



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

Distr. générale  
8 novembre 2004  
Français  
Original: anglais

---

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

Trente-deuxième session

Point 5 de l'ordre du jour provisoire\*

10-28 janvier 2005

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

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

**Note du Secrétaire général**

**Additif**

**Organisation internationale du Travail**

1. Au nom du Comité, le Secrétariat a invité le 30 septembre 2004, 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 et unième session.
2. Le Comité souhaiterait également obtenir des renseignements sur les activités, programmes et décisions de l'OIT visant à promouvoir l'application de la Convention.
3. Le rapport est présenté en réponse à la demande du Comité.

---

\* CEDAW/C/2005/I/1.



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

Genève, juillet 2004

**Table des matières**

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Première partie : Introduction .....		3
Deuxième partie : Renseignements sur la situation de chaque pays .....		4
Algérie .....		4
Croatie .....		6
Gabon .....		9
Italie .....		10
Paraguay .....		12
Turquie .....		14

## Première partie : Introduction

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

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ratifiée par 161 États membres;
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111), ratifiée par 159 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156), ratifiée par 34 États membres.

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

### *Travail forcé*

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

### *Travail des enfants*

- Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 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 collectives, 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 sur des travaux souterrains, 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 venus du monde entier qui se réunit chaque année. Le présent rapport contient, dans la deuxième partie, le texte des observations et demandes directes formulées par cet organe. Les observations sont publiées dans le rapport annuel de la Commission qui paraît en anglais, en espagnol et en français et est présenté à la Conférence internationale du Travail. Les demandes directes (rédigées en anglais et en français, ainsi qu'en espagnol s'il s'agit des pays hispanophones) ne sont pas publiées, mais elles sont portées à la connaissance du public. Elles sont par la suite incluses dans la base de données de l'OIT relative aux activités de surveillance (ILOLEX).

## **Deuxième partie : Renseignements sur la situation de chaque pays**

### **Algérie**

#### **Position à l'égard des Conventions de l'OIT intéressant les femmes**

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Algérie a ratifié les conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. Elle a également ratifié les conventions n<sup>os</sup> 3, 29, 56, 87, 89, 98, 105, 122, 138, 142 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 CEDAW ont trait aux conventions suivantes :

**Convention n° 100 :** Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission d'experts a noté qu'une enquête nationale sur les salaires devait démarrer en septembre 1998. L'enquête devait prendre en compte les préoccupations déjà exprimées par la Commission au sujet de la répartition des emplois masculins et des emplois féminins aux divers niveaux de rémunération, en particulier dans les professions et secteurs qui emploient un grand nombre de femmes, dans le secteur public comme dans le secteur privé. La Commission a donc demandé au Gouvernement d'indiquer si l'enquête était achevée et, dans l'affirmative, d'en communiquer les résultats à la Commission afin qu'elle puisse déterminer dans

quelle mesure le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes inscrit dans la Convention est effectivement appliqué.

La Commission d'experts a également attiré l'attention du Gouvernement sur le fait que lorsque les systèmes d'évaluation des emplois utilisent les salaires du marché pour établir une pondération des critères, il est possible que ces pondérations reflètent la discrimination qui s'opère traditionnellement sur le marché du travail du fait de préjugés sexistes ou de perceptions stéréotypées, ce qui aboutit à une sous-évaluation de la rémunération des emplois principalement occupés par des femmes. C'est pourquoi la Commission a recommandé l'établissement de systèmes d'évaluation distincts pour les emplois où prédominent les femmes et pour les emplois où prédominent les hommes, de façon à repérer et à corriger les cas de discrimination salariale. La Commission a également demandé au Gouvernement de fournir des renseignements sur les mesures prises ou envisagées : a) pour faire respecter le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale dans les domaines où il peut exercer une influence directe ou indirecte sur la détermination des barèmes des salaires; et b) pour encourager l'application du principe d'égalité de rémunération dans les cas où les pouvoirs publics ne participent pas au mécanisme de détermination des salaires; et c) pour coopérer avec les employeurs et les travailleurs afin de donner effet à la Convention et à la législation nationale dans ce domaine.

**Convention n° 111** : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2003, la Commission d'experts a noté que le Gouvernement avait indiqué que les décrets sur le travail à temps partiel (n° 97-473 du 8 décembre 1997) et sur le travail à domicile (n° 97-474 du 8 décembre 1997) avaient permis aux femmes de concilier les obligations qui leur incombent en tant que femmes et la possibilité d'obtenir un revenu pour compléter les ressources familiales. Dans sa réponse, la Commission a souligné qu'il était important, en vue de promouvoir l'égalité des chances et de traitement, de ne pas considérer la rémunération des femmes comme une rémunération complémentaire. En effet, si cette situation se produit parfois, elle n'est pas celle de nombreuses femmes qui pourvoient de façon appréciable à leurs propres moyens d'existence ou à ceux de leur famille. À cet égard, la Commission a aussi rappelé que, dans les faits, les femmes se trouvent encore confrontées sur le marché de l'emploi à des discriminations résultant de stéréotypes relatifs à leur place dans la société. La Commission a donc encouragé le Gouvernement à poursuivre les efforts entrepris pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission d'experts a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures qui avaient été prises pour faciliter l'accès des femmes et des filles à certaines nouvelles filières de formation professionnelle, telles que l'électricité et l'électronique afin d'éviter d'instaurer une ségrégation des emplois qui serait fondée sur le sexe. La Commission a fait valoir que la discrimination n'est pas toujours liée à des interdictions légales mais aussi à des préjugés sociaux qui peuvent avoir pour effet d'assigner des capacités sur la base de stéréotypes ou de traditions plutôt que sur celle des aptitudes et intérêts véritables.

Lorsqu'elle examine les mesures de protection spéciale de l'emploi des femmes – telles que l'interdiction du travail de nuit ou le fait de ne pas nommer des femmes à des postes dangereux, insalubres ou nuisibles à la santé – la Commission

n'ignore pas que les besoins peuvent varier selon les pays. Elle a toutefois invité le Gouvernement à envisager la possibilité de procéder à un réexamen de ces dispositions, en consultation avec les partenaires sociaux et en particulier avec les femmes qui travaillent, afin de déterminer s'il est toujours nécessaire d'interdire aux femmes l'accès à certaines professions, compte tenu de l'amélioration des conditions de travail, de l'évolution des attitudes et de la reconnaissance du droit à l'égalité d'accès et à l'égalité de chances. L'une des raisons invoquée par le Gouvernement pour justifier l'interdiction qui est faite aux femmes d'occuper certains emplois est le souci de permettre aux femmes qui travaillent de concilier la vie professionnelle et les impératifs familiaux. À cet égard, la Commission a rappelé qu'il serait préférable d'étendre progressivement aux hommes certaines des mesures qui ont été prises en faveur des femmes qui travaillent – afin de leur permettre de s'occuper de leurs enfants – de sorte que ces avantages n'aient plus pour effet de diminuer la compétitivité des femmes sur le marché du travail. Les responsabilités familiales peuvent effectivement devenir un obstacle à l'égalité de traitement en matière d'emploi et être une cause majeure de discrimination directe ou indirecte à l'égard des femmes. En adoptant de telles mesures, les pouvoirs publics montreraient qu'ils reconnaissent que les responsabilités familiales sont un problème de famille et de société – et non pas seulement le problème des femmes.

## Croatie

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Croatie a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100, 111 et 156. Elle a également ratifié les conventions n<sup>os</sup> 3, 29, 45, 56, 87, 98, 100, 103, 105, 111, 122, 138 et 182.

II. **Observations des organes de contrôle de l'OIT.** Les commentaires de la Commission d'experts de l'OIT 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 n<sup>o</sup> 100 :** Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission a relevé avec intérêt qu'à la suite des amendements apportés à la loi sur le travail de juillet 2003, les définitions des termes « travail de valeur égale » et « rémunération » étaient incluses à l'article 82, conformément à la Convention. La Commission a également relevé avec intérêt que la disposition 13(1)4 de la loi sur l'égalité des sexes, qui est entrée en vigueur le 30 juillet 2003, interdit toute discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération.

La Commission a également relevé l'adoption, en décembre 2001, d'une nouvelle Politique nationale de promotion de l'égalité entre les sexes, comprenant le programme d'application de la Politique nationale de promotion de l'égalité entre les sexes en République de Croatie de 2001 à 2005 (n<sup>o</sup> 112/01). La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des renseignements dans son prochain rapport sur les activités menées dans le cadre de cette politique afin d'assurer que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit appliqué à tous les travailleurs.

À la suite de son précédent commentaire, la Commission d'experts a relevé que le Gouvernement avait indiqué que, selon l'Association des employeurs croates, aucune règle ne régissait la détermination des salaires versés par les employeurs ayant moins de 20 employés et que, dans ces cas, les salaires étaient déterminés par

contrat ou selon les règles fixant les conditions d'emploi. La Commission a demandé au Gouvernement de communiquer des renseignements relatifs à la question de savoir si le nouvel article 82 de la loi sur le travail s'appliquait à ces employeurs et, dans la négative, de quelle façon le Gouvernement assurait l'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale dans les entreprises employant moins de 20 personnes. Enfin, la Commission a relevé que selon les indications fournies par le Gouvernement, aucune plainte relative à une discrimination salariale entre hommes et femmes n'avait été déposée. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des renseignements sur les activités menées par le Service d'inspection pour faire respecter l'article 82 de la loi sur le travail, notamment en vue de faire mieux comprendre la loi et de donner des conseils, ainsi que sur les activités du service liées à des plaintes.

**Convention n° 111.** Dans son observation de 2003, la Commission d'experts a noté avec intérêt l'adoption de la loi sur les amendements à la loi sur le travail et celle de la loi sur l'égalité des sexes, qui sont entrées en vigueur les 19 et 30 juin 2003, respectivement. La Commission a relevé que l'article 2, amendé, de la loi sur le travail, ajoute la discrimination à raison de l'orientation sexuelle ou de l'origine ethnique à la précédente liste interdisant toute discrimination envers les travailleurs et les demandeurs d'emploi, fondée sur la race, la couleur de la peau, le statut matrimonial, les obligations familiales, l'âge, la langue, la religion, l'opinion, l'origine sociale, la fortune, la santé, la position sociale, l'affiliation ou la non-affiliation à un parti politique, l'affiliation ou la non-affiliation à un syndicat et les difficultés physiques et mentales (1); définit ce qui est considéré comme discrimination directe et indirecte (2) (3); énonce les cas de différence de traitement autorisé (2a); contient des dispositions sur le harcèlement et sur le harcèlement sexuel (2b); établit le droit à recevoir des dommages en cas de discrimination (2c); et établit que la charge de la preuve incombe à l'employeur (2d). La Commission a également noté que l'article 13 de la loi sur l'égalité des sexes interdit la discrimination en matière d'emploi et de profession, la Commission a estimé que ces nouvelles dispositions étaient conformes à la Convention, dont elles renforçaient l'intégration au droit national. Elle a demandé au Gouvernement de fournir dans ses rapports ultérieurs des renseignements sur la mise en vigueur de ces dispositions et leur application pratique, y compris les résultats obtenus. Dans sa demande directe de 2003, la Commission a relevé les résultats de travaux de recherche expérimentaux menés par la section des femmes de la Fédération des syndicats indépendants de Croatie et du groupe de femmes TOD (transition to democracy). Ces travaux ont montré que les femmes étaient souvent victimes de harcèlement sexuel sur le lieu du travail (une femme sur quatre). La Commission a demandé au Gouvernement croate de donner, dans son prochain rapport, des renseignements relatifs aux mesures concrètes qui avaient été prises, ou qui étaient envisagées, pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu du travail, ainsi qu'à l'application pratique de la disposition de la loi du travail relative au harcèlement sexuel.

La Commission a pris note des observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels de la Croatie en date du 30 novembre 2001 (E/C.12/1/Add.73). Ce Comité s'inquiétait des informations qui lui parvenaient, selon lesquelles les autorités compétentes ne traitaient pas comme il convenait des actes individuels de discrimination et de violence motivés par des raisons ethniques, principalement perpétrés à l'encontre des Serbes et des Roms, de même que des

actes de discrimination en matière d'emploi, fondée sur le sexe, l'âge et l'origine ethnique. Le Comité a également souligné que les femmes occupaient généralement des emplois moins rémunérateurs et moins bien considérés et étaient faiblement représentées dans la fonction publique et dans les fonctions électives. La Commission des experts de l'OIT s'est associée au Comité des droits économiques, sociaux et culturels pour encourager le Gouvernement à adopter des mesures afin de continuer de réduire le chômage et de promouvoir l'entrepreneuriat, en assurant que toutes les mesures prises à cet effet, y compris la formation de futurs employés et le placement de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs potentiels, soient menées de manière non discriminatoire. La Commission a également énergiquement recommandé au Gouvernement d'entreprendre une étude détaillée de la situation des femmes dans la population active et dans la fonction publique. La Commission a exprimé l'espoir que le Gouvernement prendrait en compte ces commentaires et adopterait les mesures nécessaires pour remédier à l'inégalité dont les principales victimes sont en fait les femmes et les membres de certaines minorités nationales.

**Convention n° 156.** Dans sa demande directe de 2000, la Commission d'experts a constaté que l'article 2 de la loi sur le travail interdit à un employeur d'accorder à un demandeur d'emploi ou à un travailleur un traitement moins favorable en se fondant sur un certain nombre de critères, notamment celui des responsabilités familiales. En outre, dans sa Politique nationale de promotion de l'égalité entre les sexes, adoptée en 1996, et dans son Programme d'action en vue de l'application du Programme de Beijing, le Gouvernement déclare que des mesures spécifiques doivent être adoptées en vue de promouvoir l'égalité dans la vie familiale afin de concilier les responsabilités familiales et professionnelles des deux parents. La Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer des renseignements sur les mesures supplémentaires prises ou envisagées dans le cadre de cette politique nationale à l'égard des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

La Commission a noté avec intérêt que la loi sur l'éducation préscolaire et la loi sur l'éducation primaire prévoyaient des services de garde d'enfants, en particulier pour les enfants de parents qui travaillent. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des exemplaires de ces lois et d'indiquer également s'il existe des établissements ou des services communautaires qui aident les travailleurs ayant des responsabilités familiales à prendre soin des personnes âgées.

La Commission a prié le Gouvernement d'indiquer s'il existait en Croatie des mesures visant à diffuser des renseignements ou à dispenser un enseignement destiné à faire mieux comprendre au public le principe de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs des deux sexes et les problèmes auxquels se trouvaient confrontés les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et des mesures visant à promouvoir dans l'opinion publique un climat favorable à la résolution de ces problèmes. Notant que la législation prévoyait que le congé parental pouvait être pris par l'un ou l'autre parent, sauf pendant la période obligatoire de congé de maternité, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer si des campagnes de publicité avaient été menées afin d'encourager les pères à faire usage de ces dispositions et de promouvoir d'une façon générale le concept du partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes.



## Gabon

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Gabon a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 3, 4, 29, 45, 87, 98, 105 et 182.

II. **Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT.** Celles des observations de la Commission d'experts de l'OIT qui se rapportent aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes de l'OIT :

**Convention n<sup>o</sup> 100 :** Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission d'experts a rappelé qu'elle faisait observer depuis plusieurs années que le champ d'application du principe de rémunération égale tel que défini à la section 140 du Code du travail était plus limité que dans la Convention. En effet, le Code du travail ne semblait pas prévoir qu'une comparaison puisse être établie entre des emplois de nature et de caractéristiques différentes, mais impliquant un travail de valeur égale. La Commission espérait donc que le Gouvernement s'efforceraient de modifier cette disposition. Rappelant que la Convention avait instauré un mode d'évaluation objectif des emplois afin de parer à toute forme de discrimination lors de l'établissement de la rémunération, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer de quelle manière le montant des salaires était déterminé dans la pratique, qu'il le soit aux termes de conventions collectives ou par décret présidentiel, comme dans le cas du salaire minimum.

La Commission a noté que le Gouvernement avait l'intention de renforcer le service de statistique attaché à la Direction de la recherche et de la documentation, afin d'être mieux à même de recueillir et de traiter les données statistiques concernant les revenus respectifs des hommes et des femmes. La Commission a également pris note des données statistiques relatives à la représentation des femmes parmi les fonctionnaires à différents niveaux de la hiérarchie et à la proportion de postes de responsabilité qu'elles occupaient. Elle a noté que 34 % des postes de la fonction publique étaient occupés par des femmes. S'agissant des deux échelons les plus élevés, 19 % et 29 % des postes, respectivement, étaient occupés par des femmes.

Enfin, la Commission a noté que le Gouvernement avait renforcé les dispositifs visant à garantir l'application de la Convention, notamment en proposant une formation appropriée aux inspecteurs du travail. Elle lui a demandé de continuer à lui communiquer des informations au sujet des mesures concrètes qu'il prenait afin de faire appliquer la Convention par l'entremise de l'inspection du travail, notamment au sujet de la manière dont les inspecteurs du travail faisaient respecter le principe de l'égalité de rémunération et dont ils remédiaient aux cas de discrimination salariale.

**Convention n<sup>o</sup> 111 :** Dans sa demande directe formulée en 2003, la Commission d'experts a noté que le Gouvernement lui avait fait savoir que le harcèlement sexuel était interdit aux termes de la section 8 du Code du travail, qui interdisait la discrimination sexuelle de manière générale. Les plaintes peuvent être déposées auprès de l'inspecteur du travail ou des tribunaux. La Commission a également observé que les syndicats, les associations féminines et d'autres organisations non gouvernementales menaient des activités de sensibilisation à ce sujet. Elle a noté avec intérêt que le Gouvernement avait pris certaines mesures visant à promouvoir

l'accès des femmes à des métiers et à des professions traditionnellement exercés par des hommes (emplois techniques et industriels, postes d'encadrement et postes de responsabilité, par exemple), mais aussi que les jeunes femmes étaient encouragées à poursuivre des études supérieures techniques dans certaines universités et écoles spécialisées. Elle a demandé au Gouvernement de continuer à lui communiquer des informations relatives aux efforts qu'il déployait pour que les femmes reçoivent une éducation et accèdent à un emploi. Elle a rappelé que, depuis 1995, elle demandait au Gouvernement de lui communiquer des renseignements quant à la proportion de femmes suivant les divers cours assurés par les instituts de formation, de formation continue et de recyclage visés aux sections 98 à 103 du Code du travail de 1994. Elle a donc demandé au Gouvernement d'indiquer les difficultés spécifiques qu'il avait rencontrées pour obtenir de telles informations, espérant qu'il prendrait toutes les mesures nécessaires à cet égard, notamment en déposant une demande d'assistance technique auprès de l'OIT.

**Convention n°3 :** Dans sa demande directe formulée en 2003, la Commission d'experts a attiré l'attention du Gouvernement sur la nécessité de prendre toutes les mesures juridiques nécessaires pour garantir que les femmes ne seraient plus autorisées à travailler pendant les six semaines suivant un accouchement, conformément aux dispositions de la Convention. Dans sa réponse, le Gouvernement a estimé que la section 171 du Code du travail offrant aux femmes qui travaillent la possibilité de reprendre leur activité afin de faire face à des difficultés financières, par exemple, ne violait pas l'esprit de la Convention. La Commission a néanmoins dû lui rappeler que le caractère obligatoire du congé de maternité prévu par cette disposition de la Convention assurait une protection supplémentaire aux femmes, l'objectif étant d'empêcher que des pressions soient exercées sur elles ou que la perspective de gains matériels les incitent à reprendre le travail avant que leur congé de maternité ait atteint sa durée légale, au détriment de leur santé ou de celle de leurs enfants. Compte tenu de ce qui précède, la Commission ne doutait pas que le Gouvernement prendrait rapidement les mesures nécessaires pour mettre la législation nationale en conformité totale avec la Convention.

## Italie

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Italie a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 3, 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 142, 175, 182 et 183.

II. **Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT.** Celles des observations de la Commission d'experts de l'OIT qui se rapportent aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes de l'OIT :

**Convention n° 100 :** Dans sa demande directe formulée en 2003, la Commission d'experts a pris note des mesures gouvernementales visant à accroître la présence des femmes sur le marché du travail. Elle a également pris acte des chiffres indiquant que celle-ci s'était accrue de 2,8 %, contre 0,8 % pour les hommes. Cependant, elle a fait observer que cette augmentation était autant due à l'adaptabilité plus grande des femmes aux exigences du marché – elles acceptaient par exemple des emplois à temps partiel – qu'à l'augmentation du nombre

d'activités professionnelles destinées aux femmes, telles que les services à l'intention des particuliers comme l'aide à domicile ou la vente par démarchage (dans le sud du pays, 78 % des femmes exerçaient ce type de métier). Entre 1999 et 2001, la proportion de femmes exerçant des emplois atypiques a augmenté de 36,1 %, celle des hommes de 24,6 %. En conséquence, la Commission a rappelé que les femmes étaient encore fréquemment cantonnées dans des emplois peu considérés et mal rémunérés, et elle a réitéré sa demande d'informations quant aux mesures prises pour accroître la proportion de femmes occupant des postes à plein temps et mieux considérés.

La Commission a pris note des données communiquées dans le dernier rapport en date sur la répartition des hommes et des femmes dans les différents secteurs et aux différents niveaux de l'administration, et elle a noté en particulier que dans les ministères, seuls 6,9 % des postes de directeur général et 20,8 % des postes de directeur étaient occupés par des femmes. Elle a demandé au Gouvernement de continuer à lui communiquer ce type de données statistiques et de renforcer les mesures visant à promouvoir l'accès des femmes à des postes de cadre de direction supérieur au sein de l'administration.

La Commission a pris acte des trois types de mesures prises par le Gouvernement pour améliorer la parité des sexes en termes d'emploi et de profession, à savoir l'application de la section 3 du décret 151/2001, qui confirme le respect du principe de non-discrimination, et de la section 4 de la loi n° 903, qui prévoit que les femmes doivent recevoir les mêmes pensions de retraite que les hommes, ainsi que l'allégement progressif du coût de la main-d'œuvre féminine. Elle lui a demandé dans quelle mesure ces dispositions avaient contribué à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La Commission s'est inquiétée du manque de données statistiques relatives aux salaires et aux revenus ventilées par sexe et par degré de responsabilité. Elle a fait observer qu'il était important que les pays lui communiquent des statistiques afin qu'elle puisse déterminer quels étaient les écarts existants entre les salaires des hommes et ceux des femmes. À cet égard, elle a demandé copie des résultats ventilés par sexe de l'enquête menée en Italie, à la demande de la Commission nationale sur l'égalité, au sujet des différences de rémunération entre hommes et femmes, qui devaient être disponibles en 2001.

**Convention n° 111 :** Dans sa demande directe formulée en 2002, la Commission d'experts a noté que la présence des femmes avait augmenté à tous les niveaux de responsabilité et en particulier que la proportion de femmes dans le personnel d'encadrement était passée de 26,8 % en 1993 à 31,5 % en 1999. Cependant, elle a noté que les femmes étaient encore sous-représentées aux postes de décision dans l'administration, que ce soit aux niveaux national, local ou régional, puisqu'elles n'occupaient que 10,3 % des sièges au Parlement, 17,4 % des postes au Gouvernement, et moins de 10 % des postes dans l'administration locale. En conséquence, la Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer des informations quant aux mesures qu'il avait prises ou comptait prendre afin de favoriser l'accession d'un plus grand nombre de femmes à des postes d'encadrement et de supervision au sein de l'administration. Par ailleurs, elle a pris note des données statistiques relatives à l'emploi ventilées par sexe et par secteur d'activité, espérant que le Gouvernement continuerait de lui communiquer ce type de données dans ses rapports à venir, en les ventilant en outre par niveau de responsabilité.

La Commission a pris note des informations contenues dans le rapport du Gouvernement quant au recours accru à des contrats dits atypiques, présentant plusieurs différences par rapport aux emplois à plein temps, en termes de durée du contrat, de temps de travail, d'engagement personnel et de rémunération. La Commission a noté que, s'agissant de ce type de contrats, le taux de chômage des femmes était plus élevé que celui des hommes et que l'écart allait grandissant. Elle a également noté que le travail indépendant se développait plus vite chez les femmes que chez les hommes. Elle a demandé au Gouvernement de lui indiquer quelles mesures il comptait prendre pour promouvoir l'accès des femmes à des emplois à plein temps sur la base de contrats permanents et pour faire en sorte que les clauses et conditions des contrats proposés aux femmes ne soient pas moins avantageuses que celles des contrats proposés aux hommes. Enfin, la Commission a pris note avec intérêt du décret n° 196/2000, qui a entériné la constitution d'un réseau de conseillers en matière d'égalité aux niveaux national, régional et provincial, qui ont pour mission de promouvoir le principe de la parité des sexes sur le marché du travail et de s'assurer qu'il est respecté. La Commission a demandé à recevoir de plus amples informations quant aux mesures prises à cet égard et à l'incidence de la disposition de la section 7 du nouveau décret sur les mesures de discrimination positive.

**Convention n° 4 :** Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2000, la Commission, consciente que le Gouvernement avait dénoncé en 1992 la Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 (n° 89), a rappelé que le Gouvernement devrait continuer de s'acquitter de toutes ses obligations au titre de la Convention n° 4 tant que l'acte de dénonciation n'aurait pas pris effet. La Commission a également saisi cette occasion pour l'inviter à envisager de ratifier la Convention sur le travail de nuit de 1990 (n° 171).

## Paraguay

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Paraguay a ratifié les Conventions n°s 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n°s 29, 87, 89, 98, 105, 122, 138 et 182.

II. **Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT.** Celles des observations de la Commission d'experts de l'OIT qui se rapportent aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes de l'OIT :

**Convention n° 100 :** Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission d'experts a pris note des informations communiquées par le Gouvernement, à savoir que, dans la pratique, on observait une nette différence entre le salaire des hommes et celui des femmes dans presque tous les secteurs, catégories et groupes professionnels, quel que soit le niveau d'éducation atteint, et que cette différence était favorable aux hommes. En outre, un niveau d'éducation plus élevé ne garantissait pas aux femmes un salaire comparable à celui des hommes ayant atteint le même niveau. Compte tenu de ces graves inégalités, la Commission a fait observer qu'il était important d'utiliser des méthodes objectives d'évaluation du travail afin d'améliorer la situation des femmes tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Elle a instamment prié le Gouvernement d'adopter et de faire appliquer, en coopération avec les partenaires sociaux, des mesures visant à réduire

les écarts de salaire importants entre hommes et femmes, et de remédier à la discrimination professionnelle et sectorielle dont les femmes étaient victimes sur le marché du travail.

La Commission a pris note des activités menées en 2002 par la Commission nationale tripartite chargée d'examiner et de promouvoir l'accès des femmes à l'emploi. La Commission ne doutait pas que le Gouvernement lui fournirait dans son rapport suivant des informations relatives à toutes les autres activités menées par la Commission nationale tripartite dans le but de continuer à réduire l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes et d'accroître la proportion de femmes occupant des postes d'encadrement, qui était très faible.

**Convention n° 111 :** Dans l'observation qu'elle a formulée en 2003, la Commission a traité de la discrimination fondée sur les opinions politiques.

**Convention n° 89 :** Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2000 (et réitérée en 2003), la Commission a noté que, en vertu des articles 130 et 122 de la loi n° 213 du 29 juin 1993, instaurant le Code du travail tel qu'amendé par la loi n° 496 du 22 août 1995, le travail de nuit dans les entreprises industrielles n'était interdit que pour les femmes enceintes ou qui allaitent ainsi que pour les mineures de 15 à 18 ans, alors que la Convention, en son article 3, prévoyait que les femmes, sans distinction d'âge, ne peuvent être employées pendant la nuit. En outre, la Commission a noté que, aux termes de l'article 195 du Code du travail, le travail de nuit était défini comme toute activité exécutée entre 20 heures et 6 heures, soit durant une période de 10 heures, alors que la Convention, en son article 2, définit le terme « nuit » comme une période d'au moins 11 heures consécutives comprenant un intervalle d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre 10 heures du soir et 7 heures du matin. La Commission a également noté que les articles 208 et 209 du Code du travail s'écartaient de la lettre de la Convention en ce qu'ils prévoyaient la possibilité d'autoriser le travail de nuit dans des cas autres que ceux qui suivent : force majeure, traitement de denrées périssables, circonstances particulièrement graves.

À ces divers égards, la Commission a rappelé que la principale obligation faite à un gouvernement ayant ratifié une convention relative aux normes internationales du travail était de prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre effectives les dispositions de la convention ratifiée par eux, et de continuer à faire en sorte de les appliquer tant qu'ils n'avaient pas décidé de la dénoncer. En conséquence, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer quelles mesures il avait l'intention de prendre pour mettre la législation nationale en conformité avec la Convention. Elle a également saisi cette occasion pour inviter le Gouvernement à envisager de ratifier la Convention sur le travail de nuit de 1990 (n° 171) ou le Protocole de 1990 à la Convention n° 89.

**Convention n° 122 :** Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission a rappelé que la compilation et l'analyse de données statistiques devaient servir de base à l'adoption de mesures politiques en matière d'emploi. Une fois de plus, la Commission a demandé que lui soient communiquées des informations relatives à la situation et aux tendances nationales en matière d'emploi, de chômage et de sous-emploi, ainsi qu'aux niveaux d'emploi, et elle a également demandé à savoir dans quelle mesure ces divers facteurs avaient des répercussions sur les catégories d'employés les plus vulnérables (les femmes, les jeunes et les

employés ruraux, par exemple), qui rencontrent souvent les plus grandes difficultés pour trouver un emploi durable.

## Turquie

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Turquie a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 142 et 182.

II. **Observations faites par les organes de surveillance de l'OIT.** Celles des observations de la Commission d'experts de l'OIT qui se rapportent aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes de l'OIT :

**Convention n<sup>o</sup> 100 :** Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2002, la Commission d'experts a noté avec intérêt que le Code civil révisé (loi n<sup>o</sup> 4721), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002, abrogeait un certain nombre de dispositions du Code civil de 1926 qui avaient été considérées comme contraires à la parité des sexes. Faisant référence à ses commentaires précédents sur la discrimination observée dans le versement aux fonctionnaires de certaines allocations pour des raisons associées à leur sexe, la Commission a noté qu'aux termes du nouveau Code civil, l'égalité des époux avait été établie, notamment aux fins de la représentation de la communauté conjugale au plan juridique. La Commission a noté que, selon le Gouvernement, le versement au mari de certaines allocations, comme les allocations familiales, n'était plus fondé juridiquement et que les autorités compétentes s'employaient à intégrer ce changement dans la loi n<sup>o</sup> 657 relative à la fonction publique. La Commission a demandé au Gouvernement de la tenir informée des progrès réalisés à cet égard et de lui faire tenir copie de tous amendements à la loi sur la fonction publique visant à assurer l'égalité des hommes et des femmes en matière de rémunération, allocations comprises, dans le cadre de la fonction publique, et ce conformément à la Convention.

La Commission a noté que la Confédération turque des associations d'employeurs se référait au paragraphe 4 de la section 6 de la loi n<sup>o</sup> 1474 sur le travail, qui prévoit des salaires égaux pour les hommes et les femmes pour « un travail de même nature produisant le même résultat ». Selon la Confédération, cette disposition n'était pas le reflet exact du principe « d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale » et il aurait été approprié de mettre la disposition en question en conformité avec le libellé de la Convention. La Commission a également noté que, selon le Gouvernement, aux fins de la mise en œuvre de la Convention, il n'existait pas de différence notable entre les expressions « travail de nature égale » et « travail de valeur égale ». Cependant, selon la Commission, les expressions « travail de même nature produisant le même résultat » et « rémunération égale pour un travail de valeur égale » n'avaient pas la même signification parce qu'elles avaient des connotations différentes. En outre, l'interprétation de ces deux concepts était susceptible de varier dans la pratique. La Commission a donc estimé que si le principe de la rémunération égale pour les hommes et les femmes, s'agissant d'un travail de valeur égale, était intégré dans la loi sur le travail, l'application de la Convention en serait favorisée et elle a encouragé le Gouvernement à réfléchir plus avant à cette question, en coopération étroite avec les partenaires sociaux.

Rappelant ses commentaires précédents concernant l'application de la Convention à l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, la Commission a pris note du fait qu'aucun amendement n'avait encore été adopté s'agissant des activités professionnelles atypiques, par exemple le travail à domicile, ainsi que l'avait envisagé le huitième Plan de développement quinquennal. En espérant que toute législation future sur les activités professionnelles atypiques incorporerait le principe de l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, la Commission a demandé au Gouvernement de lui faire tenir copie de tout amendement adopté. Elle a également demandé que lui soient communiquées des informations relatives à toute autre mesure prise dans le contexte du Plan de développement actuel et visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de salaires.

La Commission a noté que, en 2001, 61 % de l'ensemble des femmes actives étaient employées dans le secteur de l'agriculture, alors que seulement 0,8% d'entre elles l'étaient dans la catégorie des « employés administratifs, responsables et cadres ». En comparaison, quelque 30 % de l'ensemble des hommes actifs travaillaient dans le secteur de l'agriculture, et quelque 3,3 % d'entre eux occupaient des postes administratifs, de direction ou d'encadrement. Seules 8 % des personnes employées dans cette dernière catégorie étaient des femmes. Les données relatives à la participation des hommes et des femmes aux divers secteurs de l'économie révélaient de même une très forte concentration des femmes dans le secteur agricole. La Commission a rappelé que la ségrégation professionnelle horizontale et verticale dont les femmes étaient victimes, qui les cantonnait dans les emplois mal rémunérés ou ne leur offrait aucune possibilité de promotion, était l'une des causes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, aussi a-t-elle demandé au Gouvernement de lui communiquer des informations quant aux mesures qu'il avait prises ou qu'il comptait prendre pour promouvoir les principes de la Convention au moyen de politiques visant à mettre un terme à la discrimination sur le marché du travail (par exemple en favorisant l'accès des femmes à tous les types d'emploi et à tous les secteurs économiques, ainsi qu'aux postes de décision et de responsabilité).

**Convention n° 111 :** Dans l'observation qu'elle a formulée en 2002, la Commission a pris note des informations communiquées par la Confédération turque des associations d'employeurs, à savoir que le nombre de femmes employées dans le secteur public avait augmenté ces dernières années, même si la Confédération des syndicats progressistes de Turquie lui avait indiqué que les problèmes liés à la discrimination à l'encontre des femmes n'avaient pas disparu. La Commission a pris note des données statistiques fournies par le Gouvernement au titre de l'année 2000, selon lesquelles le degré d'alphabétisation des femmes et leur présence sur le marché du travail demeuraient très faibles. Ayant noté que le nombre de femmes illettrées demeurait environ quatre fois supérieur à celui des hommes dans la même situation, la Commission a observé que l'analphabétisme ne constituait pas seulement un problème dans les zones rurales, puisque 2,4 des 6 millions de personnes illettrées vivaient en ville. Les hommes constituaient 73,1 % de la main-d'œuvre, contre 25,5 % pour les femmes. En 2000, le taux de chômage des femmes vivant en milieu urbain s'élevait à 13,1 %, contre 7,9 % pour les hommes.

La Commission d'experts a également débattu de la discrimination fondée sur le sexe et la religion. Elle a appelé la communication en date du 9 mai 1999 de la Maison des travailleurs de la République islamique d'Iran, organisation de

travailleurs, dans laquelle il était mentionné qu'une juriste portant un foulard islamique avait été traitée de façon discriminatoire lorsqu'elle avait été contrainte de quitter la salle de la Grande Assemblée nationale sans avoir pu prêter serment. Les commentaires émanant de la Maison des travailleurs indiquaient également que l'interdiction de porter un foulard dans les universités, les centres universitaires et dans la fonction publique constituait une forme de discrimination. La Commission a observé que, s'il était exigé des fonctionnaires et des étudiants qu'ils découvrent leur tête, les femmes portant des foulards en pâtiraient proportionnellement davantage, car une telle mesure était susceptible de rendre plus difficile, voire impossible, leur accès à l'éducation et à l'emploi au même titre que les hommes, et ce en raison de leurs pratiques religieuses. Elle a en outre appelé l'attention sur la signification particulière que prenait l'interdiction du port du foulard lorsqu'elle était envisagée à l'aune du faible niveau d'éducation des femmes et de la faible proportion de femmes dans la main-d'œuvre nationale.

Tout en prenant acte de la complexité de cette situation, la Commission s'est de nouveau inquiétée de l'interdiction généralisée faite aux étudiants et aux fonctionnaires de porter un couvre-chef, qui pourrait entraîner des situations incompatibles avec le principe d'égalité tel qu'envisagé par la Convention. Ainsi qu'elle l'avait déclaré précédemment, elle a estimé qu'une telle exigence aurait une incidence disproportionnée sur les femmes musulmanes : en effet, en raison de leurs pratiques religieuses, il pourrait s'avérer très difficile, voire impossible, pour ces dernières d'exercer leur droit à l'éducation et à l'emploi au même titre que les hommes. La Commission a estimé nécessaire de rappeler que le Gouvernement avait entrepris de rendre publique et d'appliquer une politique nationale conçue pour promouvoir, par des méthodes appropriées aux conditions et aux pratiques nationales, l'égalité de traitement en ce qui concerne l'emploi et la profession, aux fins de l'élimination de toute discrimination, notamment fondée sur le sexe et la religion. La Commission a également rappelé que, pour être autorisée aux termes de la Convention, toute distinction ou exclusion qui avait pour effet de rendre nulle ou de mettre en péril l'égalité des chances et du traitement en matière d'emploi et de profession devait reposer sur les exigences inhérentes à un emploi particulier. Elle a donc demandé au Gouvernement d'envisager des moyens de promouvoir et de garantir l'égalité d'accès des femmes musulmanes à l'emploi dans la fonction publique, quelle que soit leur pratique religieuse, et de tenir la Commission informée de tout fait nouveau concernant cette question. Rappelant le caractère déterminant de l'éducation pour l'accès des femmes à l'emploi, ainsi que la faiblesse de leur niveau d'éducation général et de leur présence sur le marché du travail turc, la Commission a également demandé au Gouvernement de lui communiquer des informations quant aux mesures qu'il avait prises ou comptait prendre pour que toutes les femmes, y compris les femmes et les filles musulmanes, bénéficient du même accès à l'éducation, y compris à l'université, que les hommes. La Commission a également demandé au Gouvernement de lui communiquer des données statistiques relatives au nombre de femmes qui avaient été empêchées d'entrer à l'université et d'obtenir ou d'exercer un emploi dans la fonction publique en raison de l'interdiction du port du foulard.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2002, la Commission a noté que le Gouvernement faisait état dans son rapport des efforts qui continuaient d'être déployés pour offrir de meilleures possibilités d'emploi aux femmes grâce à l'organisation de divers stages de formation par l'Agence nationale pour l'emploi,



portant notamment sur des professions traditionnellement exercées par les hommes, comme celles de programmeur, de comptable, de pupitreur ou de vendeur. La Commission a noté que le pourcentage de femmes ayant participé à des stages de formation garantissant l'accès à un emploi avait légèrement diminué en 2000, puisqu'il s'établissait à 68 %, contre 73,7 % en 1999, et que le pourcentage de femmes ayant participé à des stages de formation à la création d'entreprise était passé de 86,7 à 89 %. Le Gouvernement a été invité à continuer de communiquer à la Commission des informations relatives à la formation professionnelle assurée par le Service national de l'emploi, notamment le nombre de femmes ayant participé aux différents stages, notamment ceux qui étaient consacrés à des professions traditionnellement exercées par des hommes. De plus, la Commission a pris note des commentaires de la Confédération turque des associations d'employeurs, qui lui a indiqué que les fonctions de l'Institut turc du travail avaient été élargies pour qu'il puisse mettre en œuvre des politiques tant actives que passives en faveur de la main-d'œuvre, et que l'Institut restructuré serait à même de prendre des mesures visant à renforcer la position des femmes sur le marché du travail. La Commission a demandé au Gouvernement de lui communiquer des informations sur les activités menées par l'Institut dans le but de promouvoir la parité des sexes dans le monde du travail.

---