envisagé de prendre concernant la mise en application de ce plan, en y incluant une information statistique ventilée par sexe sur le marché du travail, la population active, la participation à des programmes de formation et de reconversion et les perspectives d'emploi de ceux qui suivaient une formation. À ce propos, la Commission a rappelé sa précédente observation dans laquelle elle demandait à être informée des mesures prises en vue de promouvoir l'égalité d'accès aux postes supérieurs de direction et de gestion.

Convention No 103. Dans une demande directe formulée en 2000, la Commission a noté que l'article 170 du code du travail dispose qu'il est interdit de licencier une femme pendant qu'elle est enceinte et jusqu'à ce que son enfant ait atteint l'âge de trois ans, sauf quand il y a liquidation totale de l'entreprise ou de l'établissement, auquel cas l'employeur est tenu de lui trouver un autre emploi. À cet égard, le Gouvernement a dit que les informations communiquées par l'inspection du travail font état d'une augmentation du nombre de cas de violations de droits concernant des femmes qui ont été licenciées en toute illégalité durant leur grossesse, leur congé de maternité ou leur congé parental, cas qui se produisent le plus souvent quand il y a restructuration de l'entreprise, changement de propriétaire ou compressions de personnel. Cela étant, la Commission a prié le Gouvernement de continuer à la renseigner sur les cas de violations signalés en indiquant, éventuellement, le nombre de femmes licenciées illégalement durant leur congé de maternité. Elle espérait que le prochain rapport indiquerait les mesures qui auraient été prises ou qu'il était envisagé de prendre en vue de mettre fin à ces violations et pour faire assurer, conformément à cette disposition de la

Convention, le respect des droits des femmes en congé de maternité.

Sri Lanka

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, Sri Lanka a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Elle a ratifié également les Conventions Nos 29, 45, 87, 98, 103, 138 et 182 (mars 2001). Un premier rapport sur la Convention No 111 est attendu cette année. Le premier rapport relatif à la Convention No 182 n'est pas encore à remettre.

Observations des organes de surveillance

Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions 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 No 100. Rappelant ses précédentes observations sur l'existence de taux de salaire différents entre les hommes et les femmes dans le secteur du tabac ainsi que de taux différents, selon que l'on est homme ou femme, pour un travail payé à l'heure ou à la pièce, dans celui de la cannelle, la Commission a noté, dans son observation de l'année 2000 sur la Convention, que le Gouvernement continue à étudier la possibilité d'instituer un taux de salaire uniforme qui serait déterminé par le Commissaire au travail conformément aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 33 de la loi portant création des conseils des rémunérations. Elle a engagé le Gouvernement à prendre toutes mesures qui seraient nécessaires en vue d'éliminer les différentiels de salaire entre hommes et femmes dans les secteurs du tabac et de la cannelle, comme le prévoit l'article 2 de la Convention, et elle lui a demandé de continuer à la tenir pleinement informée de toutes les mesures qui auraient été prises ou envisagées.

La Commission a noté que le Conseil consultatif national du travail n'avait pas examiné la question de l'égalité de salaire depuis cinq ans. Elle a noté aussi que le syndicats des travailleurs du domaine de Lanka Jathika avait réitéré ses précédentes observations concernant l'inobservation de l'article 4 de la Convention par le Gouvernement. C'est pourquoi elle rappelait ses précédentes observations concernant

l'intérêt qu'il y avait à coopérer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de donner effet aux dispositions de la Convention et elle demandait au Gouvernement de lui fournir, dans son prochain rapport, un complément d'information sur certaines des mesures qui auraient été prises à cet égard.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2000 concernant la Convention No 100, la Commission a noté que le processus relatif à l'adoption du projet de loi sur l'égalité des chances avait été interrompu à la suite de protestations de la part de diverses catégories sociales. Elle a demandé au Gouvernement de la tenir informée de toutes mesures qui seraient prises ou qu'il serait envisagé de prendre à l'avenir en vue de doter le pays d'une législation affirmant le principe d'une égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

En ce qui concerne ses précédentes observations touchant la manière dont l'égalité de salaire est assurée dans le secteur privé et le secteur public, y compris dans les zones franches industrielles pour l'exportation, la Commission a noté que, dans celles-ci, les salaires sont fixés par le Conseil des investissements, qui est chargé de diriger les activités des entreprises implantées dans ces zones, et que ces salaires sont en général plus élevés que les taux de salaire établis par les conseils des rémunérations correspondant aux différents secteurs d'activité. À cet égard, la Commission a noté qu'il y avait, dans les fabriques de vêtements de ces différentes zones, des variations de salaire entre hommes et femmes employés aux mêmes tâches, les préposés à l'emballage dans la zone de Koggala, par exemple, gagnant 1 800 roupies par mois s'ils étaient hommes alors que les femmes n'en gagnaient que 1 525. Elle a demandé au Gouvernement de lui communiquer des renseignements sur toute disparité de salaire de cette nature, sur les raisons de cette disparité et sur toutes mesures prises en vue d'y remédier. Elle a demandé aussi à être renseignée sur toutes mesures qui auraient été prises ou qu'il serait envisagé de prendre en vue de faire appliquer partout – dans le secteur public, le secteur privé et les zones franches industrielles pour l'exportation – le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

En ce qui concerne les classifications d'emplois et la détermination des salaires, lesquelles, même quand il est fait abstraction du sexe, peuvent aboutir à un stéréotype et à une discrimination selon le sexe, la

Commission a pris note de ce qui est dit dans le rapport du Gouvernement concernant l'existence de lacunes dans la collecte de données détaillées. Elle a rappelé ses précédentes observations sur ce point et noté que le Gouvernement a l'intention de faire appel aux services consultatifs techniques du Bureau de statistique afin de faciliter la collecte de données ventilées par sexe.

La Commission a pris note de ce que dit le rapport concernant les salaires dans le secteur public et dans des établissements quasi publics comme les entreprises publiques. Elle en a retenu aussi, en ce qui concerne le nombre de femmes et d'hommes qui travaillent dans des entreprises et des établissements publics (1997), que beaucoup de femmes y exercent des emplois d'un niveau professionnel peu élevé, comme employées de bureau, par exemple, ou comme main-d'oeuvre non qualifiée, ainsi qu'elle avait noté dans sa précédente observation. En l'absence d'information sur les mesures prises ou envisagées pour élargir la gamme des options professionnelles des femmes et pour favoriser leur mobilité ascensionnelle dans le secteur public, la Commission demandait au Gouvernement de lui fournir, ventilées par sexe, des informations supplémentaires sur ce point ainsi que sur les échelles de salaires correspondant aux différents types de profession.

En ce qui concerne la réalisation d'évaluations objectives des emplois, la Commission a pris note de l'information contenue dans le rapport du Gouvernement selon laquelle le secteur privé a ses propres méthodes en la matière. Elle a noté aussi que le syndicat des travailleurs du domaine de Lanka Jathika avait une fois encore réitéré ses observations de 1998, dans lesquelles il disait qu'il n'existe aucune évaluation objective des emplois et qu'il attend que de vraies mesures soient prises pour satisfaire aux dispositions de l'article 3 de la Convention. La Commission a appelé l'attention du Gouvernement sur les observations qu'elle avait faites précédemment à ce sujet et elle lui a demandé de donner, dans son prochain rapport, des renseignements sur les mesures concrètes prises à cet égard.

Convention No 103. Dans son observation de 1999, la Commission a pris note des renseignements détaillés fournis par le Gouvernement dans son dernier rapport ainsi que des observations faites par le syndicat des travailleurs du domaine de Lanka Jathika et par l'Employers' Federation of Ceylan sur l'application de la Convention.

Dans ses précédentes observations, la Commission avait appelé l'attention du Gouvernement sur l'application de la Convention en ce qui concerne les ouvrières de plantation et, en particulier, sur le système des prestations alternatives de maternité (art. 5, par. 3, de la loi sur les prestations de maternité No 32 de 1939), système qui ne permet pas d'assurer la pleine application de la Convention à celles qui en relèvent. À cet égard, le Gouvernement a indiqué qu'une convention collective avait été signée avec plusieurs syndicats et 21 sociétés de gestion de plantations représentant 585 domaines, de sorte que, depuis janvier 1997, les femmes percevaient, sans réduction aucune, les allocations de maternité prévues par la loi sur les prestations de maternité. Toutefois, un petit nombre de plantations gérées par deux sociétés publiques n'étaient pas liées par cette convention collective. Le Gouvernement ajoutait que le département du travail était en train de réaliser une étude sur la question des prestations alternatives de maternité et qu'une fois que cette étude serait achevée des mesures devraient être prises en vue de modifier la loi susmentionnée sur les prestations de maternité.

La Commission a pris note avec intérêt de cette information. Elle a toutefois rappelé que les prestations en espèces versées aux femmes au titre du système de prestations alternatives, qui est encore applicable à un certain nombre d'entre elles, représentant de quatre à six septièmes de leur précédent salaire, ce qui est inférieur à 49 % de ce qu'elles gagnaient auparavant, alors que le paragraphe 6 de l'article 4 de la Convention dispose que lorsque les prestations en espèces sont déterminées sur la base du gain antérieur, elles ne devront pas représenter moins des deux tiers de ce gain. Elle a rappelé aussi les préoccupations exprimées par le syndicat des travailleurs du domaine de Lanka Jathika concernant la piètre qualité des prestations médicales assurées par les centres médicaux des plantations. Cela étant, la Commission espérait que le Gouvernement serait très bientôt en mesure de modifier les articles pertinents de ladite loi afin de faire en sorte que toutes les femmes qui travaillent et auxquelles la Convention est applicable reçoivent des prestations en espèces et des soins médicaux conformes aux dispositions de la Convention.

Dans ses précédentes observations, la Commission avait également appelé l'attention du Gouvernement sur le fait que la durée totale du congé de maternité était réduite à six semaines lorsque la

femme qui travaille donne naissance à un troisième enfant (ou lorsque l'enfant est mort-né). Le Gouvernement a indiqué que cette réduction répond à des considérations qui ont trait à la politique démographique mise en place en 1985, politique qui tend à favoriser les familles peu nombreuses. L'obligation d'accorder un congé de maternité d'une durée totale de 12 semaines, dont six devaient obligatoirement être prises après l'accouchement, était un problème dont le Gouvernement prenait note, sans avoir pour autant encore pris de mesures à cet effet faute de décision politique en la matière. La Commission espérait qu'il serait très bientôt en mesure d'apporter les modifications nécessaires à la législation afin d'assurer la pleine application des dispositions des paragraphes 2 et 3 de l'article 3 de la Convention à toutes les travailleuses visées par cet instrument, quel que soit le nombre de leurs enfants.

Trinité-et-Tobago

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Trinité-et-Tobago a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Elle a ratifié aussi les Conventions Nos 29, 87, 98 et 105.

Observations des organes de surveillance

Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions 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 No 100. La Trinité-et-Tobago a ratifié la Convention en 1997 et la Commission d'experts a examiné le premier rapport du Gouvernement à sa session de 2000. Dans une demande directe de la même année, elle a pris note avec intérêt de l'adoption de la loi de 2000 sur l'égalité des chances, loi qui porte interdiction expresse de toute discrimination dans l'emploi et qui vise à promouvoir le principe de l'égalité des chances. Tout en notant que cette interdiction semble être suffisamment large pour couvrir tous les éléments de rémunération spécifiés dans la Convention, en l'absence de disposition spécifique concernant le principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer la manière dont

est appliqué dans les faits le principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

La Commission a pris note aussi du fait que la nouvelle loi s'applique à tous les travailleurs du secteur public et du secteur privé. Elle a noté par ailleurs qu'elle ne s'applique pas à certains secteurs d'activité et catégories de travailleurs, comme les sports, les clubs, le bénévolat, les organisations à but non lucratif et les organismes religieux (cinquième partie, non-application de la loi) et les employés de maison (art. 13, par. 1). À ce propos, la Commission a appelé l'attention du Gouvernement sur les travailleurs à temps partiel, qui, s'ils sont visés par la nouvelle loi, ne se voient pas appliquer d'autres dispositions législatives, et elle demandait au Gouvernement d'indiquer comment serait assurée la protection de ces travailleurs dans l'esprit de la Convention.

La Commission a pris note des exemplaires du texte de trois conventions collectives joints au rapport du Gouvernement comme exemples de conventions collectives conclues entre les travailleurs et le secteur public qui les emploie – comme la Port of Spain City Corporation, la San Fernando City Corporation et des corporations régionales – ainsi que des listes d'emplois indiqués de manière détaillée dans ces conventions avec les salaires correspondants. Elle constatait avec préoccupation que ces conventions collectives comportent des différences d'échelle de salaires entre hommes et femmes dont on ne donnait comme seule raison que la différence de sexe. Notant que ce différentiel de salaire n'est pas conforme aux dispositions de la Convention, la Commission a demandé au Gouvernement de donner, dans son prochain rapport, des informations sur les mesures prises pour l'éliminer des conventions collectives et de toutes conventions de ce type qui seraient conclues à l'avenir.

Convention No III. Dans la demande directe qu'elle a adressée en 1999, la Commission d'experts a pris note avec intérêt de l'adoption de la loi de 1997 sur la protection de la maternité, loi qui, entre autres dispositions, vise à assurer à toutes les femmes qui travaillent la protection des conditions et de la sécurité de leur emploi durant le congé de grossesse et de maternité. Suite à des observations qu'elle avait faites précédemment concernant le caractère discriminatoire de plusieurs réglementations publiques, qui disposent que les fonctionnaires femmes qui sont mariées

peuvent perdre leur emploi si leurs obligations familiales les empêchent de s'acquitter comme il convient de leurs fonctions (Public Service Commission Regulations, art. 57; Police Commission Regulations, art. 52; Statutory Authorities' Service Commission Regulations, art. 58) et qu'un fonctionnaire femme qui se marie doit le faire savoir à la Public Service Commission (Civil Service Regulations, art. 14, par. 2), la Commission a pris note du fait que le Gouvernement indique que ces dispositions sont en cours de révision complète et qu'il s'agit notamment d'en extraire tout élément de discrimination qui pourrait s'y trouver.

Le dernier rapport du Gouvernement sur l'application des dispositions de la Convention a été reçu et il a été examiné par la Commission d'experts à sa session de novembre-décembre 2001.

Uruguay

Position à l'égard des conventions de l'OIT

Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Uruguay a ratifié les Conventions Nos 100, 111 et 156. Il a ratifié aussi les Conventions Nos 29, 87, 98, 105, 122 et 138.

Observations des organes de surveillance

Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions 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 No III. Dans son observation de 2000, la Commission a rappelé les observations de l'Association des employés du Conseil national des centrales de production et de distribution d'électricité (AUTE) de l'Assemblée intersyndicale des travailleurs-Convention nationale des travailleurs (PIT-CNT) faisant état de discrimination fondée sur le sexe au sein du Conseil. Il ressortait des allégations avancées que, parce que des normes spéciales de sécurité sociale leur étaient appliquées, les femmes recevaient des indemnités de départ volontaire inférieures à celles des hommes en cas de compressions de personnel. La Commission avait rappelé toute la portée des dispositions de l'alinéa a), paragraphe 1, de l'article 1 de la Convention ainsi que du paragraphe 2 b) iv) de la Recommandation No 111 et elle avait demandé au

Gouvernement de l'informer des résultats définitifs de l'action engagée par l'inspection du travail à ce sujet.

À cet égard, la Commission a pris note de la décision de l'inspection du travail en date du 15 août 1997 qui était jointe au rapport du Gouvernement. Cette décision contient une analyse des allégations avancées par les parties ainsi que des avis des organismes consultés. Le plan d'incitation au départ à la retraite, qui était attaqué par les représentants des femmes et qui avait été approuvé par décision administrative en date du 10 septembre 1996, établit une distinction entre deux catégories d'employés couverts par le régime général des retraites : a) ceux qui ont entre 55 et 59 ans, qui auraient droit à une prime de départ représentant 12 mois de salaire; b) ceux qui auraient droit, quand ils auraient 60 ans, à une prime de départ représentant 18 mois de salaire. Si le plan ne dit rien quant au sexe, il se trouve que le groupe d'âge des 55 à 59 ans, dont la prime représente six mois de salaire de moins, concerne les femmes du fait qu'à l'époque où le plan est entré en vigueur, seuls les hommes pouvaient prendre leur retraite à 60 ans en régime normal. La Commission a noté que la décision de l'inspection du travail montre que personne n'aurait pu ignorer qu'étant donné le régime de départ à la retraite qui était en vigueur à l'époque où le plan a été institué, une femme de 55 ans se trouvait dans une situation légalement identique, aux fins du plan, à celle d'un homme de 60 ans et que, de ce fait, leur prime de départ devait être la même.

La Commission a noté avec intérêt que, dans la décision susmentionnée, l'inspection du travail enjoint à l'administration d'accorder, dans la mesure des moyens dont elle dispose, une prime de 18 mois de salaire aux fonctionnaires femmes désavantagées par le plan en question. Elle notait toutefois que le membre de phrase « dans la mesure des moyens dont elle dispose » laisse planer un doute quant au caractère obligatoire de cette injonction et quant à la suite qui peut lui avoir été donnée. Elle a rappelé que lorsque les mêmes conditions, le même traitement ou les mêmes critères s'appliquent à tous mais que leurs conséquences défavorisent gravement certains travailleurs en raison de leur race, de la couleur de leur peau, de leur sexe ou de leur religion et que ces conditions n'ont pas de rapport direct avec les exigences de l'emploi, il y a discrimination indirecte. On demandait donc au Gouvernement de dire si toutes les femmes qui étaient défavorisées par la dis-

crimination indirecte que faisait le plan ont reçu la prime correspondante de 18 mois de salaire et si des mesures ont été adoptées en vue de faire en sorte que l'attribution de ce type de prestations ne désavantage pas de manière disproportionnée les femmes par rapport aux hommes.

Dans la demande directe formulée en 2000 concernant la Convention No 100, la Commission a noté que la reformulation du plan national d'action en faveur de la femme et de la famille n'avait pas été approuvée. Elle a noté aussi que le rapport du Gouvernement faisait état de mesures concrètes pour ce qui concerne le principe, comme la création du Comité des propositions et de la suite à donner à la Conférence de Beijing sur les femmes, celle du Comité honoraire pour les femmes des zones rurales et celle du Comité tripartite pour l'égalité de chances et de traitement établi le 7 mars 1997 en remplacement du Comité interinstitutionnel prévu par le décret No 37/97, qui ne s'est jamais réuni. Elle a relevé avec intérêt que, d'après l'information communiquée par la PIT-CNT, le Comité tripartite se réunit tous les 15 jours et qu'il a organisé un stage pour inspecteurs du travail en 1997 et, en 1999, un autre sur la discrimination dans les services publics. Elle espérait qu'on la tiendrait informée du fonctionnement et des activités de ces comités. Elle a demandé aussi à être tenue informée des plans et activités du Comité tripartite sur l'égalité de chances et de traitement en général en ce qui concerne les autres catégories que le sexe dont il est fait état dans la Convention et elle a réitéré sa demande d'information sur les cas auxquels le décret No 37/97 a pu s'appliquer.

Convention No 156. Dans une demande directe adressée en 2000, la Commission a noté que, bien que la prise en charge institutionnelle de la garde des tout jeunes enfants soit encore limitée et que seules quelques écoles maternelles restent ouvertes jusqu'à huit heures par jour (dans les zones pauvres), les toutes dernières années ont vu les établissements d'éducation préscolaire commencer à s'ouvrir aux enfants de 3 à 4 ans dans le cadre de la réforme de l'éducation. La Commission a noté aussi que certains organismes d'État ont leur propre garderie et que la quantité et la qualité des structures d'accueil des jeunes enfants ont beaucoup progressé dans le secteur privé. Elle a demandé si les hommes et les femmes qui laissent leurs enfants à la garde d'établissements privés reçoivent

une forme quelconque d'indemnité ou de remboursement pour les frais que cela leur cause.

Au sujet de ses précédentes observations, la Commission a pris note de la décision No 89 rendue par le tribunal No 8 de Montevideo le 18 novembre 1993³. Elle a noté avec intérêt que ce tribunal avait déterminé qu'en licenciant une mère de famille pour avoir refusé, eu égard à ses obligations familiales, qu'on modifie ses heures de travail, l'entreprise avait agi en violation des dispositions de la Convention. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer à la tenir informée dans ses rapports de toute décision judiciaire ou administrative se rapportant à la Convention.

La Commission n'avait pas reçu l'information qu'elle avait demandée concernant la portée et l'application effective de la loi No 16045 (art. 1, 2 et 2 H) en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination à l'égard des travailleurs qui ont des obligations familiales. Elle a demandé une fois de plus à recevoir cette information.

Convention No 103. Dans une demande directe formulée en 2000, la Commission a noté avec intérêt que l'article 28 de la loi No 16 104 du 23 janvier 1990 permet à une employée de la fonction publique qui nourrit son enfant au sein de demander une réduction de 50 % de son temps de travail sans perte de salaire. Dans ses précédentes observations, elle avait une fois de plus appelé l'attention sur les dispositions de l'article 27 du décret No 457/988 du 12 juillet 1988, aux termes duquel une femme qui, membre d'un organisme mutuel d'assistance médicale, ne compte pas au moins 300 jours d'appartenance à cet organisme à la date de l'accouchement, n'a pas droit aux prestations médicales de maternité.

III. Complément d'information

Estonie

Un atelier sur l'application des principes de non-discrimination dans l'emploi et d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (Conventions Nos 100 et 111), à la réalisation duquel le Bureau international du travail apportera son concours et auquel il participera, est prévu pour janvier 2002.

L'Estonie a enregistré une montée inquiétante du chômage dont l'impact sur les femmes a été particulièrement grave. Le Gouvernement a de ce fait été conduit à s'adresser au BIT pour l'établissement d'un plan national d'action qui vise à assurer aux femmes de plus grandes possibilités d'accès à l'emploi, et à des emplois meilleurs. Avec un soutien financier du Gouvernement finlandais, la mise en place de ce plan a commencé en janvier 1999 par une série de séminaires de sensibilisation aux difficultés d'insertion professionnelle que connaissent les femmes en vue de doter les responsables locaux de la mise en place des politiques et de la planification de moyens accrus pour mieux traduire en actes leur volonté de promouvoir l'emploi des femmes.

La réalisation d'un projet pilote dans l'une des zones rurales les plus pauvres, celle de Valga, a suscité un large appui local, les organisations de femmes se mobilisant pour travailler, en relation étroite avec les responsables du développement, les syndicats et les milieux d'affaires de la région, à promouvoir la revitalisation économique des zones rurales. Elles ont pu, grâce à la formation que leur a assurée un expert international, mettre au jour l'existence d'un potentiel régional viable de création d'emplois et de développement d'entreprises, comme avec le tourisme rural et l'offre de produits agricoles de substitution. En vue de traduire ce potentiel en possibilités réelles, plus de 400 femmes prennent part à des programmes de développement des capacités et du sens des affaires. Une composante microcrédit est également en gestation qui permettra aux femmes de passer à l'étape suivante et de lancer leurs propres entreprises.

De participer activement à la réalisation du projet a donné aux femmes de la région le sentiment que le projet leur appartient et contribué à leur donner davantage confiance en elles-mêmes et dans leurs moyens d'action. Le dialogue qui s'est instauré entre leurs associations et les autorités locales leur a valu de pouvoir mieux faire entendre leur voix dans le développement de leur communauté. À mesure que le projet avance, des interventions ciblées se mettent en place dans d'autres zones pauvres et une attention spéciale est portée à des catégories de population particulièrement vulnérables, comme les travailleuses âgées et les russophones. Le BIT va bientôt faire paraître pour l'Estonie un manuel de formation concernant l'emploi de femmes d'un âge déjà avancé.

Fédération de Russie

Programme de renforcement des capacités touchant l'égalité des sexes, la pauvreté et l'emploi dans la Fédération de Russie et six pays de la Communauté d'États indépendants

Au cours des dernières années, les changements fondamentaux intervenus dans la dynamique du marché du travail dans la Fédération de Russie et dans quelques autres pays de la Communauté d'États indépendants ont fait apparaître un affaiblissement considérable de la position des femmes. La dynamique des indicateurs sociaux et économiques révèle un certain nombre de tendances négatives, à savoir que l'on trouve moins de femmes dans les secteurs qui se développent rapidement et où les salaires sont élevés, que la ségrégation industrielle et professionnelle s'aggrave et que les femmes mettent plus de temps que les hommes à retrouver du travail. Les risques de perte d'emploi sont plus grands pour les femmes et le taux de chômage parmi celles qui entrent sur le marché du travail pour la première fois est lui aussi plus élevé.

En réponse à une demande d'aide qui lui était adressée au cours d'un séminaire international sur l'intégration de la parité des sexes aux activités de coopération technique dans le domaine social et celui du travail, séminaire qui s'est tenu en novembre-décembre à Saint-Petersbourg, le BIT a récemment mis sur pied, à l'intention de la Fédération de Russie et de six pays de la CEI, un programme de renforcement des moyens d'action en matière de parité des sexes, de pauvreté et d'emploi qui comporte des éléments de recherche et de développement des capacités. Les travaux de recherche consisteront à examiner la situation des femmes face à l'emploi et à faire l'analyse des politiques et programmes propres à vaincre la pauvreté. Des rapports nationaux d'analyse seront établis et les modules appropriés du Programme du BIT relatif à la parité des sexes, à la pauvreté et à l'emploi seront adaptés aux conditions naturelles. Les principaux résultats que l'on en attend sont qu'ils contribuent à :

a) Développer la base de connaissances en matière d'emploi et à établir là-dessus des statistiques ventilées par sexe;

b) Faire prendre davantage conscience des trois composantes de l'urgente nécessité de combattre le chômage et la pauvreté dans la région;

c) Engager le processus d'adaptation du module du programme relatif à la parité des sexes, à la pauvreté et à l'emploi en coopération étroite avec les administrations locales;

d) Renforcer les capacités institutionnelles d'action dans différents domaines (formation de formateurs), à élaborer des instruments pratiques pour l'application des modules du programme relatif à la parité des sexes, à la pauvreté et à l'emploi dans des conditions nationales concrètes et à aider nos homologues à les utiliser;

e) Étudier la possibilité de relier le programme à d'autres activités et projets du bureau de Moscou.

Modèle général pour la réinsertion sociale des filles qui vivent de la rue à Saint-Petersbourg

Dans le cadre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), un programme d'action a été mis sur pied pour la réinsertion sociale des filles qui vivent de la rue à Saint-Petersbourg, programme qui ne devrait pas tarder à être lancé.

Une récente étude sociologique sur la prostitution des enfants, qui a bénéficié d'une aide du Conseil nordique des ministres (Saint-Petersbourg, mai 2000), fait état de l'aggravation alarmante de la pire forme de travail des enfants au nord-ouest de la Fédération de Russie, et en particulier à Saint-Petersbourg. Le rapport 1999 de Médecins du monde sur Saint-Petersbourg (1999) fait la même constatation. La prostitution des enfants, l'une des pires formes du travail des enfants, devient un phénomène de notoriété publique dans la ville. Une étude de l'IPEC réalisée à l'automne 2000 évalue à 6 000 environ le nombre d'enfants victimes d'abus sexuels. Ceux qui font de la prostitution sont la catégorie la plus vulnérable des enfants des rues. Ils demeurent sans protection du fait qu'il n'y a pas eu jusqu'ici dans la ville de programmes destinés à mettre fin à ces cas flagrants de violences sur la personne d'un enfant.

Achevée en octobre 2000, l'analyse approfondie de l'IPEC sur la situation des enfants qui vivent de la rue à Saint-Petersbourg a confirmé également les

résultats et conclusions de précédentes études. Elle a permis aussi d'obtenir une information détaillée sur les causes, les conditions et les conséquences du type de travail d'enfants effectué par les filles de la rue. D'après cette analyse, presque toutes font, dans une certaine mesure, de la prostitution, et ceci alors que les trois quarts d'entre elles ont un ou deux parents et un foyer parental. La moyenne d'âge de celles qui font de la prostitution était de 12 ans; celles de 13 et 14 ans qui le faisaient représentaient, respectivement, 6 et 14 %.

Les travaux de recherche de l'IPEC montrent que ce sont surtout des raisons économiques qui sont à l'origine de la prostitution des enfants. Pour 80 % d'entre eux, c'était le besoin d'argent et/ou de nourriture pour avoir de quoi vivre. 15 % des filles travaillent pour des organismes qui « fournissent » des mineurs pour services sexuels. L'analyse montrait le caractère alarmant de la notoriété publique de la prostitution des enfants et de la part qu'y ont les adultes. C'est ainsi que 46,1 % des enfants livrés à la prostitution y ont été incités par un adulte de leur connaissance et 4,3 % par un membre de leur famille.

L'analyse des problèmes relatifs aux filles qui vivent de la rue fait ressortir l'influence des principaux facteurs ci-après :

a) Le rôle de la femme ou de la fille dans la société est encore largement sous-estimé; b) les autorités municipales n'ont mis en place aucune politique à l'égard de ces filles; c) les mécanismes de réinsertion qui existent ont besoin d'être adaptés à ce qu'est la situation de ces enfants à l'heure actuelle; d) les difficultés économiques dont continuent à souffrir les familles de la plupart des filles de la rue sont un facteur aggravant des circonstances qui conduisent aux pires formes de travail des enfants; e) la collectivité et ceux qui la gouvernement ne saisissent pas la gravité du problème que constituent la prostitution des enfants et autres pires formes de travail des enfants.

Le programme d'action vise à mettre au point un modèle de réinsertion et à le faire appliquer à 100 filles – filles des rues et filles exposées au risque d'exploitation sexuelle – fragilisées par le manque d'instruction, par l'effet de continues crises familiales, par l'exclusion sociale et par la solitude. La mise en application de ce programme fera intervenir divers organismes et ONG de Saint-Petersbourg.

Sri Lanka

Le BIT a fait faire une étude de cas sur Sri Lanka concernant les bonnes pratiques à suivre en vue d'empêcher les travailleuses migrantes de se laisser aller à accepter des formes de travail qui sont de l'exploitation. Cette étude indépendante paraîtra prochainement.

Trinité-et-Tobago

Le bureau du BIT dans les Caraïbes entreprend actuellement une étude sur la discrimination dans l'emploi et la profession, étude qui portera notamment sur les cas de discrimination fondée sur le sexe et sur ses causes multiples.

Dans le cadre de son programme « InFocus » de stimulation de l'emploi par le développement de la petite entreprise, le BIT a, avec le concours de son bureau des Caraïbes, entrepris une étude sur l'emploi, la problématique des sexes et la petite entreprise dans les Caraïbes, compte tenu des leçons à tirer de l'expérience de la Barbade, du Suriname et de la Trinité-et-Tobago. L'étude est publiée sous forme de document de travail No 19 de la série consacrée à la SEED

Notes

¹ *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquantième session, Supplément No 38 (A/50/38), par. 496-552.*

² *Russia and Chechnya : Neither Jobs nor Justice, Human Rights Watch.* Mars 1995, vol. 7, No 5.

³ *Revista de Derecho Laboral*, vol. XXXVII, No 176, 1994.