



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

DISTR.
GENERALE

CEDAW/C/1994/3/Add.2
18 octobre 1993
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

COMITE POUR L'ELIMINATION DE LA
DISCRIMINATION À L'EGARD DES
FEMMES (CEDAW)
Treizième session
New York, 17 janvier-4 février 1994
Point 4 de l'ordre du jour provisoire*

MOYENS D'APPLIQUER L'ARTICLE 21 DE LA CONVENTION SUR L'ELIMINATION
DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES

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

Note du Secrétaire général

Additif

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

* CEDAW/C/1994/1.

Note préliminaire

Agissant au nom du Comité, le Secrétariat a, le 22 juin 1993, invité l'Organisation internationale du Travail à présenter au Comité, le 1er septembre 1993 au plus tard, un rapport sur les informations relatives à l'application de l'article 11 et articles connexes de la Convention communiquées par les Etats à l'Organisation internationale du Travail, lesquelles viendraient compléter les informations contenues dans les rapports de ces Etats parties à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes qui seront examinés à la treizième session. Il s'agit des rapports les plus récents des Etats suivants : Barbade, Colombie, Equateur, Guatemala, Guyana, Jamahiriya arabe libyenne, Japon, Madagascar, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Sénégal et Zambie.

Le Comité a également sollicité des informations sur les activités, programmes et décisions par lesquels l'OIT entend promouvoir l'application de l'article 11 et articles connexes de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Le rapport joint en annexe est présenté conformément à la demande formulée par le Comité.

La partie I du rapport contient des informations sur les politiques, programmes et activités de l'OIT propres à favoriser l'application des dispositions de la Convention qui relèvent de la compétence de l'OIT. La partie II contient des informations sur l'application des dispositions pertinentes de la Convention par les Etats parties dont les rapports figurent à l'ordre du jour de la treizième session du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Ces informations complètent celles qui figurent dans les rapports des Etats parties.

S'agissant de l'application par les Etats parties des articles pertinents de la Convention, le rapport indique, pour chaque pays, les conventions pertinentes de l'OIT qu'il a ratifiées. En outre, là où cela est possible et approprié, il complète le rapport en mentionnant les informations fournies par le gouvernement dans ses rapports au BIT relatifs à l'application des conventions pertinentes présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT et dans ses rapports relatifs à l'application des conventions non ratifiées et des recommandations présentés au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Là où cela est approprié, il se réfère aussi aux commentaires formulés par les organes directeurs de l'OIT - la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail.

/...

Annexe

RAPPORT PRESENTE AU COMITE POUR L'ELIMINATION DE LA
DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES A SA TREIZIEME
SESSION PAR L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL*

[Original : Anglais/Espagnol/Français]

PARTIE I

Activités, programmes et décisions de l'OIT propres
à favoriser l'application de la Convention

* Le présent rapport a été reproduit sous la forme sous laquelle il a été communiqué.

Activités, programmes et décisions de l'OIT propres
à favoriser l'application de la Convention des
Nations Unies sur l'élimination de toutes les
formes de discrimination à l'égard des femmes

(depuis la douzième session du Comité pour l'élimination
de la discrimination à l'égard des femmes)

1. Au cours de la période biennale 1992-1993, les questions touchant l'égalité de chances et de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi ont été progressivement intégrées aux politiques et mesures préconisées par le Bureau dans tous les domaines concernant le travail.

2. L'action de l'OIT en faveur de l'amélioration de la situation des travailleuses vise essentiellement à :

- i) Aider les Etats membres à adopter des stratégies nationales d'ensemble propres à favoriser la pleine égalité des femmes en matière d'emploi, ainsi que le prévoit la résolution relative aux travailleuses adoptée en 1991. Cette assistance porte notamment sur la conception de politiques nationales et des moyens de les appliquer; l'adoption, la révision et la mise en oeuvre d'une législation appropriée, fondée sur les normes internationales du travail; l'application de mesures pratiques, incluant une "action positive"; et la promotion d'entretiens et d'une participation tripartites concernant l'égalité.
- ii) Développer les moyens institutionnels dont disposent les Etats membres pour promouvoir l'égalité, en renforçant les mécanismes nationaux portant sur l'égalité des chances; en contribuant à sensibiliser les gouvernements et les organisations professionnelles aux questions concernant les femmes; en encourageant l'établissement de liens aux échelons national, régional et international et les échanges de données d'expérience en vue de la mise en place de réseaux de soutien.
- iii) Atténuer la pauvreté et adoucir la situation de groupes de femmes, particulièrement vulnérables en facilitant l'accès des femmes à l'emploi, à la création d'entreprises, à la formation, à l'organisation et à la protection sociale.
- iv) Favoriser la participation des femmes à la prise de décisions à tous les niveaux, notamment dans les administrations et les organisations professionnelles.

3. En 1992-1993, l'exécution d'un projet interdépartemental sur l'égalité des femmes en matière d'emploi a constitué une initiative importante. Il a pour objectifs principaux : 1) de faire progresser plus efficacement l'égalité des droits dans l'emploi en assurant son application pratique et en identifiant et révisant les dispositions juridiques qui favorisent la discrimination directe ou indirecte à l'égard des femmes en matière d'emploi; 2) de faire prendre mieux conscience des obstacles qui s'opposent à l'égalité sur le marché du travail, d'examiner les raisons de l'existence et de la persistance de ces obstacles et de proposer des moyens de les réduire et de les éliminer; 3) d'examiner les

/...

grandes options, les stratégies et les mesures concrètes que peuvent utiliser les membres de l'OIT pour promouvoir l'égalité.

4. Les nombreuses informations accumulées au titre du projet interdépartemental ont amené à concevoir sous un jour nouveau certains aspects essentiels de l'inégalité entre hommes et femmes : méthodologies améliorées et données statistiques permettant de mesurer les différentiels de salaires et la ségrégation professionnelle; emploi des femmes dans le cadre d'horaires variables dans les pays qui procèdent à un ajustement structurel et s'ouvrent à une économie de marché; législation et pratiques de protection de la maternité; stratégies de diffusion d'informations sur les droits de la femme et les procédures d'application des droits stipulés dans la législation, notamment le droit à un salaire égal; égalité des femmes dans les systèmes de sécurité sociale et protection sociale des travailleuses dans les secteurs non structurés; nouvelles stratégies de communication en vue de diversifier les qualifications et les professions des femmes; protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail; participation des femmes à la vie syndicale; pratiques de négociation collective concernant l'égalité entre les sexes; expérience des mesures d'action en faveur de groupes défavorisés et activités pratiques propres à promouvoir l'égalité dans les domaines relatifs au travail.

5. Au nombre des réalisations au titre du projet, il convient de mentionner plusieurs publications, documents de travail et rapports; l'organisation de séminaires de vulgarisation et la communication de ses résultats aux organes et particuliers compétents relevant ou non du système des Nations Unies. Les résultats du projet comprennent la publication en septembre 1992 de l'ouvrage Conditions of Work Digest: Combating Sexual Harassment at Work, qui examine la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans les pays industrialisés et passe en revue les instruments juridiques, déclarations de principe, directives ou orientations adoptées à cet égard par les gouvernements, les organisations professionnelles, les groupements de femmes et autres groupements. Il analyse en outre les divers programmes qui ont pour objet de faire mieux prendre conscience du problème et d'encourager à lutter contre lui; la publication prochaine d'un document intitulé Comparable Worth: An International Perspective; l'établissement d'un projet de rapport sur le rôle des syndicats pour ce qui est de l'organisation des femmes dans les secteurs non structurés (informel et rural); et la rédaction d'un article intitulé "Sexual Harassment Law in Employment: An International Perspective", paru dans l'International Labour Review, vol. 131, 1992, No 6. De nombreux documents de travail ont également été publiés et sont indiqués sur la liste qui figure à la fin de la partie I du présent rapport. D'autres projets de rapport sont consacrés aux femmes et aux syndicats à la Trinité-et-Tobago, à la syndicalisation des travailleuses dans les différents secteurs économiques en Afrique du Sud, aux mesures d'"action positive" mises en oeuvre dans divers pays, avec monographies et reproduction des dispositions des accords collectifs visant à promouvoir l'égalité. Une pochette d'information (vidéo, guide de poche, guide pratique ABC) et module de formation sur les droits des travailleuses a été produit dans le cadre du projet. Un séminaire interrégional sur les stratégies efficaces de diffusion d'informations sur les droits des travailleuses a été organisé à Turin en 1993 pour procéder à un essai préalable de la pochette d'information et du module de formation sur les droits des travailleuses, afin notamment d'identifier les éléments essentiels à conserver

/...

lors de l'adaptation de cette documentation à des conditions régionales particulières ainsi qu'à sa diffusion générale. Cette documentation sera bientôt disponible dans nos bureaux régionaux.

6. Les résultats du projet interdépartemental seront examinés par le Forum international sur l'égalité des femmes dans un monde en mutation qui aura lieu en 1994. Le Forum étudiera notamment les tendances, défis, reculs et ouvertures que suscite, dans le domaine du travail des femmes, l'évolution des structures économiques et institutionnelles; analysera les options et méthodes qu'exige une réponse à ces défis; et définira les éléments d'un programme d'action future de l'OIT et de ses constituants tripartites. Ce forum fera partie intégrante de la contribution de l'OIT à la Conférence mondiale.

7. Les activités n'entrant pas dans le cadre du projet interdépartemental sur l'égalité des femmes en matière d'emploi portaient sur des questions qui préoccupent les travailleuses dans différents domaines : élaboration et supervision des normes internationales du travail, emploi et ajustement structurel dans les pays en développement et dans les pays en transition vers une économie de marché, assistance aux Etats membres touchant l'atténuation de la pauvreté, amélioration des conditions de travail et de la sécurité et de l'hygiène du travail, formation et transfert de technologie, création et gestion d'entreprises, coopératives et groupements d'assistance mutuelle, éducation des travailleurs, activités patronales, statistiques et informations relatives au travail.

8. Plusieurs points de l'ordre du jour de la 80e session de la Conférence internationale du Travail, tenue en 1993, concernaient particulièrement les travailleuses. Le premier de deux débats a eu pour objet l'élaboration de normes internationales du travail à temps partiel; une résolution sur le rôle de l'OIT en matière de coopération technique qui met particulièrement l'accent sur l'inclusion des questions relatives aux femmes dans toutes les activités de coopération technique a été adoptée (le texte de cette résolution figure à l'annexe I); et la Commission des normes internationales du travail a tenu un débat prolongé sur l'Etude d'ensemble des rapports sur la Convention No 156 et la recommandation No 165 de la Commission d'experts, sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Cette étude, établie en 1993, passe en revue la législation et la pratique des Etats membres en la matière et identifie les obstacles de même que les perspectives de ratification future de la Convention No 156. Celle-ci a déjà été ratifiée par 20 pays.

9. La participation des femmes à la prise de décisions est considérée comme le moyen essentiel d'assurer une égalité effective et durable des chances offertes aux hommes et aux femmes. Par le biais de ses activités de formation et de sensibilisation aux questions relatives aux femmes, l'OIT s'est surtout employée à encourager la participation des femmes à la gestion et à la prise de décision dans les administrations et les organisations professionnelles. L'accent a été mis sur l'amélioration de la participation des femmes aux réunions et activités de l'OIT. Pour faire droit à la demande formulée à cet égard par le Comité sur la discrimination du Conseil d'administration et suite aux décisions qu'il a adoptées en mai 1993 lors de sa 256e session, le Bureau a mis en application une série de mesures visant à encourager les constituants de l'OIT à nommer davantage de femmes aux délégations assistant aux réunions de l'OIT, et à

/...

appuyer la participation des femmes à toutes les activités. (Le rapport du Conseil d'administration (GB.256/12/23) est joint au présent rapport.)

10. En outre, au cours de la quatre-vingtième session de la Conférence internationale du Travail, tenue en juin 1993, le Bureau a organisé une réunion officielle en l'honneur des participantes. Cette réunion, qui groupait des femmes membres des délégations et du secrétariat, a mis l'accent sur la nécessité d'accroître la participation des femmes à toutes les réunions et activités de l'OIT et sur les moyens d'inciter les gouvernements et les partenaires sociaux à nommer davantage de représentantes. Présidée par Mme M. Chinery-Hesse, Directeur général adjoint, cette réunion a été la première du genre et sera suivie d'une deuxième lors de la Conférence internationale du Travail de 1994.

11. On trouvera ci-après une liste sélective de publications et documents du BIT relatifs aux activités ci-dessus ou activités connexes.

/...

PRINCIPALES PUBLICATIONS DU BIT CONCERNANT LES TRAVAILLEUSES
1992-1993

BIT. "Combating Sexual Harassment at Work". Conditions of Work Digest, vol. II, No 1. Genève, 1992.

Hastings, S.; Coleman, M. "Les femmes et les syndicats en Europe" (analyse par branche d'activité). Egalité pour les femmes en matière d'emploi, document de travail No 4, ILO, IDP Women/Working Paper No 4. Genève, 1992.

Siltanen, J.; Jarman, J.; Blackburn, R. M., "Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation; A Manual on Methodology". ILO, IDP Women/Working Paper No 2. Genève, 1992.

Lazo, L. "Homeworkers of Southeast Asia: The Struggle for Social Protection in the Philippines". Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Bangkok, 1992.

BIT. Service de la promotion de la coopération technique. "Women in Development Policies of Multi-Bilateral Donors". Genève, 1992.

Eaton, S. C. "Women Workers, Unions and Industrial Sectors in North America". ILO, IDP Women/Working Paper No 1. Genève, 1992.

Torrealba, R. "Trabajadoras Migrantes en el Servicio Doméstico en Venezuela". ILO, MIG/Working Paper No 71.S. Genève, 1992.

BIT. CINTERFOR. "Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional En América Latina: Síntesis Regional". Montevideo, 1992.

Standing G. "Cumulative Disadvantage? Women Industrial Workers in Malaysia and Philippines". ILO, WEP/Working Paper No 60. Genève, 1992.

BIT. Asie : Equipe régionale pour la promotion de l'emploi; PNUD; Centre for Women's Development Studies, New Delhi. "Gender Dimensions of Employment and Wages in Selected Asian Countries: An Annotated Bibliography." New Delhi, 1992.

Ravaozanany, N. "Etude du milieu pour orienter les activités éducatives du bien-être familial : le cas de Madagascar". Labour and Population Working Paper No 183. Genève, 1992.

Evans, A. R. "Women's Work and Family Welfare: Informal Women's Groups and Family Planning Information and Services. Labour and Population Working Paper No 182. Genève, 1992.

Shah, V. "Room for Improvement: A Study of Women Building Workers in Bombay". Construction Information Paper No 5. Genève, 1992.

BIT. Standing Technical Committee for Health and Medical Services, 1st session. "Equality of Opportunity and Treatment between Men and Women in Health and Medical Services". Commission technique permanente pour les services médicaux et de santé, première session. "Egalité de chances et de traitement entre

/...

hommes et femmes dans les services médicaux et de santé" (ILO-STC/HMS/1/1992). Genève, 1992.

BIT. "Ouverture sur l'égalité des chances : Stratégie destinée à renforcer la participation des femmes dans les projets de coopération technique". Femmes et développement, document de travail No 3. Genève, 1992.

Nagaraj, S.; Yahya, S. R. "National Machinery for the Integration of Women, Population and Development in Malaysia". LAPTAP Working Paper No 11. Bangkok, 1992.

BIT. "Mongolia: Advancement of Mongolian Women: Findings and Recommendations of the Assignment on Co-operative Training". (ILO-MON/91/W01). Genève, 1992.

Rahman, R. I. "Review of Women and Employment in Bangladesh". (ILORAS/86/071). New Delhi, 1992.

Leigh-Doyle, S. "Increasing Women's Participation in Technical Fields". (Training Discussion Paper No 90). Genève, 1992.

Medel-Anonuevo, G. "National Machinery for the Integration of Women, Population and Development in the Philippines". (LAPTAP Working Paper No 8). Bangkok, 1992.

Wainerman, Ch. "Improving the Accounting of Women Workers in Population Censuses: Lessons from Latin America". (Population and Labour Policies Programme, Working Paper No 178). Genève, 1992.

Zegers, M. "Strategies for Women and Development in the Republic of Congo", (Labour and Population Series for Sub-Saharan African, Working Paper No 14). Genève, 1992.

Oberai, A. S. ILO-UNFPA. "Assessing the Demographic Impact of Development Projects: Conceptual, Methodological and Policy Issues". Londres, Routledge, 1992.

BIT. "Travailleurs ayant des responsabilités familiales". Conférence internationale du Travail, rapport III. Genève, 1993.

Folbre, N. "Women and Social Security in Latin America, the Caribbean and Sub-Saharan Africa". (ILO-IDP WOMEN/Working Paper No 5). Genève, 1993.

Oppong, C. "ILO Standard Setting, Policy Studies and Technical Cooperation Relating to Population Issues and Women". (ILO-POP/Working Paper No 185). Genève, 1993.

MacPherson, C. "Women in Scientific Research in Australia: A Case Study". (ILO-SAP 4.12/Working Paper No 50). Genève, 1993.

/...

Rassou, R. "Statistical Measurement of Gender Wage Differentials". (ILO-IDP WOMEN/Working Paper No 3). Genève, 1993.

Eyraud, F. "Equal Pay Protection in Industrialised Market Economies: In Search of Greater Effectiveness". Genève, 1993.

ooOoo

/...

EGALITE DES FEMMES EN MATIERE D'EMPLOI

PROJET INTERDEPARTEMENTAL

Documents de travail

IDP Women/WP-1	Women Workers, Unions and Industrial Sectors in North America	Susan C. Eaton
IDP Women/WP-2	Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation, A manual on Methodology	Janet Siltanen, Jennifer Jarman and Robert M. Blackburn
IDP Women/WP-3	Statistical Measurement of Gender Wage Differentials	ILO Bureau of Statistics
IDP Women/WP-4	Les femmes et les syndicats en Europe (analyse par branche d'activité)	Sue Hastings and Martha Coleman
IDP Women/WP-5	Women and Social Security in Latin America, the Caribbean and Sub-Saharan Africa	Nancy Folbre
IDP Women/WP-6	Les syndicats et les travailleuses dans le secteur non structuré : le cas des travailleuses domestiques à Recife (Brésil) et des vendeuses sur les marchés à Ouagadougou (Burkina Faso)	Marie Anderfuhren et Mamounata Cisse
IDP Women/WP-7	Organizing Homeworkers in the Informal Sector in Australia, the Netherlands and Canada	Jane Tate
IDP Women/WP-8	Collective Bargaining and the Promotion of Equality: The Case of South Africa	Catherine O'Regan Clive Thompson
IDP Women/WP-9	El Hostigamiento Sexual en el Empleo qué se ha hecho hasta ahora en Costa Rica?	Marta Eugenia Solano Ana Elena Badilla
IDP Women/WP-10	The Unionisation of Women Workers in Different Industrial Sectors in South Africa	Catherine O'Regan Bee Thompson
IDP Women/WP-11	Participación de la Mujer en los Sindicatos de Venezuela	Dilcia Balliarche Carlors Eduardo Febres

/...

RESOLUTION CONCERNANT LE ROLE DE L'OIT EN MATIERE
DE COOPERATION TECHNIQUE

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, lors de sa 80e session (1993),

Ayant entrepris un examen détaillé des activités opérationnelles de l'OIT fondé sur le rapport VI, intitulé "Le rôle de l'OIT en matière de coopération technique";

Ayant présentes à l'esprit la résolution concernant le rôle de l'OIT en matière de coopération technique, adoptée à sa 73e session (1987); la résolution concernant le rôle des entreprises dans la croissance de l'emploi et la création du plein emploi, productif et librement choisi, adoptée à sa 79e session (1992); la résolution concernant la promotion de l'emploi rural, adoptée à sa 75e session (1988); la résolution concernant l'environnement, le développement, l'emploi et le rôle de l'OIT, adoptée à sa 77e session (1990); et la résolution concernant l'ajustement et la mise en valeur des ressources humaines, adoptée à sa 79e session (1992);

Tenant compte de la résolution concernant la promotion de l'emploi indépendant, adoptée à sa 77e session (1990); de la résolution concernant l'ajustement structurel, les relations professionnelles et le développement économique et social, adoptée à sa 78e session (1991); et de la résolution concernant l'action de l'Organisation internationale du Travail en faveur des travailleuses, adoptée à sa 78e session (1991);

Rappelant les résolutions 44/211 et 47/199 de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant les activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, adoptées respectivement en 1989 et 1992, et sa résolution 45/199 proclamant la Quatrième Décennie des Nations Unies pour le développement, ainsi que les décisions récentes du Conseil d'administration du PNUD sur l'approche-programme, l'exécution par des entités nationales et les nouvelles dispositions applicables aux dépenses d'appui;

Rappelant le plan d'action adopté à la deuxième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés en 1990;

Rappelant le programme Action 21 adopté à la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement en 1992;

Rappelant la recommandation (No 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, adoptée à sa 44e session (1960) et la Convention (No 122) sur la politique de l'emploi, adoptée à sa 48e session (1964);

Réaffirmant que la structure tripartite de l'OIT est la force sans égale qui lui permet d'associer les organisations de travailleurs et d'employeurs, de même que les gouvernements, à un véritable processus de partenariat actif qui, à son tour, élargit et enrichit les activités opérationnelles menées par l'Organisation;

/...

Réaffirmant la pertinence du document sur les normes internationales du travail et la coopération technique dont le Conseil d'administration du BIT a pris note à sa 252e session (mars 1992);

Adopte les conclusions suivantes et invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à demander au Directeur général de leur accorder l'attention qu'elles méritent lors de la formulation, de la mise en oeuvre et de l'évaluation du programme de coopération technique.

/...

CONCLUSIONS CONCERNANT LE RÔLE DE L'OIT EN MATIÈRE
DE COOPÉRATION TECHNIQUE

Introduction

1. La coopération technique doit rester l'un des principaux moyens d'action dont dispose l'OIT pour réaliser ses objectifs, venant compléter d'autres moyens d'action, conformément à son mandat défini dans sa constitution et dans la Déclaration de Philadelphie.
2. La coopération technique devrait être mise en oeuvre conformément aux objectifs de l'OIT et aux besoins et priorités des pays bénéficiaires et se limiter aux domaines essentiels qui relèvent de la compétence de l'OIT, en tirant pleinement parti des avantages comparatifs et de la structure tripartite de l'Organisation. Le programme devrait en outre mettre l'accent sur le renforcement des capacités nationales des pays en développement dans les domaines qui sont de la compétence de l'OIT pour les aider à atteindre l'objectif de l'autosuffisance.
3. Les priorités pour les activités de coopération technique de l'OIT propres à un pays devraient être définies au niveau national par les institutions gouvernementales compétentes, en consultation étroite avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et le Bureau, ainsi que, le cas échéant, avec d'autres donateurs qui financent d'importants programmes de coopération technique dans le pays.
4. Compte tenu des conditions de développement de plus en plus compétitives dans lesquelles doit agir l'Organisation, tout devrait être mis en oeuvre pour renforcer ses connaissances techniques uniques découlant de sa structure tripartite. Cela devrait être fait en affectant des ressources aux priorités convenues lors de l'établissement du budget-programme, ainsi qu'en adoptant une politique du personnel appropriée étayée par un programme de formation fondé sur les besoins visant entre autres à promouvoir la compréhension des préoccupations des partenaires sociaux.
5. La coopération technique de l'OIT devrait faire partie intégrante des activités opérationnelles pour le développement et, en tant que telle, elle devrait être exécutée en étroite coordination avec les divers programmes et institutions du système des Nations Unies, afin d'éviter tout chevauchement ou double emploi inutile, et en tenant compte des objectifs propres à l'Organisation et de sa structure tripartite. Il faudrait accorder une attention particulière aux résolutions 44/211 et 47/199 de l'Assemblée générale précitées.
6. Le Conseil d'administration devrait intensifier ses efforts pour suivre, examiner et évaluer le programme de coopération technique, notamment par l'entreprise de sa nouvelle commission de la coopération technique. Ces activités devraient comprendre une évaluation de l'ensemble du programme et de résultats spécifiques concernant des domaines clefs du programme. L'évaluation du programme devrait être fondée sur une méthodologie rigoureuse approuvée par le Conseil d'administration par le biais de sa commission compétente. Il serait

/...

souhaitable que la Conférence internationale du Travail procède à un examen exhaustif du programme à intervalles réguliers, au moins tous les cinq ans.

Objectifs et priorités

a) Priorités de fond

7. Dans les années 90, le programme de coopération technique de l'OIT devrait être axé sur trois domaines essentiels, à savoir l'appui à la démocratisation, l'atténuation de la pauvreté dont la création d'emplois est l'un des instruments, et la protection des travailleurs. Ces priorités peuvent être résumées comme suit :

a) La promotion d'institutions démocratiques et représentatives fondées sur des bases juridiques solides et équitables, compatibles avec les normes internationales du travail pertinentes, devrait être une des principales préoccupations de l'OIT.

b) Le plein emploi, productif et librement choisi est le moyen le plus efficace pour combattre la pauvreté. Les activités futures de coopération technique devraient tout particulièrement viser à aider les mandants de l'OIT à contribuer à l'élaboration de politiques économiques visant à accroître l'emploi, à assurer un développement durable et à promouvoir la croissance économique.

c) La mise en valeur des ressources humaines et la formation pour l'emploi demeurent des préoccupations prioritaires. L'assistance de l'OIT devrait se concentrer de plus en plus sur le renforcement de la capacité nationale de formuler une politique de formation étroitement liée à l'analyse du marché de l'emploi et sur l'encouragement de la formation par le secteur privé, y compris la formation à l'esprit d'entreprise et au développement des entreprises, ainsi que sur la promotion d'une plus grande souplesse dans les systèmes publics de formation. A cet égard, il faudrait tenir compte des conclusions annexées à la résolution concernant l'ajustement et la mise en valeur des ressources humaines, adoptée par la Conférence à sa 79e session (1992).

d) En matière de protection sociale, une attention particulière devrait être accordée à l'établissement, à la réforme et, chaque fois que cela est possible, à l'élargissement des régimes de sécurité sociale, des systèmes de soins de santé et des filets de sécurité dans le domaine social. Il faudrait veiller davantage à améliorer les conditions de travail, en particulier celles des travailleurs exerçant des métiers dangereux.

e) Une attention particulière devrait être portée aux groupes les plus vulnérables, en mettant l'accent sur l'aide au développement des organisations d'employeurs et de travailleurs, facilitant ainsi leur participation efficace au processus de développement.

f) Il faudrait continuer à oeuvrer en faveur de l'élimination du travail des enfants par le biais d'une approche intégrée fondée sur les normes pertinentes de l'OIT, le tripartisme, la multidisciplinarité et la spécificité

/...

propre aux hommes et aux femmes. Il faudrait continuer à agir énergiquement en faveur de l'abolition du travail forcé et de la protection des travailleurs migrants et des groupes défavorisés.

g) L'OIT devrait continuer à offrir une aide au développement de tous les éléments essentiels des systèmes nationaux d'administration du travail, entre autres par l'entremise de missions d'évaluation tripartites d'inspection du travail.

8. La promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités de développement devrait constituer une préoccupation essentielle du programme de coopération technique de l'OIT. L'application d'indicateurs de performance portant spécifiquement sur les questions relatives aux hommes et aux femmes devrait être introduite dans tout le programme de coopération technique de l'OIT. Il est essentiel, compte tenu des expériences du passé, de garantir la pleine participation des femmes à la planification, à l'élaboration, à l'exécution et à l'évaluation des programmes et projets de développement de l'OIT et d'intégrer des critères spécifiques aux questions relatives aux hommes et aux femmes à tous les stades des cycles des programmes et projets. Dans l'exécution des programmes, il faudrait veiller tout particulièrement au plan d'action de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes en matière d'emploi, à la résolution concernant l'action de l'Organisation internationale du Travail en faveur des travailleuses adoptée à la 78e session (1991) de la Conférence internationale du Travail, et à la série de conventions et recommandations de l'OIT qui ont pour objet de combattre la discrimination fondée sur le sexe.

b) Modalités principales

9. Afin de tirer le meilleur parti des ressources limitées dont elle dispose, l'OIT devrait focaliser son programme de coopération technique sur un certain nombre de priorités qui sont au coeur même de son mandat, en fonction des besoins spécifiques des mandants dans les pays bénéficiaires, et s'assurer ainsi de faire moins de choses mais de les faire mieux.

10. La coopération technique de l'OIT devrait aider les Etats membres à progresser sur la voie de la ratification des conventions de l'OIT et d'une meilleure application des normes internationales du travail.

11. Un effort renouvelé devrait être entrepris pour promouvoir le tripartisme. La priorité devrait être accordée à l'assistance fournie pour renforcer les ministères du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

12. L'OIT devrait faire tout son possible, dans le cadre de son mandat, pour renforcer l'action visant à promouvoir le développement économique et social sain et durable des pays les moins avancés, en tenant compte du programme d'action adopté à la deuxième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés, en 1990.

13. L'OIT, conformément à son mandat, devrait contribuer activement à la mise en oeuvre de l'Agenda 21 adopté en 1992 lors de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement. Une attention particulière devrait

/...

être accordée aux recommandations pertinentes de la Réunion consultative tripartite de l'OIT sur l'environnement et le monde du travail, tenue en novembre 1992. Des préoccupations en matière d'écologie et d'impact sur l'environnement devraient être intégrées dans toute la coopération technique. Des directives pratiques devraient être élaborées afin de s'assurer que les préoccupations en matière d'environnement sont intégrées à tous les stades des cycles des programmes et projets.

Synergie entre les normes internationales
du travail et la coopération technique

14. La coopération technique ne devrait pas être considérée comme distincte d'autres moyens d'action, en particulier de l'activité normative et de la recherche. Ces diverses activités devraient se compléter et se renforcer mutuellement dans la poursuite des objectifs de l'OIT, contribuant par là même au développement. C'est ainsi que les normes de l'OIT devraient être utilisées comme principes directeurs pour les activités de coopération technique de l'OIT.

15. Les activités de sensibilisation à l'étroite complémentarité des normes de l'OIT et de la coopération technique devraient dépasser de plus en plus la sphère d'action du BIT et viser les fonds, les programmes et les institutions du système des Nations Unies aussi bien au niveau central qu'à l'échelon national, les donateurs multilatéraux, les institutions internationales et régionales de financement, en particulier le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, les mandants de l'OIT, les fonctionnaires et les parlementaires.

16. Au sein de l'OIT, la complémentarité entre l'activité normative de l'OIT et la coopération technique doit être assurée afin de promouvoir le progrès économique et social grâce à la ratification et à l'application effective des normes internationales du travail, en vue de donner des réponses positives et constructives aux mandants de l'OIT, conformément aux directives notées par le Conseil d'administration à sa 252e session (mars 1992).

17. Pour promouvoir de tels liens entre les normes et la coopération technique, il faudrait faire davantage usage des crédits inscrits au budget ordinaire de l'OIT et des autres ressources affectées à la coopération technique.

Promotion du tripartisme et du dialogue social

18. Pour étendre et soutenir le processus de démocratisation dans un nombre croissant de pays, il convient d'engager des consultations étroites avec les organisations d'employeurs et de travailleurs sur les options en matière de politique économique et sociale. Compte tenu de cette tendance, l'OIT doit être en mesure de fournir les services consultatifs et de formation qui lui sont demandés, permettant ainsi à ces organisations d'être mieux équipées pour recueillir et analyser les informations, participer utilement au dialogue social et assumer leurs nouvelles responsabilités au titre de l'exécution par les entités nationales.

19. Tout devrait être mis en oeuvre pour garantir que les partenaires sociaux concourent à la préparation, à la mise en oeuvre et à l'évaluation de diverses activités relevant du programme de coopération technique de l'OIT. Le cas

/...

échéant, des efforts particuliers devraient être faits pour sensibiliser les mandants au principe d'une approche tripartite et à son application.

20. Il faudrait poursuivre les consultations avec le PNUD afin de mettre fortement l'accent sur la participation tripartite aux activités de coopération technique financées par le PNUD dans les domaines de compétence de l'OIT. A cet égard, tant l'OIT que le PNUD devraient prendre des mesures urgentes et à long terme.

21. Les donateurs multilatéraux et multibilatéraux devraient être encouragés à accroître leurs contributions aux programmes qui profitent directement aux organisations de travailleurs et d'employeurs dans les pays bénéficiaires.

22. Le Bureau devrait s'employer tout particulièrement à encourager les Etats membres à ratifier et mettre en oeuvre la Convention (No 144) sur la consultation tripartite (normes internationales du travail), 1976, et à appliquer la recommandation (No 152) sur la consultation tripartite (activités de l'Organisation internationale du Travail), 1976.

Problèmes essentiels de gestion

23. Etant donné, d'une part, les nombreuses priorités mentionnées dans les présentes conclusions et, d'autre part, le déclin attendu des ressources, ainsi que l'impératif clairement exprimé que l'OIT se limite à son mandat, exploite son avantage comparatif et fasse moins de choses mieux, il importe que l'OIT mette au point une stratégie cohérente et détaillée pour la coopération technique. Une telle stratégie doit définir des priorités claires et des moyens et un calendrier réalistes pour les atteindre. Cela permettra au Conseil d'administration et à la Conférence de disposer de critères précis pour suivre les progrès réalisés et de garantir une utilisation optimale des maigres ressources de la coopération technique, afin d'obtenir un impact maximum. A cet effet, un document sur une telle stratégie doit être soumis à la Commission de la coopération technique du Conseil d'administration dès que possible en tenant dûment compte des problèmes essentiels de gestion ci-après.

Problèmes essentiels de gestion

a) Financement

24. L'OIT devrait poursuivre ses efforts en vue d'assurer un rapport régulier et suffisant de ressources à son programme, en tenant compte de l'évolution des priorités et des méthodes. Il faudrait veiller à tirer le meilleur parti possible du mécanisme de services d'appui technique (SAT-1) du PNUD, aussi bien en tant que catalyseur que comme complément à la recherche et aux activités consultatives de politique générale au titre du budget ordinaire de l'OIT. Des ressources d'un montant adéquat devraient être affectées au BOCT, qui devrait continuer à jouer un rôle clef dans le programme de coopération technique de l'OIT. Une attention prioritaire devrait être accordée à celles des activités de l'OIT qui relèvent de son mandat essentiel et n'attirent pas assez de ressources extrabudgétaires.

/...

25. A mesure que l'application du principe de l'exécution par des entités nationales progresse, le montant des ressources mises par le PNUD à la disposition de l'OIT aux fins de l'exécution est appelé à diminuer. L'impact de cette diminution des ressources sur le programme de coopération technique devrait être examiné en permanence par le Conseil d'administration et faire l'objet de rapports qui lui seraient présentés régulièrement, pour examen et décisions appropriées.

26. Il faudrait s'efforcer d'instaurer et d'intensifier une collaboration avec de nouveaux donateurs multibilatéraux et avec la Communauté européenne et, d'une façon générale, de faire mieux comprendre et apprécier le programme de coopération technique de l'OIT, dans les pays donateurs comme dans les pays bénéficiaires. Il faudrait tout particulièrement s'attacher à promouvoir l'avantage comparatif de l'OIT pour canaliser les programmes multilatéraux, eu égard notamment à sa capacité d'assurer une cohésion, une complémentarité ainsi qu'un processus de suivi et d'évaluation efficaces.

27. Par contraste avec la stagnation et le déclin virtuel des flux de l'aide officielle au développement, des ressources plus importantes sont actuellement transférées vers les pays en développement par des institutions financières internationales et régionales et, récemment, par le canal du secteur privé. Ce phénomène a de plus en plus de répercussions sur les questions de développement économique et social dans les pays en développement. En conséquence, le BIT devrait renforcer son dialogue avec les institutions financières de développement, en collaboration étroite avec les mandants tripartites de l'OIT et continuer à participer activement à tous les aspects pertinents et aux niveaux appropriés de leurs opérations afin de favoriser la pleine intégration des objectifs sociaux dans la politique et les opérations desdites institutions. Elle devrait également obtenir de ces institutions des fonds la mettant en mesure de participer aux composantes de leurs programmes de coopération technique dans lesquelles elle peut offrir un avantage comparatif.

28. La notion de partenariat devrait être étendue aux donateurs qui financent les activités de coopération technique de l'OIT en faisant en sorte que a) les Etats membres poursuivent et étendent le détachement à titre gracieux d'experts au profit des activités de coopération technique de l'OIT; b) les organisations de travailleurs et d'employeurs des pays industrialisés mettent leurs services d'experts et leurs ressources à la disposition des programmes du BIT destinés à leurs homologues dans les pays en développement; c) un plus ferme engagement soit pris de mettre des services d'experts et des ressources à la disposition de la coopération technique entre pays en développement (CTPD) et des pays en transition.

b) Coordination

29. En sa qualité d'institution du système des Nations Unies, et compte tenu de sa longue expérience en matière de formation, l'OIT devrait appuyer pleinement les efforts renouvelés déployés à l'échelle du système et y contribuer, afin de renforcer les capacités nationales des pays bénéficiaires et d'accroître la cohérence et l'impact des activités opérationnelles de l'ensemble du système au niveau des pays, en tenant compte des objectifs de développement de ces derniers.

/...

30. Dans l'application des nouvelles modalités telles que l'exécution par des entités nationales, l'approche-programme et l'accent accru mis sur les services consultatifs en matière de politique générale et au niveau des programmes, il importe de tenir pleinement compte des capacités et des besoins des pays bénéficiaires. Il faudrait concevoir et exécuter au niveau des pays un programme efficace de coopération technique de l'OIT qui associerait des recherches visant les décisions de principe, des services consultatifs en matière de politique générale et l'exécution de projets.

31. Il faudrait veiller à ce que les principes et préoccupations de l'OIT soient pleinement reflétés dans une réponse intégrée des Nations Unies à l'échelon national, conformément aux objectifs des pays à définir conjointement avec les mandants tripartites de l'OIT. Les programmes doivent être judicieusement coordonnés avec les autres programmes exécutés par des institutions des Nations Unies. Le même soin devrait être apporté à la coordination avec les autres organismes donateurs multibilatéraux et bilatéraux qui opèrent dans des domaines de coopération technique similaire, dans chaque pays bénéficiaire.

32. L'OIT devrait participer activement à l'évaluation prévue des nouveaux arrangements concernant les dépenses d'appui du PNUD et tenir le Conseil d'administration pleinement informé des résultats.

c) Exécution et évaluation du programme

33. Il faut constamment améliorer la pertinence, le rapport coût-efficacité et l'impact de la coopération technique, conformément aux résolutions 44/211 et 47/199 de l'Assemblée générale. Dans ce contexte, il faudrait multiplier les efforts pour renforcer les fonctions de planification, de suivi et d'évaluation de toutes les activités de coopération technique de l'OIT, aussi bien au siège que sur le terrain, quelle que soit leur source de financement, dans le cadre de la politique de partenariat actif.

34. L'OIT devrait progressivement transférer l'exécution des projets aux pays bénéficiaires prêts à assumer une telle responsabilité, et insister désormais sur les services consultatifs au niveau de la politique générale et des programmes. Lors de ce processus, il faudrait que la capacité nationale des pays bénéficiaires soit soigneusement évaluée, en consultation, le cas échéant, avec les partenaires sociaux et l'institution de financement.

35. Il faudrait surveiller avec une attention particulière la mesure dans laquelle les femmes bénéficient des activités de coopération technique de l'OIT, tant par le biais de programmes qui leur sont spécifiquement destinés que par celui de leur participation à des programmes généraux. Cette question devrait être constamment examinée par la Commission de la coopération technique du Conseil d'administration, afin de veiller à ce que les femmes participent aussi pleinement que possible à tous les aspects de la coopération technique de l'OIT. La coopération technique de l'OIT devrait être réalisée de manière à promouvoir l'élimination de la discrimination négative.

36. Le contrôle de la qualité de la conception et de la formulation des programmes et projets de coopération technique devrait demeurer une

/...

préoccupation essentielle. Cependant, une conception rationnelle est une condition nécessaire mais non suffisante du succès des activités de coopération technique. C'est pourquoi l'OIT devrait veiller davantage, en coopération avec ses partenaires, à mettre au point des mécanismes appropriés pour la définition et la planification des programmes et projets au niveau national et pour le suivi efficace de leur exécution.

37. Les activités de coopération technique exécutées dans le passé ont permis d'acquérir une expérience considérable; c'est pourquoi il est nécessaire de diffuser largement, aussi bien au sein de l'Organisation qu'au dehors, les leçons recueillies et de faire en sorte que ces leçons soient mises à profit lors de la planification et de l'exécution des activités futures. Il faudrait mettre l'accent sur la position sans égale qu'occupe l'OIT, qui est en mesure de procéder à l'intégration de perspectives et d'expériences tripartites.

38. Associer l'auto-évaluation à des évaluations indépendantes est considéré comme une méthode valable. L'auto-évaluation tire parti des connaissances techniques et de l'expérience de ceux qui sont directement chargés de l'exécution, permet de mieux les responsabiliser et facilite l'adoption de mesures correctives. Les évaluations indépendantes réalisées par des spécialistes extérieurs provenant des mandants concernés de l'OIT, renforcent l'objectivité et la crédibilité de l'évaluation globale et contribuent à rendre les activités de coopération technique plus transparentes et comparables.

39. L'impact à long terme et la durabilité des activités de coopération technique devraient être recherchés de façon plus systématique en procédant à des évaluations approfondies a posteriori. Les résultats de ces évaluations pourraient alors contribuer à assurer une utilisation plus efficace des ressources futures en matière d'assistance.

40. Afin de pouvoir réagir efficacement à l'évolution constante des besoins des pays bénéficiaires, il faut procéder à un examen détaillé permettant de choisir et d'engager les experts les plus qualifiés, en gardant à l'esprit qu'il existe une demande croissante d'experts nationaux et régionaux pour des missions de courte durée visant à renforcer la participation locale afin d'assurer la rentabilité et la durabilité des projets.

41. L'achat de matériel et la sous-traitance de services devraient étayer les activités de coopération technique de l'OIT et viser à offrir les équipements et les services de la qualité et de la nature les plus appropriés, au coût le plus bas possible, conformément aux procédures concurrentielles en vigueur, qui comprennent également des conseils aux mandants sur les tendances du marché et la technologie, tout en s'efforçant d'accroître les achats dans les pays en développement et les pays donateurs sous-utilisés ainsi que l'assistance à la formation.

42. Le Centre international de formation de l'OIT situé à Turin devrait continuer d'agir en tant qu'instrument essentiel de la formation, s'occupant entre autres de la formation liée aux projets, complémentaire des services techniques fournis par d'autres programmes de l'OIT. Il devrait aussi contribuer à la conception et à l'exécution de diverses activités de formation dans le cadre du système des Nations Unies en mettant particulièrement l'accent

/...

sur le mandat essentiel de l'OIT, sur le renforcement de la capacité de gestion des gouvernements et partenaires sociaux bénéficiaires de la coopération technique ainsi que sur la promotion d'une coordination efficace et du travail d'équipe au sein du système des Nations Unies lui-même. Le Centre devrait aussi être pleinement utilisé aux divers stades de la mise en oeuvre de la politique de partenariat actif.

43. Dans ses efforts tendant à promouvoir la coopération technique entre pays en développement (CTPD), l'OIT devrait s'attacher à fournir des services consultatifs techniques dans le cadre d'échanges aux niveaux régional, sous-régional, interrégional et mondial. Elle devrait aussi encourager ces pays à multiplier leurs efforts pour mobiliser les ressources nécessaires afin d'atteindre l'autosuffisance et réaliser l'égalité.

Politique de partenariat actif

44. Un partenariat actif et constructif entre les mandants de l'OIT, sur une base tripartite, et le Bureau, en particulier dans les services extérieurs, devrait être instauré dans le but de formuler des programmes de coopération technique faisant partie d'un programme intégré couvrant tous les domaines d'action de l'OIT au profit des Etats membres.

45. Les divers éléments de la politique de partenariat actif, notamment la formulation d'objectifs nationaux et le déploiement d'équipes multidisciplinaires, devraient être vigoureusement mis en oeuvre et faire l'objet d'un suivi attentif.

46. Les objectifs nationaux proposés offriront un cadre pour les opérations de l'OIT dans un pays donné. Lors de la formulation des objectifs, il faudrait tenir de larges consultations avec les mandants tripartites afin de s'assurer que leurs priorités et préoccupations ont été pleinement prises en considération dans les objectifs définis. Cela ne saurait porter atteinte à la politique d'assistance directe de l'OIT aux partenaires sociaux. Les objectifs concernant un pays donné devraient contribuer efficacement aux plans et priorités du développement national, en tenir compte et être coordonnés avec la stratégie du pays appuyée par les partenaires internationaux en matière de développement. En élaborant les objectifs par pays, on prendra particulièrement soin de s'assurer que les autorités du pays concerné s'engagent pleinement à promouvoir et, le cas échéant, à mettre en oeuvre les conclusions de tout projet conçu pour offrir des conseils en matière de politique générale ou de planification.

47. L'OIT devrait se concentrer de plus en plus sur la fourniture de conseils en matière de politique générale et sur l'assistance au développement de capacités locales pour la planification, le suivi et l'évaluation des activités de coopération technique. A cet égard, l'OIT doit attacher une plus grande importance à la recherche en matière de politique générale et d'évaluation ainsi qu'aux résultats de la coopération technique, en plus de la recherche méthodologique et conceptuelle. Le succès des recherches et des études du BIT devrait de plus en plus être jugé du point de vue de leur utilité dans l'application des politiques. Il faut aussi mettre l'accent tant sur les études spécifiques par pays menées au niveau régional que sur les recherches et

/...

analyses comparatives dépassant les frontières géographiques des équipes multidisciplinaires, qui seront réalisées par le siège.

48. La complexité croissante des questions économiques et sociales exige une approche multidisciplinaire eu égard à la fourniture de conseils de politique générale et autres services techniques et à l'intégration de disciplines spécifiques à une conception pratique de la satisfaction des besoins du développement. Le BIT a déjà pris diverses mesures pour promouvoir et appliquer une approche multidisciplinaire, notamment la réalisation de projets interdépartementaux, la création d'équipes multidisciplinaires et les activités conceptuelles en cours. Cette action doit se poursuivre et s'intensifier. Le BIT devrait élaborer un cadre conceptuel et des instruments analytiques spécifiques permettant de mettre efficacement en oeuvre la multidisciplinarité.

49. Sous l'autorité du Directeur régional, les bureaux de l'OIT devraient être chargés de répertorier les besoins, en consultation étroite avec les mandants tripartites, ainsi que de gérer les activités de l'OIT dans les pays ou sous-régions de leur ressort, avec l'appui technique des équipes multidisciplinaires, et avec le soutien approprié et sous la direction générale du siège.

50. Les équipes multidisciplinaires devraient avoir des objectifs bien définis et structurés ainsi que des plans de travail permettant d'évaluer leurs progrès dans une période donnée. Afin qu'elles fonctionnent de la manière la plus efficace qui soit, il faut accorder une attention particulière à la composition, à la coordination, à la direction et à la formation de ces équipes. L'implantation et la composition des équipes multidisciplinaires devraient être examinées en permanence par le Conseil d'administration de façon qu'elles puissent réagir efficacement à l'évolution des besoins des pays et des régions. Le Conseil d'administration devrait veiller tout spécialement à ce que les équipes multidisciplinaires comprennent des spécialistes capables de traiter de problèmes particuliers, tels que le travail des enfants, les questions de sécurité sociale et la transition vers une économie de marché.

51. Les équipes multidisciplinaires devraient bénéficier du soutien actif des départements techniques et agir de concert avec le personnel du siège, d'autres équipes multidisciplinaires, ainsi qu'avec d'autres organisations du système des Nations Unies. Les spécialistes des questions de travailleurs et d'employeurs présents au sein de chaque équipe multidisciplinaire compte tenu de la structure tripartite de l'OIT devraient, tout en travaillant étroitement avec les autres membres de l'équipe, faire rapport à leurs bureaux respectifs au siège. Il faudrait encourager la plus grande collaboration possible avec les experts et organismes locaux ainsi que le recours à ces derniers. La Commission de la coopération technique du Conseil d'administration devrait exercer un contrôle périodique à cet égard.

52. Les progrès accomplis dans la mise en oeuvre de la politique de partenariat actif devraient faire l'objet de rapports périodiques au Conseil d'administration et être pris en compte pour l'évaluation globale des résultats et de l'impact réalisée par la Conférence internationale du Travail, tous les cinq ans au moins.

/...

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

GB.256/12/23
256e session

GOVERNING BODY
CONSEIL D'ADMINISTRATION
CONSEJO DE ADMINISTRACION

Genève,
27-29 mai 1993

Douzième question à l'ordre du jour

RAPPORT DU COMITE SUR LA DISCRIMINATION

1. Le Comité sur la discrimination s'est réuni le 26 mai 1993 sous la présidence de M. J. Pedersen (Gouvernement, Danemark). Mlle Hak et M. Tapiola ont assumé respectivement les fonctions de Vice-Présidente employeur et de Vice-Président travailleur. Au nom des membres du Bureau, le Président a déclaré que le comité était profondément attristé par le décès de M. Chanaiwa, survenu en février 1993, et a rendu hommage à son attachante personnalité et à sa précieuse contribution aux travaux du Comité et du BIT.

Activités de l'OIT en faveur de l'égalité de chances et de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi

2. Le Comité a été saisi d'un document* sur les questions d'égalité figurant dans les propositions de programme et de budget pour 1994-1995, sur les progrès accomplis dans l'exécution du projet interdépartemental sur l'égalité des femmes en matière d'emploi et sur les mesures prises pour accroître la participation des femmes aux réunions de l'OIT.

3. La Vice-Présidente employeur a accueilli avec satisfaction le document. Les employeurs se félicitent des informations fournies dans la première partie, lesquelles répondent à leurs vœux et donnent une idée assez claire des activités proposées dans le programme et budget pour 1994-1995. Les employeurs ont déjà eu l'occasion d'exprimer leur avis sur ces propositions dans le cadre de la discussion tenue au sein de la Commission du programme, du budget de

* Document GB.256/CD/1/3.

l'administration du Conseil d'administration. La position des employeurs à l'égard de l'action positive est bien connue, mais ils sont en minorité et leur groupe espère que l'on procédera à un débat approfondi de cette question avant de prendre une décision.

4. Le Vice-Président travailleur a formé le voeu que la présente réunion du Comité ne soit pas la dernière. L'action de lutte conduite par l'OIT contre les effets de la discrimination doit de toute façon être renforcée. L'orateur s'est félicité du document préparé par le Bureau qui fournit des précisions bienvenues sur la suite donnée aux questions d'égalité, en soulignant qu'il faut procéder avec vigilance, en assurant le suivi et le contrôle de l'action entreprise. Une des grandes préoccupations a trait à l'affectation des ressources nécessaires à la poursuite d'un travail de qualité. L'orateur approuve le projet d'intégrer des considérations d'égalité dans la mise en oeuvre de la politique de partenariat actif et dans les activités conduites par les équipes multidisciplinaires. Il veut croire que l'équipe multidisciplinaire installée à Budapest disposera des moyens nécessaires pour s'occuper de la situation des femmes, aggravée par les effets néfastes de la phase de transition économique que traversent les pays d'Europe centrale et orientale. Les taux élevés de chômage que connaissent les pays industrialisés soumettent également les travailleuses à des pressions toujours plus fortes. L'orateur a déploré que l'on ait reporté à 1994 la Réunion tripartite sur la sécurité sociale et la protection sociale, égalité de traitement des hommes et des femmes, mais s'est réjoui des travaux entrepris sur le harcèlement sexuel. L'orateur a convenu que les efforts d'intégration des questions d'égalité dans les activités centrales de l'OIT risquaient de se diluer s'ils n'étaient pas soumis à un contrôle approprié et si les progrès accomplis n'étaient pas évalués sur une période donnée. Se référant au projet interdépartemental sur l'égalité des femmes en matière d'emploi, il a demandé que des informations supplémentaires soient fournies sur les travaux entrepris pour promouvoir le rôle des syndicats dans l'organisation des travailleurs non syndiqués.

5. En ce qui concerne la participation des femmes aux réunions de l'OIT, l'orateur a proposé une courte liste des mesures que l'on pourrait envisager de mettre en oeuvre :

- i) Formation destinée aux femmes remplissant les conditions voulues pour assumer les fonctions de déléguées et aux candidates éventuelles qui ont accédé à des responsabilités nationales grâce à une action positive;
- ii) Mesures actives visant à encourager la désignation de femmes déléguées (à cet égard, l'orateur a rappelé l'idée du Gouvernement des Etats-Unis qui a proposé que les invitations aux réunions des commissions d'industrie contiennent des informations sur la proportion de femmes occupées dans le secteur visé);
- iii) Invitation de déléguées aux travaux préparatoires organisés avant les réunions, mesure peu onéreuse qui exercerait une influence positive en encourageant la désignation de femmes parmi les délégués (la participation des hommes à ces réunions pourrait aussi être encouragée);

/...

- iv) Organisation de réunions informelles à l'intention des participantes, annoncées à l'avance pour influencer les désignations;
- v) Invitation des femmes à prendre la parole et à donner des conférences;
- vi) Organisation de services de garde d'enfants - une étude de faisabilité permettrait d'examiner plus attentivement cette question. Aucun accord ne s'est dégagé au sujet d'un éventuel contingentement. Il faudrait éviter de prendre des mesures contraignantes et s'efforcer plutôt de poursuivre la discussion sur les mesures concernant la composition des réunions et des délégations.

6. La représentante du Gouvernement du Canada s'est félicitée de ce que la question de l'égalité des femmes ait été placée au premier rang des questions inscrites à l'ordre du jour et a formé le vœu que cette réunion du Comité ne marque pas la dernière. Le document soumis lui a paru de bonne qualité et riche en informations, et elle a pris note avec satisfaction des activités proposées pour la prochaine période biennale. Les travaux entrepris sur le harcèlement sexuel sont particulièrement bienvenus. L'importance de ce problème vient seulement d'être reconnue et le Canada a déjà acquis une longue expérience des dispositions législatives et des directives qui peuvent non seulement être utiles au secteur public, mais également servir de modèles au secteur privé. L'incidence des programmes d'ajustement structurel sur les femmes est un autre problème important. Le suivi et l'évaluation sont appelés à jouer un rôle primordial, et le Comité devrait être tenu informé des résultats des différentes activités entreprises de manière à pouvoir progresser sur la voie de l'égalité. En ce qui concerne le projet interdépartemental, l'évaluation des postes occupe une place très importante puisqu'elle est à l'origine même de la discrimination cachée et des écarts de salaires. Une action positive apparaît nécessaire à partir d'un certain moment pour aider à lever les obstacles qui entravent l'égalité. Il ne s'agit pas seulement de promouvoir la justice sociale, mais également de parvenir à une gestion saine des ressources humaines. En ce qui concerne la participation des femmes aux réunions de l'OIT, l'oratrice s'est associée à la proposition des membres travailleurs, sans souscrire pour autant à leur suggestion d'inviter des femmes aux travaux préparatoires car cette mesure pourrait paraître condescendante. En réalité, tout nouveau délégué, qu'il soit homme ou femme, peut tirer enseignement des activités préparatoires.

7. Le représentant du Gouvernement du Danemark a remercié le Bureau pour le document préparé et l'a assuré du soutien de son gouvernement dans l'action conduite par l'OIT pour promouvoir l'égalité des femmes. Il a rappelé qu'il était important de prendre toutes les mesures possibles pour veiller à ce que les considérations d'égalité soient réellement prises en compte dans les activités des équipes multidisciplinaires. Il a également approuvé l'idée d'intégrer des questions d'égalité dans les trois nouveaux projets interdépartementaux qui seront mis en oeuvre au cours de la prochaine période biennale. Les projets interdépartementaux ont un rôle important à jouer en suscitant un nouveau mode de pensée au sein du Bureau, et il faut espérer qu'ils porteront des fruits bien au-delà des deux années en question. La position du Danemark à l'égard de l'action positive est bien connue et, bien que l'orateur soit disposé à accepter les propositions formulées au paragraphe 29 du document en vue d'accroître la participation des femmes aux réunions de l'OIT,

/...

propositions qui s'inscrivent d'ailleurs dans la ligne de la résolution adoptée en 1991, il estime que toutes ces mesures ne peuvent être prises d'un seul coup. Il a donc approuvé la proposition des membres travailleurs, à l'exception du point soulevé par la représentante du Gouvernement du Canada. Les implications financières des mesures envisagées devraient pouvoir être compensées en partie par les économies réalisées sur la suppression des voyages en première classe. Si l'idée d'un contingentement suscite quelque difficulté, ce n'est pas une raison suffisante pour refuser d'en discuter à nouveau. Si aucun progrès notable n'est obtenu, il faudra discuter à nouveau des mesures à prendre pour introduire des changements dans la structure d'organisation et de fonctionnement.

8. Le représentant du Gouvernement de l'Allemagne a accueilli avec satisfaction le document du Bureau qu'il a trouvé concis et précis et qui contient des informations utiles ainsi que des déclarations importantes. On pourrait donner effet à certaines propositions qui mettent l'accent sur des mesures tendant à accroître la participation des femmes aux réunions de l'OIT, mais d'autres propositions ne conviennent pas aux organisations internationales. Les mesures devraient être restreintes à des appels aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs qui envoient des délégations. Les mesures obligatoires ne sont pas applicables du fait que les quotas créeraient des difficultés pour agréer les délégations lorsqu'ils ne sont pas respectés. Les mesures indiquées au paragraphe 29 b) sont intéressantes mais pas suffisantes. Même le fait d'inscrire les questions d'égalité à l'ordre du jour des réunions ne s'est pas traduit par un plus grand nombre de participantes, comme on a pu le constater lors de la dernière session de la Commission technique permanente pour les services médicaux et de santé où il n'y avait aucune femme parmi les responsables, malgré le nombre élevé de femmes appartenant aux services médicaux et de santé. L'orateur a dit ne pas être partisan de n'inviter que des femmes aux activités préparatoires, car celles-ci peuvent être utiles aux hommes comme aux femmes délégués qui participent pour la première fois aux réunions. Il faudrait procéder à une enquête pour évaluer la demande de services de garde d'enfants émanant des délégués qui viennent de l'étranger.

9. Le représentant du Gouvernement des Etats-Unis a réitéré l'appui de son gouvernement aux activités destinées à promouvoir l'égalité des femmes, et il a dit apprécier les efforts poursuivis par le Bureau. Le projet interdépartemental servira à supprimer les barrières entre les départements, et cela devrait avoir un effet permanent.

10. La représentante du Gouvernement de la Chine a appuyé sans réserve les efforts poursuivis par le Bureau pour promouvoir l'égalité des femmes. Le document constitue une bonne base de discussion. Elle a appuyé l'approche multidisciplinaire adoptée et demandé que les pays soient tenus informés des progrès accomplis par les équipes multidisciplinaires. En ce qui concerne les mesures visant à accroître la participation des femmes, il faut définir un système clair permettant d'effectuer un contrôle et de faire rapport, ainsi que d'assumer les responsabilités financières. On pourrait commencer dès maintenant à sensibiliser des hommes et des femmes responsables de la prise de décisions et faire pression sur eux, et poursuivre effectivement cette activité pendant la Conférence internationale du travail. On pourrait réunir des statistiques sur

/...

les délégués hommes et femmes et organiser des discussions pendant les réunions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du travail pour que les femmes puissent échanger leurs points de vue. Des propositions plus concrètes pourraient être mises en oeuvre plus facilement.

11. Le représentant du Gouvernement de l'Argentine s'est associé aux autres orateurs pour féliciter le Bureau du travail accompli. Les questions d'égalité présentent une importance extrême, et les équipes multidisciplinaires devraient comporter des experts spécialisés dans les questions des travailleuses. L'OIT devrait contribuer activement à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui se tiendra à Beijing en 1995, ainsi qu'à ses activités préparatoires. Une action positive est nécessaire car les femmes se trouvent dans une situation qui exige une attention spécifique. L'orateur a cité des mesures adoptées récemment dans son pays pour garantir que 30 % des candidats figurant sur les listes électorales sont des femmes. Il a appuyé toutes les mesures concrètes proposées au paragraphe 29 du document du Bureau.

12. Un membre travailleur (M. Blondel) a insisté sur l'importance des travaux du Comité sur la discrimination en la matière, qui doivent être examinés par le Groupe de travail sur les améliorations à apporter au fonctionnement du Conseil d'administration. Il a rappelé le rôle important que peuvent jouer les syndicats pour protéger les femmes dans les secteurs non organisés. En ce qui concerne la participation des femmes aux réunions de l'OIT, les quotas pourraient jouer pour certains gouvernements, mais ils risqueraient de poser des problèmes à d'autres, et ce serait aussi le cas pour le groupe des travailleurs. Le degré d'intérêt manifesté pour les services de garde d'enfants devrait être déterminé, non seulement parmi les délégués participant aux réunions, mais aussi parmi le personnel du Bureau. Etant donné que les délégués ne viennent que de temps en temps, les services de garde d'enfants devraient exister déjà et être temporairement renforcés au moment des réunions.

13. Le représentant du Gouvernement des Emirats arabes unis a indiqué que son gouvernement appuie tous les efforts visant à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes, et en particulier les propositions contenues dans le rapport. Certaines de ces propositions devraient être examinées de façon plus détaillée afin de garantir leur efficacité. Le Forum international sur l'égalité des femmes dans un monde en mutation : des défis pour l'avenir accomplira un travail important qui devra être appuyé afin que se poursuivent les réalisations du Bureau dans ce domaine.

14. Le Vice-Président travailleur a réitéré l'intérêt de son groupe pour la composition des équipes multidisciplinaires. Il a supposé que certaines d'entre elles seraient dirigées par des femmes. En ce qui concerne les manifestations organisées avant la Conférence à l'intention des femmes, les syndicats savent par l'expérience acquise sur le plan international qu'elles exercent un effet positif sur leur participation. De telles activités préparatoires sont utiles pour discuter de l'aspect égalité des questions dont on traite à la Conférence internationale du Travail et aux autres réunions de l'OIT, par exemple le travail à temps partiel à la prochaine Conférence. Il a rappelé que les services de garde d'enfants ne sont pas destinés uniquement aux femmes, mais à tous les délégués; il a suggéré que des options concrètes soient étudiées, en particulier la question de services de ce genre pour le personnel.

/...

15. La Vice-Présidente employeur a fait observer qu'en ce qui concerne les réunions préparatoires on avait déjà fait beaucoup. C'est ainsi que, dans le cas des réunions sectorielles, le jour précédant la réunion est consacré à une présentation de l'OIT. Les délégués employeurs reçoivent des informations de leurs organisations internationales et dans leur propre pays sur les réunions sectorielles et autres et sur les travaux de la Conférence. Il appartient aux délégations nationales tripartites d'expliquer le fonctionnement de l'OIT. L'oratrice a dit ne pas être opposée aux sessions d'information, mais ces dernières devraient être ouvertes à tous les délégués et conseillers. En ce qui concerne les services de garde d'enfants, elle a noté que l'OIT dispose de tels services en dehors de ses locaux. Rien n'empêche l'Organisation d'envisager des possibilités de ce genre à l'intérieur de ses locaux. Sur la question des arrangements financiers, quelques exemples sur la façon dont les coûts pourraient être partagés ont été donnés dans le Recueil sur la protection de la maternité publié par l'OIT. Le Bureau devrait étudier la question et faire des propositions concrètes.

16. Un membre travailleur (Mme Carr) s'est montré préoccupé par la composition des équipes multidisciplinaires et par leur capacité à résoudre efficacement les questions d'égalité. Les femmes ne devraient pas occuper seulement les postes de conseillers sur les questions des travailleuses, car cela serait discriminatoire en soi. Les femmes devraient aussi être désignées en qualité de spécialistes dans d'autres domaines et être à la tête de certaines équipes multidisciplinaires.

17. Une représentante du Directeur général (Mme Ducci, Conseillère spéciale pour les questions des travailleuses), répondant aux questions posées, a expliqué qu'on envisageait une stratégie globale permettant de se consacrer aux questions d'égalité dans l'ensemble des travaux des équipes multidisciplinaires. Les directeurs régionaux et les chefs d'équipe sont responsables de cette initiative, et des spécialistes des questions des travailleuses font désormais partie de quatre équipes multidisciplinaires, une pour chaque région en développement. Conformément à la politique de l'OIT, tous les fonctionnaires doivent tenir compte des préoccupations concernant l'égalité dans leurs activités respectives. Dans chaque équipe multidisciplinaire, des spécialistes de certains domaines déterminés jouent aussi un rôle important pour promouvoir l'égalité. A Budapest, il n'y aura pas pour le moment de spécialiste des questions des travailleuses, mais une femme a été nommée spécialiste en matière d'emploi et elle sera en bonne position pour s'occuper des questions d'égalité. Une femme a été nommée directrice de l'équipe multidisciplinaire des Caraïbes, et des efforts tout particuliers sont faits actuellement pour nommer un plus grand nombre de femmes en qualité de spécialistes de divers domaines dont s'occupent les équipes multidisciplinaires. Les mesures tendant à accroître la participation des femmes aux réunions de l'OIT ont été bien accueillies dans l'ensemble, et leur mise en pratique demandera une action non seulement de la part du Bureau, mais avant tout de la part des mandants eux-mêmes. L'oratrice a invité Mme Date-Bah, responsable du Projet interdépartemental sur l'égalité des femmes en matière d'emploi, à fournir des informations détaillées sur les travaux accomplis quant au rôle des syndicats dans l'organisation des travailleurs non organisés.

/...

18. Le Président a remercié les membres du comité pour leur contribution constructive. Résumant la discussion, il a conclu en disant qu'un consensus s'était manifesté sur un certain nombre de propositions figurant au paragraphe 29 du document présenté par le Bureau.

19. Le Comité recommande au Conseil d'administration :

a) D'inviter les mandants de l'OIT :

- i) A nommer un plus grand nombre de femmes en qualité de participantes aux réunions de l'OIT;
- ii) A sensibiliser des hommes et des femmes responsables de la prise de décisions en matière d'égalité et à faire pressions sur eux;
- iii) A informer, préparer et former un plus grand nombre de femmes à la participation et aux fonctions de direction;

b) De prier le Directeur général :

- i) D'inviter des femmes à prendre la parole et à donner des conférences aux réunions de l'OIT;
- ii) D'inviter des hommes et des femmes participant aux réunions de l'OIT aux activités préparatoires qui se tiennent immédiatement avant ces réunions;
- iii) D'organiser des réunions informelles à l'intention de participantes au cours des réunions;
- iv) De procéder à de nouvelles études sur les dispositions à prendre pour assurer des services de garde d'enfants au cours des réunions de l'OIT.

/...

PARTIE II

Informations supplémentaires concernant les pays
ci-après dont les rapports figurent à l'ordre du
jour de la onzième session

- Barbade
- Colombie
- Equateur
- Guatemala
- Jamahiriya arabe libyenne
- Japon
- Madagascar
- Norvège
- Nouvelle-Zélande
- Pays-Bas
- Sénégal
- Zambie

/...

RAPPORT DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL AU TITRE
DE L'ARTICLE 22 DE LA CONVENTION SUR L'ELIMINATION
DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION A L'EGARD
DES FEMMES

(treizième session du CEDAW)

BARBADE

(Voir également le rapport du BIT à la onzième session du CEDAW)

Conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par la Barbade

Parmi les conventions de l'OIT qui traitent expressément des femmes ou qui contiennent des dispositions traitant expressément des femmes, la Barbade a ratifié les conventions suivantes :

- Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée en 1974;
- Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée en 1974;
- Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, ratifiée en 1976.

Informations supplémentaires communiquées au BIT

1. Egalité de rémunération

En 1989, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, les observations suivantes au sujet de l'application de la Convention No 100 de 1951 pour l'égalité de rémunération, ratifiée en 1974 :

La Commission avait demandé au Gouvernement de fournir des informations complètes sur le nombre d'hommes et de femmes employés dans les diverses catégories de salaires et les descriptions de postes adoptées pour les catégories de salaires qui ne comportent pas d'indication sur les tâches à accomplir. La Commission avait également demandé des informations sur les mesures prises par le Gouvernement, seul ou en coopération avec les partenaires sociaux, pour assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale aux travailleurs et aux travailleuses de l'industrie du sucre et sur les méthodes utilisées pour l'évaluation ou la classification des postes dans l'industrie du sucre.

Dans son dernier rapport, le Gouvernement déclare qu'il n'est pas dans la pratique d'utiliser le sexe comme base pour déterminer les taux de rémunération dans le pays, et que les emplois sont analysés, et les taux de salaire déterminés, sur la base de critères tels que le temps passé à exécuter les tâches, les compétences et qualifications requises et l'évaluation des tâches, à l'aide de la Classification type par profession

/...

de l'OIT et de la Classification type par profession de la Barbade. Le Gouvernement ajoute que la différence de rémunération entre travailleurs et travailleuses de l'industrie du sucre se fonde sur une question de nomenclature et que, à la demande du Gouvernement, les parties à la convention collective de 1983 ont changé les titres correspondants et tenu compte de ce changement en indiquant dans la convention que "lorsque les hommes et les femmes accomplissent les mêmes tâches, ils reçoivent la même rémunération". Le Gouvernement précise également que le caractère vague des descriptions d'emploi pour les travailleurs sera examiné sous peu, lorsqu'une nouvelle direction entrera en fonction dans l'industrie du sucre.

La Commission a pris bonne note de ces indications. Cependant, ainsi que la Commission l'a précisé précédemment, la différenciation par sexe des catégories d'emploi et des taux de salaire établie par l'arrêté de 1982 a de toute évidence été maintenue dans les conventions collectives conclues depuis lors, en dépit de la suppression de la référence au sexe dans la classification des postes. La Commission ne dispose pas d'informations qui laisseraient penser le contraire. Les demandes répétées de la Commission n'ont pas permis d'obtenir des informations tant sur le nombre respectif des hommes et des femmes occupant les postes en question que sur les mesures prises pour évaluer et reclasser ces emplois, en utilisant des critères non discriminatoires. En outre, le principe de l'égalité de rémunération proclamé dans la convention collective de 1984-1985 pour l'industrie du sucre, ne couvre que l'égalité de rémunération pour des personnes effectuant "le même travail" (ce qui semble correspondre à des "tâches identiques"); mais se situe en deçà du principe de la Convention selon lequel les hommes et les femmes doivent recevoir la même rémunération pour un travail de valeur égale, ce qui implique une évaluation comparative du travail lorsqu'il est différent.

La Commission a également relevé qu'aucune information n'a été fournie sur les autres questions soulevées dans ses précédentes observations, notamment les progrès réalisés en ce qui concerne l'adoption du projet de loi sur l'emploi et ses dispositions connexes, qui devaient énoncer le principe de l'égalité de rémunération en termes similaires à ceux de la convention et les mesures prises pour appliquer celle-ci dans la pratique et, en particulier, les moyens adoptés pour en contrôler l'application.

Dans ces circonstances, la Commission exprime de nouveau l'espoir que le Gouvernement, en coopération avec les partenaires sociaux, prendra des mesures pour assurer que le principe énoncé dans la convention est intégralement appliqué. A cet égard, elle prie instamment le Gouvernement d'examiner la possibilité d'incorporer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans la législation applicable à tous les travailleurs. Elle espère également que des efforts énergiques seront déployés pour répondre aux préoccupations de la Commission en ce qui concerne l'application de ce principe dans l'industrie du sucre. La Commission demande de nouveau au Gouvernement de fournir, dans son prochain rapport, des informations complètes et détaillées sur toutes les descriptions d'emploi adoptées pour les catégories de salaire pour lesquelles n'est pas indiqué le travail effectivement réalisé et sur les

/...

méthodes utilisées pour évaluer et classer les postes dans cette industrie. Tenant compte des difficultés évidentes que rencontre l'application de la Convention, la Commission rappelle son observation générale de 1990, dans laquelle elle avait invité les gouvernements à étudier la possibilité de demander les conseils et la coopération technique du Bureau international du travail.

2. Egalité dans l'emploi

En 1991, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé la demande ci-après relative à l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée en 1974 :

La Commission rappelle que, à la suite de l'indication donnée précédemment par le Gouvernement sur les perspectives défavorables quant à l'adoption du projet de loi sur l'emploi et dispositions annexes, préparé en 1978 pour donner effet à la Convention, la Commission avait demandé des informations sur les mesures prises, y compris toutes dispositions législatives adoptées, pour appliquer la politique déclarée du Gouvernement de non-discrimination contre les femmes et pour interdire la discrimination dans l'emploi et la profession conformément à la Convention. La Commission veut croire que le Gouvernement sera en mesure d'indiquer dans son prochain rapport les progrès réalisés dans ce domaine.

La Commission espère que le gouvernement fera tout son possible pour prendre les mesures nécessaires dans un très proche avenir.

COLOMBIE

Conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par la Colombie

Parmi les conventions de l'OIT qui traitent expressément des femmes ou contiennent des dispositions traitant expressément des femmes, la Colombie a ratifié les conventions suivantes :

- Convention No 3 de 1919 sur la protection de la maternité, ratifiée en 1933;
- Convention No 13 de 1921 sur la céruse (peinture), ratifiée en 1933;
- Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée en 1963;
- Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée en 1969.

Informations communiquées au BIT depuis le rapport initial du Gouvernement

1. Egalité de rémunération

En 1992, la Commission d'experts pour l'application des conventions et rémunérations a formulé, entre autres, la demande directe suivante au sujet de l'application de la Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération :

La Commission note qu'il résulte de la sentence de la Cour suprême, mentionnée dans son rapport par le Gouvernement, que l'article 143 du code du travail ne semble pas pouvoir être interprété comme prévoyant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, ainsi qu'en dispose la Convention. La Commission espère donc que le Gouvernement pourra prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 143 du code du travail de manière à ce qu'il stipule l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

2. Egalité dans l'emploi

Dans son rapport de 1992 sur l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), le Gouvernement signale l'adoption en 1991 d'une nouvelle constitution politique qui dispose notamment ce qui suit :

"Article 13. Toutes les personnes naissent libres et égales devant la loi, reçoivent des autorités la même protection et le même traitement et jouissent des mêmes droits, libertés et chances sans aucune discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine nationale ou familiale, la langue, la religion, l'opinion politique ou philosophique. L'Etat favorise l'instauration des conditions voulues pour que l'égalité soit réelle et effective et adopte des mesures en faveur des groupes victimes d'une discrimination ou marginaux.

/...

L'Etat protège particulièrement les personnes qui en raison de conditions économiques, physiques ou mentales se trouvent dans une situation de faiblesse manifeste et punit les abus ou mauvais traitement qu'elles ont subis.

Article 25. Le travail est un droit et un devoir social et jouit, dans toutes ses modalités, de la protection spéciale de l'Etat. Toute personne a le droit d'exercer un travail dans des conditions de dignité et de justice."

Par ailleurs, l'article 53 stipule que lors de l'élaboration du statut du travail, il faudra tenir compte de principes fondamentaux minimaux comme l'égalité de chances pour les travailleurs, la protection spéciale de la femme, de la maternité et des travailleurs qui sont encore mineurs.

En outre, le Gouvernement indique que dans certaines entreprises, des cas de discrimination à l'égard des femmes ont été signalés – notamment lorsque celles-ci sont en âge de procréer, en raison de l'obligation de leur octroyer des congés de maternité – en dépit des inspections et de la surveillance effectuées par le Ministère du travail et de la sécurité sociale en vue d'éviter ce type de discrimination. Le Gouvernement a ajouté que le pourcentage de la population active représenté par des femmes a cependant augmenté, passant de 10 % en 1964 à 16 % en 1973 et à 33 % en 1985; il devrait atteindre 42 % en 1995.

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, l'observation suivante :

"Discrimination fondée sur le sexe. Eu égard aux commentaires formulés en 1989 par la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) au sujet des pratiques discriminatoires fondées sur le sexe – comme la nécessité pour les travailleuses de prouver qu'elles ne sont pas enceintes avant d'être engagées, le versement aux femmes de salaires plus faibles et l'absence de protection contre le harcèlement sexuel – la Commission note avec intérêt que le Gouvernement a déclaré que le Ministère du travail et de la sécurité sociale allait adopter une résolution interdisant expressément d'exiger un examen de grossesse avant l'engagement par une entreprise et qu'en outre une circulaire serait envoyée aux inspecteurs du travail pour qu'ils veillent à ce que ne se produisent pas de discriminations fondées sur le sexe, ni de harcèlements sexuels. La Commission espère que cette résolution sera rédigée et la circulaire envoyée dans un proche avenir et demande au Gouvernement de bien vouloir lui adresser des exemplaires de l'une et de l'autre dès qu'elles seront disponibles.

La Commission souhaiterait que le Gouvernement lui communique les informations sur l'application pratique du décret No 1398, de 1990, qui a notamment pour objectifs l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en matière d'emploi et qui prévoit des mesures d'inspection et de surveillance des activités d'éducation et de formation."

/...

3. Protection de la maternité

Dans son rapport de 1992 sur l'application de la Convention No 3 de 1919 sur la protection de la maternité, le Gouvernement fournit les renseignements suivants :

Notre régime de travail stipule que la travailleuse "a droit à un congé de 12 semaines, qui doit commencer deux semaines au moins avant l'accouchement", les 10 semaines restantes étant donc prises après l'accouchement : les dispositions du paragraphe a) de l'article 3 de la Convention, qui prévoit que la "femme ne sera pas autorisée à travailler pendant une période de six semaines après son accouchement" sont dès lors largement couvertes, la travailleuse bénéficiant ainsi d'au moins quatre semaines de congé de plus.

Nous devons cependant admettre que sur le plan pratique, la règle générale qui prévaut, tant dans les entreprises publiques que privées, veut que le congé, ou plutôt, l'incapacité pour cause de maternité attestée par le médecin ne commence qu'à la date de l'accouchement. Dans le cas de circonstances particulières (complications de la grossesse) avant la date prévue pour l'accouchement, habituellement le médecin traitant accorde simplement une incapacité de travail pour le nombre de jours qu'il juge nécessaire. La travailleuse dispose alors de 12 semaines complètes à compter de son accouchement, pour prendre soin de son enfant.

En deuxième lieu, pour ce qui est de l'octroi d'un congé d'une semaine au conjoint ou à l'époux de facto de l'accouchée, la norme du code du travail l'établit clairement dans le paragraphe suivant de l'article 34 de la loi No 50 de 1990 : "la travailleuse qui a droit à un congé payé lors de son accouchement peut ramener la durée de ce congé à 11 semaines en cédant la semaine restante à son conjoint ou époux de facto, afin de bénéficier de sa compagnie et de son assistance au moment de l'accouchement et durant la phase initiale de la période post-partum."

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé l'observation suivante :

"En ce qui concerne ses observations antérieures, portant sur la couverture spéciale du régime de sécurité sociale, la Commission a pris note avec intérêt du fait qu'un projet de loi, qui apporte des modifications substantielles au régime actuel, sera présenté au Congrès de la République à sa session en cours. La Commission espère que ledit projet sera prochainement adopté et permettra d'étendre le régime de la sécurité sociale, en particulier la protection de la maternité, à l'ensemble du territoire national et à toutes les travailleuses visées par la Convention. Le Gouvernement est prié de bien vouloir indiquer tout progrès enregistré à cet égard."

/...

méthodes utilisées pour évaluer et classer les postes dans cette industrie. Tenant compte des difficultés évidentes que rencontre l'application de la Convention, la Commission rappelle son observation générale de 1990, dans laquelle elle avait invité les gouvernements à étudier la possibilité de demander les conseils et la coopération technique du Bureau international du travail.

2. Egalité dans l'emploi

En 1991, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé la demande ci-après relative à l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée en 1974 :

La Commission rappelle que, à la suite de l'indication donnée précédemment par le Gouvernement sur les perspectives défavorables quant à l'adoption du projet de loi sur l'emploi et dispositions annexes, préparé en 1978 pour donner effet à la Convention, la Commission avait demandé des informations sur les mesures prises, y compris toutes dispositions législatives adoptées, pour appliquer la politique déclarée du Gouvernement de non-discrimination contre les femmes et pour interdire la discrimination dans l'emploi et la profession conformément à la Convention. La Commission veut croire que le Gouvernement sera en mesure d'indiquer dans son prochain rapport les progrès réalisés dans ce domaine.

La Commission espère que le gouvernement fera tout son possible pour prendre les mesures nécessaires dans un très proche avenir.

/...

violation de la norme constitutionnelle susmentionnée, qui interdit explicitement toute discrimination.

Dans la pratique, que ce soit dans l'administration publique ou dans les entreprises du secteur privé, le système d'évaluation des tâches se généralise. Il est donc souhaitable que ce système acquière progressivement un caractère plus technique et objectif.

Pour ce qui est de l'expression 'un travail égal reçoit une rémunération égale', elle ne doit pas être considérée comme restrictive, c'est-à-dire que seuls des 'travaux identiques', comme le suggère la Commission d'experts, peuvent être considérés comme ayant une valeur égale; il suffit qu'ils soient essentiellement 'analogues'."

En 1992, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, la demande directe suivante :

"Dans ces conditions, la Commission espère que le Gouvernement pourra prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 78 du code du travail, afin de faire ressortir expressément que l'égalité de rémunération doit s'appliquer aussi dans le cas d'emplois de nature différente mais de valeur égale, conformément à la Convention. Elle prie le Gouvernement d'indiquer dans son prochain rapport les mesures prises en ce sens."

2. Egalité dans l'emploi

Dans son rapport de 1991 sur l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), le Gouvernement donne les informations suivantes :

"Les organes du pouvoir public ont engagé une action résolue de transformation, destinée à remettre en valeur les droits de la femme, dans l'esprit de la Charte politique. En relèvent des actes aussi importants que la récente promulgation de la loi portant révision du code civil, ou le projet de réforme du code du commerce, qui permettra aux Equatoriennes d'avoir accès à des domaines d'activité qui leur étaient fermés. C'est dans ce même esprit qu'a été conçu l'article 11 de la loi sur les coopératives, qui au paragraphe c) habilitait les femmes mariées à être membres de toutes coopératives, sans restriction. Mais la révision de cet article 11, qui fait l'objet du décret suprême No 3688-A, publié au Journal officiel No 892 du 9 août 1979, en est venu à représenter un recul par rapport à l'orientation progressiste dont nous avons fait état. Elle a éliminé la mention de femme mariée et dispose que peuvent être membres d'une coopérative 'a) les personnes ayant la capacité civile de contracter et de souscrire des engagements'; elle dispose que 'b) les mineurs de moins de 18 ans et ceux qui sont placés sous tutelle ou curatelle peuvent en devenir membres par l'intermédiaire de leur représentant légal'. Il en est résulté qu'aujourd'hui les femmes mariées qui ne sont pas séparées de corps ni de biens doivent produire une autorisation de leur conjoint si elles souhaitent appartenir à diverses coopératives - logement, terres agricoles ou jardins familiaux - et en règle générale, à celles qui ont pour vocation l'acquisition de biens immeubles.

/...

Cette restriction constitue une violation des dispositions du paragraphe 5 de l'article 19 de la Constitution de la République, et doit donc être éliminée, afin d'harmoniser la loi sur les coopératives avec la loi fondamentale de l'Etat, qui prescrit l'égalité devant la loi et interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'affiliation politique ou autre, l'origine sociale, la situation économique ou la naissance et stipule clairement et explicitement que la femme, quelle que soit sa situation de famille, a les mêmes droits que l'homme dans tous les secteurs de la vie publique, privée et familiale et en particulier dans les domaines civil, politique, social et culturel. C'est pourquoi nous avons établi les projets de loi portant révision de la loi sur les coopératives et du code du commerce, dont nous sollicitons l'adoption."

Dans son rapport de 1993, le Gouvernement indique que les dispositions législatives pertinentes n'ont pas encore été adoptées.

En ce qui concerne les organisations de femmes et de promotion populaire, le Gouvernement communique les informations suivantes :

"Le Ministère de la protection sociale, par l'intermédiaire de la Direction nationale de la femme (Dirección Nacional de la Mujer ou DINAMU), s'emploie non seulement à l'élaborer et promouvoir des projets productifs, mais à renforcer les organisations de femmes et de promotion populaire. A cette fin, il encourage, rend possible et soutient la création de nouvelles organisations, en même temps qu'il collabore avec le département légal pour les doter de la personnalité juridique. Le mécanisme retenu est le contact direct avec les intéressées pour examiner les motifs qu'elles ont d'appartenir à ces organisations. Dans le cadre de cette tentative de renforcement des institutions, il a également offert une assistance aux organisations féminines existantes grâce à la mise en oeuvre ou au renforcement de projets précis, tant dans le secteur urbain que rural.

Suite à la demande formulée en 1991 par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations au sujet des mesures prises par le Ministère de la protection sociale en faveur de la population autochtone et de l'application effective du principe de l'égalité de chances et de traitement, le Gouvernement équatorien tient à communiquer à la Commission les informations suivantes : le Sous-Secrétariat au développement rural, qui relève du Ministère précité, a lancé en 1988 une stratégie énergique qui s'est concrétisée en un Plan national de développement rural (PRONADER). Celui-ci a pour objectifs d'accroître la production et la productivité agricoles; d'augmenter les niveaux d'emploi et les revenus et d'améliorer les conditions de vie; d'améliorer l'infrastructure (routes, irrigation, commercialisation); d'encourager la participation effective des agriculteurs et le renforcement de leurs organisations; de promouvoir une meilleure utilisation et la conservation des ressources naturelles; enfin, de renforcer les moyens institutionnels de planification et d'exécution. (...) Les investissements consacrés au développement rural de 1988 à 1992 se chiffrent à 53 073 millions de dollars."

/...

3. Politique de l'emploi

Dans son rapport de 1993 sur l'application de la Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, le Gouvernement a fourni, entre autres, les renseignements suivants :

"En matière de programmes d'emploi, le Gouvernement indique que compte tenu de l'ampleur et de la gravité des problèmes que rencontrent les Equatoriennes, le Ministère de la protection sociale s'efforce, par l'intermédiaire de la DINAMU, de promouvoir les projets productifs qui valorisent le travail des femmes des zones urbano-marginales et rurales. Au nombre des mesures propres à inculquer aux femmes qui vivent dans les zones les plus pauvres l'utilisation de technologies appropriées, le maniement du crédit, des compétences administratives, à leur ouvrir un accès à la terre et autres moyens de production, il convient de mentionner :

1) Dans le secteur suburbain, divers projets concernant les travaux de confection ainsi que l'installation d'ateliers de fabrication de jouets et de céramique dans une prison pour femmes (province de Manabi); installation d'un atelier de couture à Guayas; installation d'une boulangerie-pâtisserie-confiserie et production de chocolat de ménage (canton de Guayaquil);

2) Dans le secteur rural, le projet de développement intégral intitulé DRI-MUJER a permis aux femmes rurales de pourvoir à leurs besoins grâce à la production de concombres de qualité améliorée, de pommes de terre, de miel, à l'engraissement de poulets, etc."

4. Mise en valeur des ressources humaines

Dans son rapport de 1993 sur l'application de la Convention No 142 de 1975 sur la mise en valeur des ressources humaines, le Gouvernement a indiqué que le Ministère de la protection sociale, agissant par l'intermédiaire de la DINAMU, a mis l'accent sur les mesures destinées à stimuler une plus large participation des femmes aux activités sociales, économiques, politiques et culturelles pendant la période 1988-1992. Outre diverses tables rondes et discussions de groupe sur des questions concernant les femmes (analphabétisme des femmes rurales et autochtones, santé, politique, violence), 26 réunions et stages de formation ont été organisés à l'intention de personnalités du mouvement féministe ibéro-américain, de dirigeantes et de cadres d'organisations féminines, d'animatrices de collectivités, de représentantes d'institutions locales et d'organisations populaires. Il faut citer également la première rencontre de femmes noires.

Le Service équatorien de formation professionnelle (SECAP) a également instruit et formé 18 491 femmes en 1991 et, la même année, dans le cadre du programme de formation populaire, 36 065 femmes, principalement dans les petites unités familiales de production, composées en majorité de femmes chefs de famille.

/...

5. Protection de la maternité

Dans son rapport de 1992 sur l'application de la Convention No 103 de 1952 (révisée) sur la protection de la maternité, le Gouvernement a déclaré que "dans le but d'harmoniser la législation nationale et les dispositions du paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention, et compte tenu du fait que la loi No 133, du 21 novembre 1991, a prolongé le congé de maternité, dont la durée est passée de 8 à 12 semaines, le Conseil supérieur de l'Institut équatorien de sécurité sociale a publié la résolution No 783, du 14 avril 1992, qui porte révision des paragraphes b) et d) de l'article 97 du statut de l'Institut. La subvention en espèces pour maternité, qui équivaut à 75 % du dernier salaire de l'adhérente porte dorénavant sur 12 semaines [par. b)]; de même, les prestations médicales dont bénéficie l'enfant pendant sa première année de vie comprennent désormais le remboursement des médicaments, ce qui n'était pas le cas antérieurement [par. d)].

Il faut également signaler qu'aux termes de cette résolution, la subvention en espèces pour maternité correspondant aux quatre semaines supplémentaires du congé est prise en charge par l'Institut équatorien de sécurité sociale, pour les adhérentes qui ont acquis ce droit à compter de la date d'entrée en vigueur des réformes du code du travail.

Ces réformes profitent manifestement à toutes les travailleuses, autrement dit celles qui sont couvertes par l'assurance sociale obligatoire, y compris les travailleuses domestiques et celles qui bénéficient de l'assurance sociale agricole."

En outre, "le Congrès national a été prié d'examiner divers projets de réforme du code du travail, notamment une disposition stipulant que le congé pris avant l'accouchement sera toujours prolongé jusqu'à la date effective de ce dernier, et que la durée du congé post-partum obligatoire ne peut être diminuée : la législation sera ainsi harmonisée avec la pratique nationale et avec le paragraphe 4 de l'article 3 de la Convention. Malgré nos multiples efforts, cette disposition n'a pas été incluse dans le code du travail, lors de sa réforme conformément à la loi No 113, du 21 novembre 1991."

6. Poids maximum

Dans son rapport de 1974 sur l'application de la Convention No 127 de 1987 sur le poids maximum, le Gouvernement a communiqué le renseignement suivant :

"La législation du travail fixe à la charge que peuvent transporter les femmes et les mineurs des limites précises, qui sont très inférieures à celles qui sont admises pour les travailleurs adultes de sexe masculin; cela se traduit par une réduction de l'emploi des femmes et des jeunes travailleurs dans le transport manuel de charges."

/...

GUATEMALA

Conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par le Guatemala

Parmi les conventions de l'OIT qui traitent expressément des femmes ou contiennent des dispositions traitant expressément des femmes, le Guatemala a ratifié les conventions suivantes :

- Convention No 13 de 1921 sur la céruse (peinture), ratifiée en 1990;
- Convention No 45 de 1935 sur le travail souterrain (femmes), ratifiée en 1960;
- Convention No 89 de 1948 (révisée) sur le travail de nuit (femmes), ratifiée en 1952;
- Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée en 1961;
- Convention No 103 de 1952 (révisée) sur la protection de la maternité, ratifiée en 1989;
- Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée en 1960;
- Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, ratifiée en 1988;
- Convention No 127 de 1967 sur le poids maximum, ratifiée en 1983.

Informations supplémentaires communiquées au BIT depuis le rapport à la douzième session

1. Egalité de rémunération

Eu égard à l'application de la Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, les révisions suivantes ont été apportées au code du travail (décret No 1441), en vertu du décret No 64-92, du 3 décembre 1992.

ARTICLE 3. L'article 89 est modifiée et se lit comme suit :

"Article 89. Pour fixer le montant du salaire dans chaque catégorie de travail, il convient de tenir compte de son intensité et de sa qualité, du climat et des conditions de vie.

A un travail égal, effectué dans un emploi et dans des conditions d'efficacité et d'ancienneté égaux, au sein d'une même entreprise, correspondra un salaire égal, qui doit comprendre les sommes versées au travailleur en échange de son travail ordinaire.

En cas de plainte déposée par une travailleuse pour discrimination salariale fondée sur le sexe, il incombe à l'employeur de prouver que le

/...

travail effectué par la demanderesse est de qualité et de valeur inférieures."

2. Egalité dans l'emploi

Touchant l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), les modifications suivantes ont été apportées au code du travail en vertu du décret No 1441 susmentionné :

ARTICLE 11. L'article 151 est modifié et se lit comme suit :

"Article 151. Il est interdit aux employeurs :

a) De publier par quelque moyen que ce soit leurs offres d'emploi en stipulant comme conditions d'engagement le sexe, la race, l'origine ethnique et l'état-civil de la personne, sauf si de par sa nature l'emploi requiert une personne dotée de caractéristiques déterminées. Dans ce cas, l'employeur doit solliciter l'autorisation de l'inspection générale du travail et de l'office national de la femme.

b) D'opérer, aux fins du travail, une différenciation entre femmes célibataires ou mariées ou ayant des responsabilités familiales."

3. Protection de la maternité

Pour ce qui est de l'application de la Convention No 103 de 1952 (révisée) sur la protection de la maternité, les modifications suivantes ont été apportées au code du travail en vertu du décret No 1441 susmentionné :

ARTICLE 11. L'article 151 est modifié et se lit comme suit :

"Article 151. Il est interdit aux employeurs :

c) De licencier les travailleuses enceintes ou qui allaitent, qui jouissent de l'inamovibilité, sauf pour une raison justifiée liée à une grave infraction aux obligations découlant du contrat, ainsi qu'en dispose l'article 177 du présent code. Dans ce cas, l'employeur doit porter le licenciement devant un conseil de prud'hommes, auxquels il devra prouver l'infraction, et le licenciement ne peut prendre effet qu'avec leur autorisation expresse et écrite. Au cas où l'employeur ne respecterait pas les dispositions qui précèdent, la travailleuse peut recourir aux tribunaux et exercer son droit à être réaffectée au poste qu'elle occupait et elle a droit aux salaires qu'elle aurait dû toucher pendant la période où elle n'a pas travaillé.

d) Pour jouir de la protection visée à l'alinéa qui précède, la travailleuse doit informer l'employeur de son état; à partir de ce moment, elle est protégée provisoirement et dans les deux mois qui suivent, elle doit produire un certificat médical attestant sa grossesse pour que cette protection devienne définitive.

/...

e) D'exiger des femmes enceintes qu'elles exécutent des travaux requérant un effort physique considérable pendant les trois mois précédant l'accouchement."

ARTICLE 12. L'article 152 est modifié et se lit comme suit :

"Article 152. La mère qui travaille bénéficie d'un congé payé et touche l'intégralité (100 %) de son salaire pendant les 30 jours qui précèdent l'accouchement et les 54 jours qui le suivent; les jours de congé qu'elle ne peut pas prendre avant l'accouchement s'ajoutent aux jours qui le suivent, de manière que la mère travailleuse bénéficie de 84 journées effectives de congé pendant cette période : ... a) - f)."

ARTICLE 13. L'article 153 est modifié et se lit comme suit :

"Article 153. Toute travailleuse qui allaite peut disposer sur son lieu de travail d'une demi-heure deux fois par jour pendant son travail, pour nourrir son enfant. Elle peut accumuler les deux demi-heures auxquelles elle a droit et arriver une heure après le début de la journée de travail ou sortir une heure avant qu'elle ne se termine, afin d'alimenter son enfant. Cette heure est rémunérée sans quoi l'employeur est passible de la sanction correspondante.

La période d'allaitement commence le jour où la mère reprend son travail et dure 10 mois, à moins qu'elle ne soit prolongée par un certificat médical."

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, la demande directe suivante :

"Article premier de la Convention. L'article 27 de la loi organique de l'Institut guatémaltèque de la sécurité sociale (IGSS) et l'article 3 du Règlement sur la protection concernant la maladie et la maternité (accord No 410 de l'IGSS) prévoient l'extension progressive du régime de la sécurité sociale aux différentes zones géographiques et aux différentes catégories de travailleurs et d'employeurs. L'article 80 de ce règlement établit l'extension de ce régime et stipule que ce sera l'IGSS qui déterminera, par le biais d'accords distincts, les lieux ou circonscriptions géographiques et les modalités d'application. La Commission prie le Gouvernement de lui communiquer des informations détaillées - y compris le texte des décisions pertinentes de l'IGSS - sur l'extension de la couverture effective du régime de la sécurité sociale, tant du point de vue géographique (différents départements et différentes régions du pays) que du point de vue des différentes catégories de travailleuses intéressées (notamment les travailleuses du secteur public, de l'agriculture, des transports et les employées domestiques). Veuillez indiquer les mesures adoptées ou prévues aux fins de couvrir, sur tout le territoire national, toutes les travailleuses protégées en vertu de la Convention.

/...

Article 4, paragraphe 1. L'article 34 du Règlement sur les prestations en espèces (décret No 468 de l'IGSS) prévoit que la durée du versement des prestations prénatales est réduite en cas d'accouchement prématuré. La Commission souhaite porter à l'attention du Gouvernement le fait que, dans certains cas qui relèvent de cette réduction, la durée totale du versement des prestations de maternité pourra être inférieure aux 12 semaines prévues par la Convention.

Article 4, paragraphes 4, 5 et 8. La Commission note qu'en application de l'article 10 du titre X de la loi organique de l'IGSS et en attendant l'extension complète du régime de la sécurité sociale, les travailleuses qui ne sont pas couvertes doivent recevoir un minimum de prestations en nature ou en espèces de leurs employeurs, qui sont obligés, en particulier, de leur verser leur salaire pendant leur congé de maternité, conformément au paragraphe b) de l'article 152 du code du travail. En outre, selon l'article 23 du Règlement sur la protection concernant la maladie ou la maternité et l'article 24 du Règlement sur les prestations en espèces, lorsque des travailleuses adhérant à la sécurité sociale ne satisfont pas à la condition visant la durée de contributions prévue, c'est à l'employeur qu'il incombe de verser le salaire correspondant. A cet égard, la Commission rappelle qu'en vertu des paragraphes 5 et 8 de l'article 4 de la Convention, les femmes qui ne réunissent pas les conditions voulues pour bénéficier des prestations, ont le droit de recevoir des prestations adéquates qui sont prélevées sur les fonds de l'assistance publique et qu'en aucun cas, l'employeur n'est personnellement tenu de payer les prestations dues aux femmes qu'il emploie.

JAMAHIRIYA ARABE LIBYENNE

Conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par la Jamahiriya libyenne

Parmi les conventions de l'OIT qui traitent expressément des femmes ou qui contiennent des dispositions traitant expressément des femmes, la Jamahiriya arabe libyenne a ratifié les conventions suivantes :

- Convention No 3 de 1919 sur la protection de la maternité, ratifiée en 1971;
- Convention No 89 de 1948 sur le travail de nuit (femmes) (révisée), ratifiée en 1962;
- Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée en 1962;
- Convention No 103 de 1952 sur la protection de la maternité (révisée), ratifiée en 1975;
- Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée en 1961;
- Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, ratifiée en 1971.

Informations communiquées au BIT depuis le rapport initial du Gouvernement

1. Egalité de rémunération

Dans son premier rapport de 1965 concernant l'application de la Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, le Gouvernement déclare que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est prévu dans la loi du travail et qu'il n'y a aucune distinction entre les salaires de la main-d'oeuvre masculine et ceux de la main-d'oeuvre féminine.

Dans son rapport de 1984, le Gouvernement déclare que le règlement relatif aux fonctionnaires recrutés par contrat, promulgué par la décision de la Commission populaire générale du 27 charval 1391 de l'Hégire (14 décembre 1971), s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Le Gouvernement mentionne également que, dans les secteurs où les femmes sont employées en grand nombre, ce sont des contrats individuels plutôt que des conventions collectives qui fixent les salaires payés.

Dans son rapport de 1986, le Gouvernement indique que la loi No 15 de 1981 établit un régime unifié de salaires applicable aux travailleurs libyens occupés dans les services publics et dans les entreprises, institutions et organismes de l'Etat. Aux termes de l'article premier de cette loi, "le principe de l'égalité de rémunération est appliqué en fonction de l'égalité du travail et des responsabilités, tout en tenant compte des besoins fondamentaux des intéressés; les taux des salaires sont déterminés sur la base des taux de rendement, établis

/...

conformément aux règles générales fixées par les règlements d'application de la loi."

Dans son rapport de 1992, le Gouvernement précise que les travailleurs étrangers étant nombreux dans son pays, des textes législatifs appropriés ont été établis en matière de rémunération sans discrimination à l'encontre des femmes. Cependant, ajoute le Gouvernement, les salaires des travailleurs étrangers restent plus élevés que ceux des travailleurs nationaux.

2. Egalité dans l'emploi

Dans son premier rapport de 1962 sur l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), le Gouvernement indique que les dispositions de la Convention "sont déjà appliquées et effectivement respectées".

Dans son rapport de 1973, le Gouvernement déclare que "l'article 4 de la Constitution proclame le travail comme un droit et une obligation de tous les nationaux, abstraction faite de la religion, du sexe, de la connaissance de la langue arabe, de l'appartenance sociale et de l'idéologie politique".

Dans son rapport de 1989, le Gouvernement indique "qu'il accorde une importance particulière à la création d'établissements d'éducation et de formation professionnelle et à l'organisation de sessions dans ce domaine destinées à la population féminine afin de l'inciter à accéder à la formation et aux divers emplois au même titre que la population masculine. Il ajoute que 455 étudiantes ont suivi en 1987 les cours de l'Institut national d'administration, et que la participation des femmes au marché de l'emploi a considérablement augmenté entre les années 1970 et 1988. D'autre part, plusieurs lois ont été promulguées, permettant aux femmes d'accéder à des fonctions importantes dans l'administration publique et la magistrature et, au cours du Congrès général du peuple de 1989, une femme a été désignée pour la première fois aux fonctions de secrétaire général au secrétariat du Comité général de l'enseignement".

Dans son rapport de 1992, le Gouvernement précise que la loi No 20 sur la promotion de la liberté stipule dans son article premier que "les citoyens de la Jamahiriya, hommes et femmes, sont libres et égaux en matière de droit. Il est interdit de porter atteinte à leurs droits". Et l'article 28 dit que "les femmes ont le droit d'exercer un travail qui leur convient et de ne pas être amenées à effectuer un travail inadapté à leur nature".

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a adressé, entre autres, la demande directe suivante :

"En ce qui concerne la situation des femmes en matière d'emploi, la Commission note que le nombre de femmes qui jouent un rôle actif sur le marché du travail est passé de 5,7 % en 1970 à 16,2 % en 1988 et à 19 % en 1991, que les salariées prédominent dans les secteurs de l'éducation et de la santé et qu'elles ont, d'après le Gouvernement, fini par occuper de nombreux postes dans l'administration de l'Etat. Notant également les efforts accomplis pour créer, financer et équiper (notamment à l'aide de

/...

machines à coudre et à broder) des centres de formation dans toutes les municipalités du pays dans le cadre du programme pour le centre familial de productivité du Comité général populaire pour l'industrie légère, qui ont pour objet d'aider les femmes à accéder au travail et à la production, la Commission prie le Gouvernement de continuer à fournir des informations détaillées de cette nature. En même temps, elle attire l'attention du Gouvernement sur le paragraphe 38 de l'Etude d'ensemble de 1988 sur l'égalité en matière d'emploi et de profession concernant les dangers de la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, qui conduit à concentrer les hommes et les femmes dans des professions et des secteurs d'activité différents, et veut croire que les centres de formation offrent aux femmes accès à tous les types de travail et de production, et non pas seulement à ceux qui correspondent aux stéréotypes traditionnels du 'travail de la femme'.

En ce qui concerne la suite donnée à la partie III du Livre vert, qui suggère que les femmes se voient offrir un emploi et des possibilités d'éducation différents de ceux des hommes, la Commission note que le Gouvernement explique ce texte en disant que les femmes jouissent de l'égalité à tous les niveaux d'éducation primaire, secondaire et universitaire et moyennant la création, par le Secrétariat à la formation professionnelle, de centres de formation professionnelle adaptés aux besoins des femmes, tels que ceux qui intéressent les professions administratives et financières, le dessin industriel et la formation hôtelière. Le Gouvernement fait également mention de son intérêt - sans donner de détails sur la façon dont cet intérêt se manifeste en termes concrets - pour la participation des femmes à d'autres domaines d'activité, comme les professions médicales et paramédicales, l'enseignement et la sécurité sociale. La Commission tient à attirer de nouveau l'attention du Gouvernement sur le paragraphe 58 de son étude d'ensemble de 1988, et prie le Gouvernement de fournir des exemplaires des rapports du Comité général populaire sur la planification de l'économie, dont il est question dans son rapport, en signalant les faits nouveaux intervenus dans l'éducation et l'emploi des femmes dans différents secteurs autres que l'enseignement, les services de santé et la petite industrie telle que la couture. Par exemple, quelles sont les mesures qui ont été prises pour donner suite à la décision No 164 de 1988 du Comité général populaire concernant le système d'emploi pour les femmes libyennes et à la loi No 8 de 1989 concernant le droit des femmes à avoir accès à la magistrature?

Relevant dans les textes législatifs fournis (en particulier dans la décision No 416) de 1989 du Comité général populaire) que la responsabilité qui avait été conférée au Comité général populaire pour la fonction publique semble avoir été réaffectée à la suite de la réorganisation de ce dernier, la Commission prie le Gouvernement de l'informer des structures exactes qui régissent désormais la fonction publique et de décrire en particulier les fonctions et activités des organes compétents qui sont chargés de veiller à ce qu'il n'existe aucune discrimination en ce qui concerne l'accès aux postes de la fonction publique, pas plus que dans les modalités et conditions d'emploi des fonctionnaires, pour l'un quelconque des motifs énumérés dans la Convention. La Commission souhaiterait aussi recevoir des exemplaires des rapports que le Comité général populaire pour

/...

la fonction publique ou tout autre organe qui exerce désormais ses responsabilités pourrait avoir établis et qui mettraient en lumière l'application du principe de l'égalité en matière d'emploi et de chances entre les hommes et les femmes dans la fonction publique."

3. Politique de l'emploi

En 1993, la Commission d'experts pour l'application de la Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi a adressé la demande directe suivante :

"La Commission note avec intérêt l'accent porté sur les mesures de formation de la main-d'oeuvre et l'adoption de plans de formation portant sur plus de 20 secteurs. Le rapport fait aussi état de mesures de formation en cours d'emploi, du développement des possibilités de formation offertes aux femmes et de la création de centres de formation professionnelle pour les jeunes. La Commission saurait gré au Gouvernement de fournir des informations supplémentaires sur les actions entreprises dans le domaine de la formation et leur incidence sur l'emploi des personnes intéressées. Prière notamment d'indiquer les résultats atteints par les mesures de formation visant à renforcer la participation des femmes à l'activité. Prière de préciser la manière dont les politiques de l'éducation et de la formation sont coordonnées avec les perspectives de l'emploi, notamment pour les jeunes."

4. Protection de la maternité

Dans son premier rapport de 1981 concernant l'application de la Convention No 103 de 1952 sur la protection de la maternité (révisée), le Gouvernement déclare qu'aux termes de l'article premier du code du travail, sont exclues de son champ d'application et, par conséquent, des dispositions sur la protection de la maternité les travailleuses domestiques et assimilées, les personnes occupées dans l'élevage et dans l'agriculture (sauf celles qui travaillent aux établissements de transformation des produits agricoles ou de réparation d'appareils mécaniques nécessaires à l'agriculture), les fonctionnaires titularisées ou non des administrations de l'Etat et des organismes publics. Certaines de ces catégories feront, selon le Gouvernement, l'objet de règlements spéciaux.

Par ailleurs, l'article 97 de la loi du travail de 1970 prévoit que, pendant les 18 mois suivant l'accouchement, la travailleuse qui allaite son enfant a droit à deux pauses journalières, d'une demi-heure chacune, en plus des autres pauses réglementaires.

En 1990, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a adressé, entre autres, la demande directe suivante :

Article 3, paragraphes 2, 3 et 4 (Durée du congé de maternité). La Commission rappelle que l'article 43 du Code du travail prévoit l'octroi d'un congé de maternité pré et postnatal d'une durée totale de 50 jours alors que, selon l'article 3, paragraphes 2 et 3, de la Convention, le congé de maternité ne doit pas être inférieur à 12 semaines, dont six semaines au moins doivent être prises obligatoirement après l'accouchement.

/...

Par ailleurs, ledit article 43 subordonne l'octroi d'un congé de maternité à l'accomplissement d'une période de stage de six mois de services consécutifs auprès d'un employeur, alors que la Convention n'impose aucune condition de ce genre pour l'ouverture du droit au congé. Enfin, l'article 43 susmentionné ne comporte pas de dispositions prévoyant, conformément au paragraphe 4 de l'article 3 de la convention, que, lorsque l'accouchement a lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement est dans tous les cas prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement ne devant pas s'en trouver réduite. La Commission espère que l'article 43 du Code du travail pourra être modifié prochainement dans le sens indiqué ci-dessus, ainsi que le Gouvernement en a donné l'assurance dans son rapport.

Article 4, paragraphes 1, 4 et 8 (Prestations en espèces). a) Aux termes du dernier paragraphe de l'article 25 de la loi No 13 sur la sécurité sociale et de l'article 43 du Code du travail, les prestations de maternité versées aux travailleuses autres que les travailleuses indépendantes paraissent être à la charge de l'employeur. En outre, le Gouvernement indique dans son rapport que le règlement spécifiant les conditions, les règles et les garanties en matière d'attribution de prestations de maternité, notamment, qui doit être adopté, inclura une disposition prévoyant que la caisse de sécurité sociale versera ces prestations aux assurées qui y ont droit dans les cas où l'employeur n'est pas en mesure de le faire, la caisse se réservant le droit de réclamer à celui-ci le remboursement des montants supportés par elle chaque fois que cela est possible. La Commission rappelle à cet égard que la Convention, à son article 4, paragraphes 4 et 8, prévoit, d'une part, que les prestations de maternité seront accordées soit dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire, soit par prélèvement sur des fonds publics et, d'autre part, qu'en aucun cas l'employeur ne doit être personnellement tenu responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie. Elle espère, en conséquence, que le Gouvernement pourra réexaminer la question à la lumière de ces dispositions de la convention et qu'il pourra indiquer les mesures prises ou envisagées pour assurer la pleine application de la convention sur ce point.

Article premier de la Convention (Champ d'application). Dans ses commentaires antérieurs, la Commission avait noté qu'aux termes de l'article 1 du Code du travail sont exclues de son champ d'application et, par conséquent, des dispositions dudit code sur la protection de la maternité les travailleuses mentionnées au point 4, deuxième paragraphe, du présent rapport, pourtant couvertes par la Convention. "La Commission avait par ailleurs noté que certaines catégories de ces travailleuses feront l'objet de règlements spéciaux. Le rapport du Gouvernement ne contenant pas d'informations sur ce point, la Commission le prie de fournir, le cas échéant, le texte de ces règlements et d'indiquer de quelle manière ces travailleuses bénéficient de la protection prévue par la Convention en ce qui concerne ses article 3 (Congé de maternité), article 5 (Pauses pour allaitement) et article 6 (Interdiction de licenciement)."

/...

5. Travail de nuit

Dans son rapport de 1970 concernant l'application de la Convention No 89 de 1948 sur le travail de nuit (femmes) (révisée), le Gouvernement, donnant suite à la demande directe de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de 1969, déclare qu'une nouvelle loi sur le travail a été adoptée en 1970. L'article 96 de cette loi prévoit que le travail de nuit des femmes doit être interdit de 20 heures à 7 heures, soit pendant une période de 11 heures consécutives, conformément à l'article 2 de la convention. Le Gouvernement précise que certaines catégories d'emplois feront exception par règlement.

Dans son rapport de 1976, le Gouvernement énonce les conditions, emplois et circonstances qui permettent d'employer des femmes entre 20 heures et 7 heures :

- "1. Dans l'hôtellerie, la restauration, ainsi que dans les entreprises de spectacles et autres lieux analogues;
2. Dans le transport de passagers et de marchandises par voie aérienne, ainsi que dans les offices de tourisme;
3. Pendant les fêtes religieuses et nationales;
4. Dans les postes à responsabilité directoriale;
5. Dans les hôpitaux, cliniques et institutions similaires, ainsi que les maternelles;
6. Dans les locaux commerciaux;
7. Si le travail non effectué entraîne des pertes évidentes, il faut alors en informer l'inspection du travail 48 heures à l'avance et recevoir son accord écrit. Il faut également l'aviser de la durée du travail à effectuer.
8. Lors de contrats temporaires, journaliers, pour autant que les femmes ne soient pas employées avant 5 heures et après 21 heures."

/...

JAPON

(Voir également le rapport du BIT à la septième session du CEDAW)

Conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par le Japon

Parmi les conventions de l'OIT qui traitent expressément des femmes ou contiennent des dispositions traitant expressément des femmes, le Japon a ratifié les conventions suivantes :

- Convention No 45 de 1935 sur les travaux souterrains, ratifiée en 1956;
- Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée en 1967;
- Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, ratifiée en 1986;
- Convention No 142 de 1975 sur la mise en valeur des ressources humaines, ratifiée en 1986.

Informations supplémentaires communiquées au BIT depuis le rapport à la septième session

1. Egalité de rémunération

Dans son rapport de 1989 sur l'application de la Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, le Gouvernement a déclaré que l'écart entre les salaires de début des diplômés et diplômées de l'enseignement supérieur n'impliquait pas nécessairement une violation du principe de l'égalité de rémunération. Il pouvait en effet s'expliquer par les différences entre les structures professionnelles des deux groupes. Le Gouvernement a ajouté ce qui suit :

La loi sur l'égalité de chances dans l'emploi impose aux employeurs l'obligation d'accorder un traitement égal aux hommes et aux femmes dans le domaine de l'emploi et le Bureau des affaires féminines du Ministère du travail, ainsi que les bureaux préfectoraux qui en dépendent et s'occupent des femmes et des jeunes travailleurs, se sont efforcés de faire comprendre et appliquer pleinement les dispositions de cette loi.

Pour cette raison et pour d'autres, l'octroi de chances égales de traitement aux hommes et aux femmes en matière d'emploi dans divers domaines - recrutement, engagement, affectation, promotion, éducation et formation, etc. - a été encouragé et dans certains cas des femmes ont pour la première fois occupé certains emplois.

En outre, la Politique fondamentale concernant les mesures de protection sociale des travailleuses, promulguée en juin 1987 et qualifiée d'objectif important, prévoit l'application sans réserves du principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes, consacré par la loi sur les normes de travail. Cette politique de base sera mise en oeuvre pendant

/...

une période quinquennale allant de l'exercice 1987 à l'exercice 1991. Une action permanente a donc été entreprise, dans le cadre d'activités de vulgarisation et d'orientation collective des employeurs, pour faire bien comprendre et pleinement appliquer le principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes.

Le Gouvernement a également fait valoir ce qui suit :

- La classification professionnelle qui établit une distinction entre "travail principal" et "travail supplémentaire" (dont l'institution a été notée dans l'observation précédente de la Commission) se fonde essentiellement sur des facteurs tels que le contenu des tâches, qui n'est pas lié au sexe; en conséquence, les différences qu'introduit cette classification dans l'échelle des salaires ne vont pas à l'encontre du principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes. Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité de chances dans l'emploi, lorsque des femmes se voient refuser sans raison valable un travail relevant de l'une ou de l'autre de ces deux catégories de la classification professionnelle, les bureaux préfectoraux qui s'occupent des femmes et des jeunes travailleurs offrent des conseils pratiques d'ordre administratif et invitent instamment les employeurs à respecter leur obligation de consentir les efforts prévus par la loi;

- Pour ce qui est d'un traitement discriminatoire des travailleuses en matière d'allocations familiales, d'indemnités de logement, etc., il représente une violation de l'article 4 de la loi sur les normes de travail (des informations statistiques sur les avantages accessoires consentis aux travailleurs et travailleuses est joint au rapport);

- Le nombre de violations de l'article 4 (principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes) de la loi sur les normes de travail décelées lors d'inspections régulières effectuées par des inspecteurs des normes de travail (y compris les inspections à l'occasion d'accidents; 170 686 en 1987, 162 659 en 1988) a été de 14 en 1987 et de sept en 1988. Des recommandations ont chaque fois été adressées aux employeurs intéressés, qui ont rectifié ces violations. En 1991, cinq violations ont été relevées.

En 1992, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé l'observation suivante :

Dans des commentaires formulés depuis un certain nombre d'années, la Commission a cherché à obtenir des informations qui lui permettraient d'évaluer dans quelle mesure l'application de la Convention a entraîné une diminution de l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Sur la base des plus récentes informations fournies par le Gouvernement, la Commission note que les salaires de début des diplômées de l'enseignement supérieur représentent maintenant 94,7 % des salaires des diplômés en 1990. Une comparaison faite entre travailleurs et travailleuses "standards" (c'est-à-dire ceux et celles qui sont restés occupés dans la même entreprise depuis l'obtention de leur diplôme), du même âge et de la même ancienneté, tous diplômés de l'enseignement supérieur, a révélé que les

/...

salaires des femmes représentaient près de 90 % de ceux des hommes dans le groupe d'âge des personnes de 20 ans, et 70 % chez les quinquagénaires. L'enquête sur la structure des salaires, publiée en juin 1988 par le Ministère du travail (qui constitue la source des données susmentionnées) révèle que les différences de rémunération, pour ce qui est tout au moins des salaires de début, augmentent parmi les diplômés de l'enseignement du premier et du second degré et diminuent parmi les diplômés de l'enseignement supérieur. Cette même enquête indique cependant que les gains mensuels moyens en espèces des femmes s'élèvent à environ 60,5 % de ceux des hommes.

D'après les informations fournies dans les rapports du Gouvernement, la Commission observe que deux raisons principales paraissent expliquer la persistance de ce différentiel important dans les gains moyens et l'augmentation du différentiel avec l'âge des travailleuses; la première réside dans le régime des salaires basé sur l'ancienneté, dans lequel la rémunération du salarié augmente avec la durée de ses services dans la même entreprise; la deuxième raison est le fait que les femmes sont concentrées dans des postes moins payés et ne reçoivent pas les mêmes possibilités d'emploi.

En ce qui concerne le régime de salaires basé sur l'ancienneté, le Gouvernement avait précédemment déclaré que le passage à un régime basé sur le contenu des tâches favoriserait l'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes, en réduisant la différence des gains due à une durée moindre de services accomplis par les femmes. Il avait toutefois précisé qu'aussi bien les employeurs que les travailleurs reconnaissent les mérites du régime à l'ancienneté et que celui-ci ne devrait être réformé que progressivement afin que ces mérites ne soient pas mis en péril. La Commission prie le Gouvernement d'indiquer si quelque progrès a été accompli dans le sens d'un régime basé sur le contenu des tâches. Afin d'assurer que la tendance à une diminution de l'écart au niveau des salaires de début soit maintenue lorsque les travailleurs avancent en âge, la Commission prie également le Gouvernement d'indiquer s'il a été ou s'il pourrait être envisagé d'instituer un régime permettant d'accorder des crédits d'ancienneté aux femmes qui interrompent leur carrière pour mettre au monde ou élever des enfants ou pour assumer d'autres responsabilités familiales.

En ce qui concerne l'élimination des inégalités de rémunération par des mesures tendant à promouvoir l'égalité de chances des travailleuses, la Commission a noté les informations fournies par le Gouvernement dans son rapport en ce qui concerne l'application de la loi de 1985 sur l'égalité de chances dans l'emploi. La Commission rappelle que, alors que cette loi interdit la discrimination fondée sur le sexe dans les domaines de l'orientation professionnelle, du paiement de prestations supplémentaires, de l'âge de retraite obligatoire et de la retraite ou de la démission en raison du mariage, de la grossesse ou de l'accouchement, elle dispose que les employeurs "devraient s'efforcer" de donner les mêmes chances aux femmes et aux hommes dans le recrutement, l'engagement, l'affectation à des postes ou la promotion des travailleurs. La Commission a noté que le régime de contrôle volontaire de gestion de l'emploi des femmes, institué

/...

par le Ministre du travail en 1988 (à la suite de quoi des personnes chargées de promouvoir l'égalité de chances ont été désignées dans 20 000 établissements), n'oblige pas les entreprises à analyser les résultats obtenus ou à soumettre des rapports sur les progrès accomplis. Cependant, une enquête sur la gestion de l'emploi des femmes a notamment révélé que 87,3 % des entreprises ne faisaient état d'aucun changement en trois ans quant à l'effectif des femmes occupant des postes de direction et 74,8 % ont indiqué qu'elles envisageaient d'améliorer le statut professionnel des femmes. Dans le cadre de cette étude, une enquête d'opinion portant sur les affectations de travailleuses a montré que 45,7 % des entreprises "les affectent à des postes où elles peuvent mettre en évidence leurs caractéristiques et leur sensibilité de femme", 23 % les affectent à "tous les postes", et 16,7 % aux "postes où elles peuvent tirer parti au mieux de leurs qualités particulières"; 7,9 % des entreprises n'affectent les travailleuses qu'à des postes subalternes.

A la lumière de ces indications, la Commission prie le Gouvernement d'examiner, en consultation avec les partenaires sociaux, la possibilité de prendre des mesures supplémentaires pour remédier aux inégalités existant dans le recrutement, l'engagement, l'affectation et la promotion, dans la mesure où elles portent une part de responsabilité dans le maintien ou la persistance de l'écart de salaires.

Rappelant que la Convention, en fondant la comparaison des emplois sur la valeur du travail, suppose l'utilisation de critères permettant de comparer les diverses tâches accomplies par les femmes et par les hommes, la Commission prie le Gouvernement d'indiquer quelles mesures ont été prises ou envisagées pour assurer qu'il ne soit pas attribué une moindre valeur aux postes principalement occupés par des femmes, par rapport à ceux principalement occupés par des hommes, sur la base de jugements de valeur subjectifs fondés sur des conceptions traditionnelles concernant les qualités respectives des unes et des autres.

En 1992, le "Réseau féminin contre la discrimination à l'égard des membres du syndicat des cheminots et des femmes" a communiqué au Bureau, le 2 novembre 1992, son "contre-rapport au titre du Pacte international sur les droits civils et politiques", qui mentionne l'écart entre les principes stipulés dans la loi sur la garantie de l'égalité des chances dans l'emploi des hommes et des femmes et la réalité de la situation dans ce domaine.

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, l'observation suivante :

Dans son dernier rapport, le Gouvernement indique que sa politique fondamentale consiste à donner effet, d'une manière rigoureuse, aux dispositions des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées, et qu'il fait de son mieux pour assurer l'observation des dispositions de la Convention No 100. De l'avis du Gouvernement, l'observation de 1992 de la Commission ne reconnaît pas exactement les systèmes utilisés et la situation actuelle que connaît le pays, et porte sur l'ensemble de la question de l'écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes, allant au-delà des sujets traités dans la convention. Le Gouvernement considère qu'en ce qui

/...

concerne cette convention, la Commission devrait limiter son jugement à la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et traiter dans un contexte différent les autres questions, telles que l'égalité de chances en matière d'emploi.

La Commission prend note de cette déclaration. Elle apprécie l'engagement du Gouvernement en faveur de l'application de la Convention, ainsi qu'en témoignent ses efforts constants pour maintenir un dialogue en cette matière. A cet égard, la Commission rappelle son observation générale de 1990, où elle indique que la plupart des pays ayant ratifié la Convention rencontrent de graves difficultés pour appliquer ses principales dispositions.

Afin d'évaluer l'application de la Convention, la Commission s'est efforcé d'obtenir des informations sur les salaires des hommes et des femmes et sur les écarts de salaires entre les sexes, car pareilles données peuvent révéler l'existence de certains problèmes et servir ainsi de base à d'autres études et à des mesures visant à mieux appliquer les principes de la convention.

La Commission a également recherché des informations sur les moyens utilisés pour appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Dans son observation antérieure, la Commission n'a pas suggéré de mettre fin au régime de salaires fondé sur l'ancienneté. Le Gouvernement avait déclaré que le passage du régime de salaires fondé sur l'ancienneté à un régime fondé sur le contenu des tâches favoriserait l'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes. En conséquence, la Commission a demandé des informations sur la mesure dans laquelle une évaluation objective des tâches – dans le sens de l'article 3 de la Convention – pourrait être introduite dans le régime de salaires fondé sur l'ancienneté afin que la valeur des différentes tâches entreprises par des hommes et des femmes puisse être comparée en fonction de leur contenu ou de leurs exigences réels. La Commission a souligné à cet égard que de telles comparaisons devraient se fonder sur des critères non discriminatoires, pour éviter que les tâches accomplies principalement par les femmes se voient attribuer une valeur moindre que celles qui sont accomplies par les hommes.

La Commission prend note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle il n'y a pas de consensus à l'échelle nationale sur le fait que les tâches exécutées principalement par les femmes (par exemple, les soins infirmiers) se voient attribuer, sans raison, une moindre valeur par rapport à leur contenu que celles qui sont principalement exécutées par les hommes, sur la base de jugements de valeur subjectifs fondés sur les conceptions traditionnelles concernant les qualités respectives des hommes et des femmes. En conséquence, aucune mesure n'a été prise ou envisagée de ce point de vue. La Commission a cependant noté avec intérêt que le Gouvernement avait fourni conseils et assistance aux entreprises qui prévoient d'améliorer le régime de salaires fondé sur l'ancienneté pour passer à un régime fondé sur le contenu des tâches, bien que l'on ne dispose pas d'informations, en raison des changements survenus dans la

/...

méthode utilisée pour les enquêtes statistiques, montrant dans quelle mesure des progrès ont été réalisés.

La Commission prie le Gouvernement de fournir, dans son prochain rapport, des informations détaillées sur les salaires minima ou de base et les gains moyens réels des hommes et des femmes employés dans différents secteurs ou professions (y compris où il y a prédominance d'un sexe), ventilées en fonction de l'ancienneté et du niveau de qualification, de même que sur les proportions respectives de femmes et d'hommes employés dans ces différents secteurs ou professions. La Commission serait également reconnaissante au Gouvernement de continuer à fournir des informations sur les mesures prises pour conseiller les entreprises sur l'adoption d'un régime de salaires fondé sur le contenu des tâches, de même que sur les critères utilisés pour comparer et classer les tâches exécutées par les hommes et par les femmes.

En ce qui concerne la pertinence des mesures visant à promouvoir les possibilités d'emploi pour les femmes au sens de la Convention, la Commission a signalé de façon constante qu'une approche d'ensemble, concernant l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, présente une importance particulière pour l'application de la présente convention. Comme elle le fait observer au paragraphe 252 de son Etude d'ensemble de 1986 sur l'égalité de rémunération, il ne peut y avoir d'évaluation équitable du travail et des droits égaux sur tous les éléments de la rémunération dans un contexte général d'inégalité. A cet égard, la Commission prend note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle il est nécessaire de continuer à étudier des mesures visant à promouvoir les objectifs de la loi de 1985 sur l'égalité de chances dans l'emploi. La Commission prie le Gouvernement d'indiquer les mesures qui sont prises ou envisagées pour encourager les employeurs à offrir des chances égales aux femmes en matière de recrutement, d'engagement, d'affectation et de promotion, étant donné qu'ils n'ont pas l'obligation de le faire aux termes de la loi de 1985 sur l'égalité de chances dans l'emploi.

La Commission a noté qu'en réponse à sa suggestion d'accorder des crédits à l'ancienneté aux femmes qui ont interrompu leur carrière pour faire face à leurs responsabilités familiales, le Gouvernement s'est référé aux dispositions de la loi de 1992 concernant les congés accordés pour donner des soins aux enfants, qui permettent aux travailleuses de prendre congé sans démissionner. La Commission prie le Gouvernement d'indiquer si, lorsqu'une femme, conformément à la loi, prend des congés pour des raisons familiales, elle est employée de nouveau au niveau d'ancienneté auquel elle aurait eu droit sans cette interruption.

2. Politique de l'emploi

Dans son premier rapport de 1988 sur l'application de la Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, le Gouvernement a fourni des renseignements sur le sixième plan relatif aux mesures de base en matière d'emploi, formulé en juin 1988, ainsi que sur les différentes dispositions relatives à la politique de l'emploi.

/...

Dans son rapport de 1992, le Gouvernement a indiqué ce qui suit :

Six années se sont écoulées depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité des chances dans l'emploi et sa teneur imprègne progressivement la société. Nous relevons le grand nombre d'entreprises qui ont amélioré leur gestion de l'emploi ainsi que l'exige la loi. Dans le cas du recrutement, par exemple, il y a eu une augmentation marquée du nombre d'offres d'emploi qui ne mentionnent pas le sexe depuis que la loi a pris effet; pour ce qui est de l'engagement, la porte est largement ouverte aux diplômées des universités où le cycle d'études est de quatre ans, qui avaient beaucoup de difficultés à trouver un emploi avant la promulgation de la loi. Quant à l'éducation et la formation, on note que depuis l'entrée en vigueur de la loi, la situation s'est améliorée dans un nombre relativement élevé d'entreprises : celles-ci ont renoncé à la pratique habituelle pour offrir un traitement égal aux hommes et aux femmes en ce qui concerne la formation de nouveaux employés et la quasi-totalité des entreprises accordent désormais un traitement égal aux hommes et aux femmes. Cette évolution est due non seulement aux efforts déployés par les entreprises elles-mêmes pour améliorer leur gestion de l'emploi, mais aussi aux conseils et orientations prodigués par les bureaux qui s'occupent des femmes et des jeunes travailleurs, dans le but d'assurer le respect des dispositions de la loi sur l'égalité de chances dans l'emploi et la mise en application des directives qui s'en inspirent, ainsi que nous en avons déjà informé le BIT dans notre précédent rapport. Pour ce qui est du recrutement notamment, ces bureaux ont donné des conseils et des orientations dans plus de 6 000 cas au cours des six dernières années, et sont notamment entrés en contact avec les agences et les journaux, revues, etc. , qui publient des offres d'emploi. Nous estimons donc que l'effet pratique de la loi est assuré par cette action des services administratifs, bien que la loi ne prévoie aucune pénalité.

En outre, le système de promotion par vérification volontaire - que nous avons signalé dans notre précédent rapport au BIT en tant que mesure prise pour assurer l'application pratique de la loi sur l'égalité de chances dans l'emploi - a été étoffé et étendu depuis quatre ans et des agents de la promotion des chances ont été nommés dans quelque 36 000 entreprises au cours de l'exercice 1991.

Qui plus est, en vertu de la loi sur l'égalité des chances dans l'emploi, les principes directeurs dont découleront les mesures susceptibles de concrétiser l'essence de cette loi doivent constituer des "politiques de base concernant les mesures de protection sociale des travailleuses". En mai 1992 a été formulée la deuxième de ces politiques; elle indique l'orientation fondamentale des mesures qui seront prises pendant les cinq prochaines années.

En ce qui concerne les emplois à temps partiel, il ressort d'une enquête effectuée par le Ministère du travail que les principales raisons pour lesquelles les travailleuses choisissent le travail à temps partiel sont les suivantes : 1) elles souhaitent travailler à des heures qui leur conviennent (58,9 %); 2) elles préfèrent un horaire de travail plus court et moins de jours de travail (31,7 %); 3) elles doivent accomplir des

/...

travaux ménagers et prendre soin des enfants (23,1 %). Il semble donc que l'observation de la Commission selon laquelle la grande majorité des postes à temps partiel sont occupés par des femmes qui n'ont pas choisi volontairement cette forme d'emploi ne s'applique pas au Japon.

3. Mise en valeur des ressources humaines

Dans son premier rapport de 1988 sur l'application de la Convention No 142 de 1975 sur la mise en valeur des ressources humaines, le Gouvernement a déclaré que touchant la formation professionnelle dans les entreprises, toute discrimination fondée sur la nationalité, la croyance ou la condition sociale est interdite par l'article 3 de la loi sur les normes de travail et que toute discrimination fondées sur le sexe est interdite par l'article 9 de la loi sur l'égalité de chances et de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi et autres mesures de protection sociale des travailleuses. Le Gouvernement a ajouté que l'article 2 de la loi sur la sécurité de l'emploi mentionne la liberté de choisir une profession.

Dans son rapport de 1992, le Gouvernement a fourni les renseignements suivants :

Dans le but d'aider les femmes que diverses conditions restrictives (garde des enfants, travaux ménagers, soins familiaux, etc.) empêchent d'exercer un emploi, à en retrouver un et à utiliser leurs compétences, des services publics de la sécurité de l'emploi spécialisés dans la prestation de services d'emploi aux femmes - programme intitulé "Bonjour travail" - ont été créés depuis 1991. Ils enregistrent les femmes qui souhaitent travailler, leur communiquent des informations à ce sujet pendant qu'elles ne travaillent pas, organisent des cours de formation professionnelle, offrent des consultations personnelles et des services d'emploi, etc.

Bien des travailleuses se voient contraintes de quitter leur emploi pour s'occuper de leurs enfants parce que c'est surtout aux femmes qu'incombe la responsabilité des soins aux enfants. Pour remédier à cette situation, la loi relative au congé pour soins aux enfants a été votée en mai 1991 et est entrée en vigueur en avril 1992. Elle permettra aux travailleuses de conserver leur poste en contribuant à rendre compatibles emploi et soins aux enfants. Elle vise essentiellement à offrir aux travailleuses qui élèvent des enfants de moins d'un an la possibilité de prendre un congé à cet effet.

4. Travaux souterrains

Dans son rapport de 1958 sur l'application de la Convention No 45 de 1935 sur les travaux souterrains, le Gouvernement a indiqué que l'article 64 de la loi sur les normes de travail stipule que "l'employeur n'emploiera ni des jeunes ayant moins de 18 ans révolus ni des femmes à des travaux souterrains".

Dans son rapport de 1985, le Gouvernement a formulé les observations suivantes :

/...

En ce qui concerne les dispositions régissant la protection des femmes dans la loi sur les normes de travail, le Conseil chargé des problèmes des femmes et des mineurs, composé de représentants de groupements d'intérêt public, d'employeurs et de salariés, a formulé en mars 1984 une proposition dont le texte est joint. Sur la base de cette proposition, le Gouvernement japonais a décidé d'assouplir ou d'abolir les dispositions juridiques régissant la protection des femmes, à l'effet d'assurer l'égalité de chances des hommes et des femmes en matière d'emploi et il a procédé en 1985 à une modification partielle de la loi sur les normes de travail.

La loi, sous sa forme modifiée, est devenue exécutoire le 1er avril 1986. Elle exempte de ses dispositions ceux qui, pour répondre à des besoins temporaires, exercent les fonctions de docteurs en médecine et d'infirmiers ou qui effectuent des reportages destinés à être publiés ou à faire l'objet de programmes de radiodiffusion, à l'exception des femmes enceintes ou dont l'accouchement remonte à moins d'un an et qui ont fait savoir à leurs employeurs qu'elles n'exécuteraient pas de travaux souterrains.

/...

MADAGASCAR

(Voir également le rapport du BIT à la douzième session du CEDAW)

Conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par Madagascar

Parmi les conventions de l'OIT qui traitent expressément des femmes ou qui contiennent des dispositions traitement expressément des femmes, Madagascar a ratifié les conventions suivantes :

- Convention No 13 de 1921 sur la céruse (peinture), ratifiée en 1960;
- Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée en 1962;
- Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée en 1961;
- Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, ratifiée en 1966;
- Convention No 127 de 1967 sur le poids maximum, ratifiée en 1971.

Informations supplémentaires communiquées au BIT depuis le rapport à la douzième session

1. Egalité de rémunération

Dans son rapport de 1992 sur l'application de la Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, le Gouvernement affirme une nouvelle fois qu'en matière de salaire il n'y a pas de distinction de sexe, car seuls l'emploi et la qualification professionnelle le déterminent. Toutefois, souligne-t-il, "pour l'heure, il est très difficile de procéder d'une façon objective à une évaluation sur la notion de poste de travail pour permettre d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Le Département du travail ne pourra, à lui tout seul, entreprendre avec ses modestes moyens une enquête aussi vaste".

Par ailleurs, le Gouvernement envisage une refonte du Code du travail de 1975 avec la collaboration du Conseil national du travail, au sein duquel une commission spécialisée a été créée pour étudier tout particulièrement les conditions de travail, et notamment les salaires.

En ce qui concerne l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, le travailleur ou son organisation syndicale peut saisir l'Inspection du travail ou le Tribunal du travail en cas de litige, notamment quant à la classification professionnelle.

2. Egalité dans l'emploi

Dans son rapport de 1993 sur l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), le Gouvernement déclare que

/...

le pays s'est doté d'une nouvelle Constitution instaurant la IIIe République à l'issue du référendum du 19 août 1992 :

"CONSTITUTION

Article 8 : Les nationaux sont égaux en droit et jouissent des mêmes libertés fondamentales protégées par la loi.

L'Etat prescrit toute discrimination tirée du sexe, du degré d'instruction, de la fortune, de l'origine, de la race, de la croyance religieuse ou de l'opinion.

Article 27 : Nul ne peut être lésé dans son travail ou dans son emploi en raison de son sexe, son âge, sa religion, ses opinions, ses origines et ses convictions politiques."

Le Gouvernement mentionne, en outre, qu'en matière de discrimination fondée sur le sexe des progrès notables ont été enregistrés : des femmes occupent des postes à responsabilité, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, comme au niveau Gouvernemental et administratif : ministre, secrétaire général, directeur général et directeur.

Les femmes accomplissent également des fonctions de cadre dans les sociétés privées, soit comme dirigeante d'entreprise, soit comme directrice de société. Selon une source du Ministère de la population, les femmes représentent 64 % des agents des catégories I et II de la fonction publique et 43 % de l'ensemble du personnel administratif de l'université; 73 % du personnel féminin se trouve dans le Ministère de la santé et le Ministère de l'éducation nationale.

Il faut toutefois faire remarquer que la grande majorité de ce personnel travaille en milieu urbain, les femmes étant surtout occupées à des fonctions traditionnelles inhérentes à la société malgache dans le milieu rural.

Selon une enquête par la direction de l'emploi, en 1990, le volume des emplois permanents est estimé à 172 000 dans le secteur moderne à Madagascar. Ils sont répartis dans 751 établissements, dont 83 % sont des entreprises privées, 5 % des sociétés d'économie mixte et 12 % des entreprises publiques.

Il ressort de cette enquête que la participation féminine varie d'une branche d'activité à une autre :

1. Dans l'ensemble, par branche, les femmes représentent 17 % de la main-d'oeuvre.
2. Cette proportion dépasse 50 % au sein de la branche "Fabrication de chaussures et articles d'habillement".
3. Un emploi sur 25 est occupé par les femmes dans la branche "Bâtiments et travaux publics".
4. Sur les 17 % constituant la main-d'oeuvre féminine, 9 % proviennent de la branche agriculture, 32 % du secteur des services et 52 % du secteur industriel.

/...

5. Sur 172 632 emplois permanents recensés, 28 910 sont occupés par les femmes dont :

- 627 emplois de cadres supérieurs pour 4 690 hommes;
- 1 576 emplois de cadres moyens pour 7 478 hommes;
- 11 499 emplois d'employés qualifiés pour 31 252 hommes;
- 713 emplois d'ouvriers qualifiés pour 22 670 hommes.

Dans les entreprises franches, pour un effectif total de 2 351, 1 081 sont des femmes, dont :

- 4 cadres supérieurs pour 21 hommes;
- 7 cadres moyens pour 29 hommes.

L'accès égal à l'emploi et à la formation professionnelle est formellement garanti par la Constitution et par les lois et règlements en vigueur.

Ces dispositions sont reprises par le Code du travail et par le statut général de la fonction publique.

3. Politique de l'emploi

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a adressé, entre autres, la demande directe suivante concernant l'application de la Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi :

"La Commission relève que, parmi les 'objectifs primordiaux' de la phase actuelle du programme d'ajustement du Gouvernement, il est envisagé d'atteindre un rythme de croissance économique supérieur à l'accroissement démographique, de restructurer le secteur industriel et de promouvoir les petites et moyennes entreprises, d'améliorer la qualité de l'éducation et de promouvoir une politique sociale en direction des groupes les plus défavorisés. A cet égard, dans le cadre de la dimension sociale de l'ajustement, il a été élaboré en 1989 le 'projet d'actions sociales et d'appui à la gestion économique' (PASAGE). La Commission se réfère à l'article 1er, paragraphe 1, de la Convention, lequel prévoit que tout Membre ayant ratifié la Convention doit formuler et appliquer 'comme un objectif essentiel' une politique active visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi. Elle veut croire que les orientations du programme d'ajustement structurel n'entreront pas en conflit avec la poursuite de l'objectif de promotion du plein emploi tel que défini par la Convention, et que le Gouvernement sera en mesure de fournir des informations sur l'effet des mesures prises dans le cadre du programme d'ajustement structurel quant à la situation, au niveau et aux tendances, tant sur le plan global qu'en ce qui concerne des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et les handicapés."

/...

NORVEGE

Conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par la Norvège

Parmi les conventions de l'OIT qui traitent expressément des femmes ou contiennent des dispositions traitant expressément des femmes, la Norvège a ratifié les conventions suivantes :

- Convention No 13 de 1921 sur la céruse, ratifiée en 1929;
- Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée en 1959;
- Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée en 1959;
- Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, ratifiée en 1966;
- Convention No 142 de 1975 sur la mise en valeur des ressources humaines, ratifiée en 1976;
- Convention No 156 de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ratifiée en 1982.

Informations disponibles au BIT depuis la date du rapport initial du Gouvernement

1. Egalité de rémunération

En 1992, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, l'observation suivante au sujet de l'application de la Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération.

La Commission note la déclaration du Gouvernement selon laquelle le nombre de plaintes présentées à l'Ombudsman sur l'égalité de statut relatives à des infractions à l'égalité de rémunération au sens de l'article 5 de la loi sur l'égalité de statut semble s'être stabilisé à un niveau relativement bas par rapport aux inégalités de rémunération qui continuent d'exister. Le Gouvernement souligne que, bien qu'il ne soit pas rare que des inégalités salariales soient corrigées sans faire appel à l'Ombudsman (en particulier du fait que les organisations de salariés font un usage plus actif de la loi), il doit conclure que le public reste insuffisamment informé sur la loi et les procédures de recours. En outre, selon le Gouvernement, il est aussi probable que certaines des personnes suffisamment informées choisissent de ne pas déposer de plainte : le taux de chômage élevé constitue vraisemblablement l'une des explications de cette situation.

En ce qui concerne la nature des plaintes examinées par l'Ombudsman, la Commission a noté que la plupart portent sur la rémunération de base; le nombre des plaintes relatives aux autres suppléments, primes ou avantages a

/...

diminué. La Commission note avec intérêt toutefois que l'Ombudsman a entrepris d'enquêter sur un accord dans le secteur privé qui n'autorise pas les salariés occupant un poste à moins de 50 % à toucher une indemnité de licenciement. Elle relève que l'Ombudsman examinera cette mesure pour déterminer si elle constitue une discrimination indirecte, compte tenu du fait que les personnes exclues de l'accord sont essentiellement des femmes.

La Commission a noté également que certaines questions de principe ont été tranchées par la Commission des recours concernant l'égalité de statut et le Tribunal des conflits du travail, à propos de la portée des comparaisons aux fins de l'égalité de rémunération. Par exemple, la Commission des recours a fixé qu'on ne saurait établir de comparaison dans l'évaluation des emplois entre des travailleurs qui sont occupés simultanément; et un jugement du Tribunal des conflits du travail a reconnu que des professions différentes peuvent être considérées comme comparables si les formations correspondantes aux professions et aux travaux que comportent les emplois en question présentent des traits similaires et si les salariés des différentes professions travaillent, et collaborent dans une certaine mesure, dans le même établissement. La Commission note à ce propos que l'Ombudsman sur l'égalité de statut estime qu'il conviendrait d'encourager plus avant les comparaisons entre travailleurs ayant des types de formation spécialisée différents. Notant également d'après le rapport que la loi sur l'égalité de statut est en cours de révision à l'heure actuelle, la Commission prie le Gouvernement de communiquer des informations sur toute modification apportée à cette loi, et de continuer à fournir des précisions sur les conclusions auxquelles on sera parvenu sur les questions relatives à l'égalité de rémunération dont sont saisis l'Ombudsman et les tribunaux susmentionnés.

La Commission note que, dans le cadre d'une modernisation du secteur public, de nouveaux systèmes de détermination des salaires ont été introduits pour le gouvernement central et les gouvernements locaux. L'objectif de cette initiative est d'offrir une souplesse et des possibilités plus grandes pour différencier la rémunération en fonction de l'éducation ou de la formation, de l'expérience ou des compétences, d'accroître les possibilités de recruter et de retenir des travailleurs qualifiés en réduisant les écarts de salaire entre les secteurs privé et public, ainsi que de décentraliser le processus de décision et de donner aux différentes entreprises la possibilité de faire de la rémunération un moyen d'obtenir de meilleurs résultats.

La Commission note en outre que l'Ombudsman sur l'égalité de statut et le Conseil sur l'égalité de statut ont appelé l'attention du Ministre du travail et de l'Administration du gouvernement sur la nécessité d'assurer que ces systèmes souples de rémunération n'accentuent pas les inégalités entre hommes et femmes dans ce domaine. Ils ont souligné que les critères de détermination des salaires doivent être non discriminatoires dans la pratique et déclaré à cet égard que, bien que bon nombre des critères soient théoriquement neutres du point de vue du sexe (par exemple la bonne volonté manifestée pour effectuer des heures supplémentaires ou pour occuper un emploi dans lequel l'horaire de travail est pénible), dans la pratique ils créent des difficultés plus grandes pour les femmes que pour

/...

les hommes parce que la responsabilité de s'occuper de la famille continue de leur incomber. Des dispositions sont ainsi requises pour lier les résultats spécifiquement au travail effectué pendant les heures de travail normales (avec les adaptations qui conviennent en cas de travail à temps partiel), et il faut stipuler qu'une absence liée à un congé de maternité légal ne doit pas se répercuter défavorablement sur l'évaluation des résultats. Les organes chargés de l'égalité de statut ont également souligné que, s'agissant de l'embauche, il doit être reconnu que les hommes et les femmes ont des façons différentes de se présenter sur le marché et qu'il est souvent plus facile pour un homme à la fois de formuler des exigences et de les voir acceptées. En outre, les inégalités de rémunération qui existent entre hommes et femmes s'aggraveront si l'on évalue comme un facteur décisif le fait qu'un candidat soit considéré comme présentant une grande valeur sur le marché ou qu'il occupe déjà un poste très bien rémunéré.

La Commission saurait gré au Gouvernement de continuer à indiquer quel est l'impact de ces nouveaux systèmes de détermination des salaires sur l'application de la Convention.

La Commission note avec intérêt que la Fédération norvégienne des syndicats a fait de l'égalité de rémunération l'une de ses priorités pour la période 1990-1993. A ce propos, elle note qu'une commission composée de représentants des associations d'employeurs et de travailleurs a été désignée au cours des négociations salariales afin de discuter les stratégies possibles pour parvenir à l'égalité de rémunération, et que cela a débouché sur un projet visant, entre autres, à explorer la manière dont les systèmes d'évaluation des emplois peuvent être utilisés pour réduire les inégalités salariales. La Commission prie le Gouvernement de fournir des informations sur ce projet.

2. Egalité dans l'emploi

Dans son rapport de 1993, le Gouvernement a fourni les renseignements suivants :

En 1989, le nombre de personnes employées était de 2 049 000 (1 136 000 hommes et 915 000 femmes). Durant les six premiers mois de 1992, ce nombre était passé à 1 996 000 (1 089 000 hommes et 907 000 femmes).

Deux cent seize mille personnes (dont 212 000 femmes) n'exerçaient pas d'emploi rémunéré mais faisaient à leur foyer des travaux ménagers.

Aujourd'hui, le mariage ne joue pas un grand rôle dans l'interaction entre les femmes et le marché du travail. A la suite d'un accouchement, la majorité des femmes reprennent le travail après un congé de maternité. Dans les deux tiers des familles ayant de jeunes enfants, les deux parents sont employés. Dans une certaine mesure, les mères célibataires travaillent davantage que celles qui sont mariées.

/...

3. Politique de l'emploi

Dans son rapport de 1993 sur l'application de la Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, le Gouvernement a communiqué les informations suivantes :

Emploi et population active totale

Selon l'enquête sur le marché du travail effectuée par le Bureau central de statistique, l'emploi a enregistré une chute marquée du premier semestre de 1990 au premier semestre de 1992. Le nombre de travailleurs employés a diminué de 35 000 (34 000 hommes et 1 000 femmes). La baisse a surtout touché l'industrie manufacturière, la construction et les industries primaires. C'est dans le secteur exposé à la concurrence que s'est située plus de 64 % de la diminution totale d'emplois pendant la même période.

Chômage

Associée à une augmentation de la population en âge de travailler, la faiblesse de la demande d'emplois a entraîné une croissance accusée du chômage du premier semestre de 1990 au premier semestre de 1992. Le nombre de chômeurs enregistrés a augmenté de 21 000, soit de 22 %, pendant cette période. Les femmes ont représenté 33 % des chômeurs enregistrés.

Le Gouvernement a indiqué ce qui suit :

Le but des services de la main-d'oeuvre est de favoriser l'égalité de la situation des hommes et des femmes sur le marché du travail. Cet objectif sera intégré aux différentes activités de ces services (services d'emploi, mesures concernant le marché du travail, etc.).

Le service de la main-d'oeuvre continue à promouvoir activement les mesures destinées à offrir aux femmes un plus large éventail de professions et à multiplier leurs possibilités d'emploi. Des plans ont été élaborés aux échelons central et local, et leur mise en oeuvre est suivie par des conseillers spéciaux attachés à tous les bureaux d'emploi des comités. On note un accroissement des mesures de motivation et d'information des femmes.

Les subventions au titre du salaire, versées aux employeurs qui engagent des femmes dans des domaines où les hommes dominent et vice-versa, ont surtout été utilisées pour inciter les jeunes filles à débiter dans des postes le plus souvent réservés aux hommes.

Pour ce qui est des projets visant à supprimer les divisions entre sexes sur le marché du travail :

Le projet "Profil de l'emploi" est un projet entrepris en collaboration par les pays nordiques, aux fins d'inciter les chefs d'industrie à mettre davantage en valeur les qualités propres à la

/...

main-d'oeuvre féminine et à stimuler ses ressources et compétences techniques dans le cadre de diverses activités industrielles.

4. Mise en valeur de ressources humaines

Dans son rapport de 1993 sur l'application de la Convention No 142 de 1975 sur la mise en valeur des ressources humaines, le Gouvernement a fourni, entre autres, les renseignements suivants :

La majorité des filles et des garçons continuent à choisir les matières qu'ils étudient dans des domaines traditionnellement associés à l'un ou l'autre sexe. La proportion de femmes dans des disciplines où les hommes ont tendance à dominer, comme l'économie et l'administration, la médecine, le droit et l'ingénierie, s'est cependant accrue.

Sur les étudiants qui terminent leurs études universitaires du premier degré, 54 % sont des femmes, contre 40 % pour le troisième degré, mais seulement 15 % pour le quatrième degré.

Dans certains comtés, des cours ont été organisés à l'intention des femmes qui travaillent dans un domaine où les hommes dominent afin de les appuyer et de les mettre en rapport.

Des cours sur la création d'entreprises par des femmes ont eu lieu dans plusieurs comtés.

Le Gouvernement a également indiqué que tel qu'il a été adopté le 12 juin 1987, le paragraphe 1 de l'article 8 de la loi sur les transports maritimes a autorisé, en matière d'accords collectifs, à s'écarter de plusieurs dispositions de la loi No 18 du 30 mai 1975, ou loi sur les gens de mer, y compris celles de l'article 13, qui traite de la grossesse et de l'accouchement, etc. Il découle de l'amendement inclus dans la loi No 20 du 31 mai 1991, qu'il ne sera plus possible de s'écarter des dispositions de l'article 13 pour ce qui est du service sur des navires immatriculés dans le Registre norvégien des navires internationaux.

5. Céruse (peinture)

Dans son rapport de 1931 sur l'application de la Convention No 13 de 1931 sur la céruse (peinture), le Gouvernement a déclaré que la loi du 24 mai 1929 contient une disposition relative à l'interdiction d'employer des travailleurs de moins de 18 ans et des travailleuses de tout âge à des travaux de peinture de caractère industriel, impliquant l'utilisation de céruse.

/...

NOUVELLE-ZÉLANDE

(Voir également le rapport du BIT à la dixième session du CEDAW)

Conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par la Nouvelle-Zélande

Parmi les conventions de l'OIT qui traitent expressément des femmes ou qui contiennent des dispositions traitant expressément des femmes, la Nouvelle-Zélande a ratifié les conventions suivantes :

- Convention No 45 de 1935 sur les travaux souterrains*;
- Convention No 89 de 1948 (révisée) sur le travail de nuit (femmes)*;
- Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée en 1983;
- Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée en 1983;
- Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, ratifiée en 1965;

Informations communiquées au BIT depuis la date du rapport initial du Gouvernement

1. Egalité de rémunération

En 1992, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, l'observation suivante au sujet de l'application de la Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération :

La Commission a noté également les commentaires du Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande concernant le champ de comparaison qui est acceptable aux fins de la détermination de l'égalité de rémunération. Le Conseil déclare qu'on ne peut maintenant établir de comparaisons qu'entre des travailleurs employés par le même employeur, alors qu'avant la promulgation de la loi sur les contrats d'emploi il était possible, grâce à l'enregistrement des accords, d'assurer que la parité salariale s'applique à tous les travailleurs de la profession ou de l'industrie couverte par l'accord. Selon le Conseil, une question bien plus importante est celle de l'absence totale de mécanisme visant à assurer qu'une profession ou une spécialité dans laquelle les travailleuses prédominent soit rémunérée à des taux comparables à ceux qui s'appliquent aux travailleurs d'une profession ou spécialité comparable dans laquelle les hommes sont dominants.

* La Nouvelle-Zélande a dénoncé ces conventions.

Tout en reconnaissant qu'il est difficile de déterminer jusqu'à quel point on devrait permettre l'établissement de comparaisons entre des fonctions exercées par des hommes et par des femmes, la Commission constate que des possibilités adéquates de comparaison doivent exister si l'on veut que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ait une application quelconque dans un marché du travail où règne la ségrégation en fonction du sexe. Pour assurer l'application de ce principe dans une profession ou une industrie occupant essentiellement des femmes, il est essentiel de disposer d'une base de comparaison qui dépasse le cadre de l'établissement ou entreprise concernés. La Commission prie le Gouvernement de communiquer dans son prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, pour les travailleuses du secteur privé dont les possibilités de comparaison sont insuffisantes sur leurs lieux de travail.

Rappelant en outre que la loi de 1960 sur l'égalité des salaires dans la fonction publique prévoit la possibilité d'établir des comparaisons avec des échelles de salaires dans d'autres secteurs publics d'emploi lorsque les employées du Gouvernement accomplissent un travail d'un type qui est exclusivement ou principalement réservé aux femmes [art. 3, 1); b)], la Commission prie le Gouvernement de communiquer des informations sur le recours à cette disposition dans la pratique.

La Commission a noté avec intérêt les informations communiquées par le Gouvernement sur les mesures prises pour favoriser l'égalité de rémunération (lesquelles mesures ont été mises en évidence par le Gouvernement dans sa réponse aux recommandations du Groupe de travail sur l'égalité dans l'emploi datée de janvier 1991). Elle a pris note en particulier de la publication et de la large diffusion du manuel intitulé "Egalité au travail - une méthode d'évaluation des emplois sans distinction de sexe" (Equity at Work; An Approach to Gender Neutral Job Evaluation) (Commission des services de l'Etat, juillet 1991), qui a été mis au point pour aider à mettre fin aux distorsions liées au sexe dans les systèmes traditionnels d'évaluation des emplois. La Commission a noté également qu'un fonds sur l'égalité de chances dans l'emploi sera créé par le Gouvernement avec la participation des employeurs du secteur privé, afin de promouvoir l'égalité. Le Gouvernement s'est aussi engagé à débloquer des fonds importants pour encourager l'égalité dans le secteur privé.

2. Egalité dans l'emploi

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, l'observation suivante au sujet de l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) :

Dans son observation précédente, la Commission a noté qu'à la suite de l'abrogation de la loi de 1990 sur l'égalité en matière d'emploi, le Gouvernement avait créé un groupe de travail afin d'évaluer les initiatives concernant l'égalité de chances dans l'emploi et de lui faire rapport sur les moyens les plus efficaces de concevoir et d'exécuter sa politique en

/...

cette matière. Le rapport du Groupe de travail, daté de janvier 1991, porte sur l'égalité de chances en matière d'emploi et de formation pour les femmes, les Maoris, les habitants des îles du Pacifique, les personnes souffrant d'incapacité et d'autres catégories identifiées comme désavantagées et contient des recommandations essentielles qui tendent à l'adoption d'une législation demandant aux employeurs de concevoir, d'exécuter et de contrôler des programmes propres à assurer l'égalité de chances dans l'emploi, ainsi qu'à la création d'un Conseil pour l'égalité en matière d'emploi, financé conjointement par le Gouvernement et par le secteur privé. La Commission note également, d'après les informations fournies par le Gouvernement en juillet 1991 et dans son dernier rapport, qu'il préfère une option non législative en la matière. Il a opté pour la création d'un organe mixte (public et privé), le Conseil pour l'égalité de chances dans l'emploi (EEO), financé par ses soins et le patronat, afin de développer et promouvoir, en théorie comme en pratique, l'égalité de chances de même que la recherche correspondante, en premier lieu dans le secteur privé. Ce conseil devra faire rapport annuellement au Parlement sur ses activités et sur les progrès accomplis dans le sens du développement et de l'application, dans le secteur privé, des politiques et pratiques établies en la matière. Le Gouvernement a aussi créé un Fonds pour l'égalité de chances dans l'emploi, chargé de financer dans ledit secteur les programmes du conseil et leur application.

La Commission note que le Gouvernement entend suivre de près les progrès accomplis dans le sens de la formation, dans le secteur privé, d'une ambiance propice à l'égalité de chances dans l'emploi grâce aux activités d'éducation, de promotion et de recherche du Conseil, ainsi qu'aux résultats acquis moyennant l'exécution des projets financés par le Fonds, et le prie de fournir, dans son prochain rapport, des données complètes sur : 1) les plans tendant à réaliser l'égalité de chances en matière d'emploi dans le secteur privé; 2) les activités du Conseil et les résultats acquis grâce au Fonds afin de promouvoir et d'appliquer dans la pratique l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, ainsi que l'égalité dans l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle.

Dans son rapport de 1992 sur l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), le Gouvernement a fourni l'information suivante :

Le Gouvernement a décidé de remplacer la loi sur le remaniement de la Commission des droits de l'homme, dont est actuellement saisi le Comité spécial pour la réforme du droit et de la justice, par une nouvelle loi sur les droits de l'homme. Celle-ci portera révision de la loi sur les relations raciales de 1971 et de la loi sur la Commission des droits de l'homme de 1977 et les remplacera. Le Gouvernement n'a pas encore décidé quels seront les motifs d'interdiction de la discrimination qui seront stipulés dans cette loi : l'origine sociale n'est cependant pas considérée comme devant en faire partie.

La loi sur les relations professionnelles de 1987 a été abrogée, mais ses dispositions concernant les plaintes pour harcèlement sexuel et discrimination

/...

ont été conservées dans les motifs de plainte prévus par la loi sur les contrats d'emploi de mai 1991.

En 1991, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, l'observation suivante au sujet de l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession).

Dans les observations qu'elle a adressées précédemment au titre des conventions No 100 et 111, la Commission a noté que le Gouvernement avait accepté en principe de promulguer une loi sur l'égalité en matière d'emploi qui incorporerait les principes de l'égalité en matière de rémunération et de l'égalité de chances en matière d'emploi dans les secteurs public et privé. La Commission note que la loi de 1990 sur l'égalité en matière d'emploi est entrée en vigueur le 1er octobre 1990 mais qu'elle a été abrogée en décembre 1990. Selon l'information communiquée par le Gouvernement, les mesures prises pour abroger la législation ont résulté du fait que, selon lui, les procédures hautement consacrées par l'usage et centralisées mises en place par la loi ne laissaient guère espérer une plus grande égalité de chances en matière d'emploi. La Commission prend note également des observations communiquées par la Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande avant l'abrogation de la loi. Au dire de la Fédération, la législation, qui permet de comparer les emplois offerts par différentes organisations pourvoyeuses d'emploi relevant de plusieurs employeurs et prévoit la prise de décisions par une tierce partie quant aux salaires payables ultérieurement, aurait inévitablement un effet inflationniste et se traduirait par des pertes d'emploi, exerçant ainsi un effet négatif sur ceux qu'elle se proposait d'aider. La Fédération a dit aussi que, bien qu'appuyant et encourageant depuis longtemps l'égalité de chances sur une base volontaire, elle était très préoccupée de voir que le genre d'objectifs envisagés par cette législation conduirait à des abus de témoignages et à des nominations fondées sur d'autres motifs que le mérite.

La Commission a noté qu'à la suite de l'abrogation de la loi sur l'égalité en matière d'emploi le Gouvernement a créé un groupe de travail sur cette question afin d'évaluer les initiatives prises en ce qui concerne l'égalité de chances en matière d'emploi et de faire rapport au Gouvernement sur les moyens les plus efficaces de concevoir et d'exécuter sa politique sur l'égalité en matière d'emploi. Le rapport du Groupe de travail, qui a été soumis en janvier 1991, contenait des recommandations quant aux obstacles qui entravent le système et aux programmes devant permettre d'assurer l'égalité de chances en matière d'emploi, l'éducation et la protection des enfants. Le Groupe de travail a aussi discuté de l'égalité de chances en matière d'emploi pour les Maoris et les habitants des Iles du Pacifique ainsi que pour les personnes souffrant d'incapacité. Les recommandations essentielles concernaient l'adoption d'une législation demandant aux employeurs de concevoir, d'exécuter et de contrôler des programmes assurant l'égalité de chances en matière d'emploi; ainsi que la création d'un conseil pour l'égalité en matière d'emploi, financé conjointement par le Gouvernement et le secteur privé. Le Gouvernement examine les recommandations du Groupe de travail avant de donner des précisions sur sa politique d'égalité en matière d'emploi.

/...

3. Politique de l'emploi

Dans son rapport de 1992 sur l'application de la Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, le Gouvernement a communiqué les informations suivantes :

Le Gouvernement tient à réaliser le plein emploi. Il a déclaré dans le budget de 1992 que le taux de chômage élevé est le problème social le plus grave que rencontre la Nouvelle-Zélande. Il a ajouté que le moyen de résoudre ce problème consiste à susciter une croissance économique soutenue et à créer un marché du travail souple, capable de répondre à la croissance. Il a esquissé une stratégie susceptible d'engendrer une croissance économique soutenue, en élevant le niveau des compétences et en mettant en oeuvre des programmes précis pour les travailleurs en chômage prolongé. Cet objectif du plein emploi n'est néanmoins pas inscrit dans un texte de loi ou autre instrument officiel.

De juin 1990 à juin 1992, le nombre total d'emplois a diminué de 17 100, soit de 1,2 %. Pendant la même période, le nombre de chômeurs a augmenté de 42 800 (36 %) et la population active de 25 700 personnes (1,6 %).

Tableau 5

Emploi par sexe et groupe ethnique, juin 1992

Groupe ethnique	Nombre (milliers)			Taux de participation (%)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Européen	712,0	554,6	1 266,6	73,2	54,5	63,7
Maori	56,2	47,1	103,3	70,9	49,6	59,5
Iles du Pacifique/Polynésien	26,0	20,8	46,8	73,5	49,8	61,1
Divers	23,2	18,4	41,7	71,8	52,5	61,9
Non précisé	-	-	-	50,5	61,0	54,6
Total	817,6	641,0	1 458,6	72,9	53,8	63,2

Source : Department of Statistics, Household Labour Force Survey.

Le nombre d'hommes en chômage est passé de 73 200 à 97 900 ces deux dernières années, soit une augmentation de 33,7 %, les chiffres correspondants étant de 45 600 et 63 700 pour les femmes, ce qui représente 39,7 % d'augmentation.

Les personnes des groupes ethniques Maori ou Iles du Pacifique/Polynésien sont plus susceptibles d'être en chômage. Ces deux groupes connaissent aussi la plus forte augmentation du nombre de chômeurs qui est passé, ces deux dernières années, de 24 800 à 34 900 (40,7 %) et de 9 700 à 15 600 (60,8 %) pour les groupes Maori ou Maori/Européen et Iles du

/...

Pacifique/Polynésiens, respectivement, contre 31,9 % pour le groupe d'origine européenne.

La politique d'égalité des chances porte sur deux éléments : les Maoris et les femmes. En ce qui concerne ces dernières :

Le Coordonnateur de l'emploi des femmes offre aux centres d'emploi des conseils sur les questions concernant les femmes qui font partie de la population active et élabore des programmes dont l'objectif est de les aider à trouver du travail. Au nombre des récentes initiatives, il convient de citer une vidéo destinée aux femmes Maori qui cherchent un emploi et des conseils pour les femmes qui reprennent un emploi rémunéré après une période de chômage. La stratégie pour l'emploi des femmes a pour but d'améliorer le recrutement des femmes Maori, de concevoir des mesures propres à encourager les femmes des îles du Pacifique à s'enregistrer auprès du Service de l'emploi néo-zélandais qui les aidera à trouver du travail; de suivre et de développer l'exercice par les femmes de métiers non traditionnels.

4. Travail de nuit

Le Gouvernement a présenté en 1987 un "instrument de dénonciation" de la Convention No 89 de 1948 (révisée) sur le travail de nuit (femmes). Cette dénonciation a été enregistrée en mars 1981 et a pris effet le 19 mars 1982. Les raisons invoquées par le Gouvernement sont les suivantes :

Conformément aux principes adoptés par le Conseil d'administration de l'OIT, le Gouvernement néo-zélandais a engagé des consultations avec des organisations représentant les employeurs et les travailleurs, à savoir la New Zealand Employers Federation et la Federation of Labour (ainsi que le State Services Coordinating Committee et le Combined State Unions) pour leur faire connaître les intentions du Gouvernement et solliciter leurs observations et leurs conseils. Ces consultations ont essentiellement été tenues dans le cadre du New Zealand Steering Committee on Night Work Research (Comité directeur de la recherche sur le travail de nuit).

Tant au cours des débats du Comité qu'à d'autres occasions, les représentants des employeurs et des travailleurs ont manifesté leur appui à la dénonciation en tant que premier pas sur la voie de la pleine égalité des chances pour tous. L'interdiction du travail de nuit dans les usines sans tenir compte des autres formes de travail de nuit, qui sont par nature plus dangereuses (police, soins infirmiers, transports), est considérée comme discriminatoire, ne protégeant pas les travailleurs et allant à l'encontre de l'esprit de la loi de 1977 sur la Commission néo-zélandaise des droits de l'homme, promulguée afin que la Nouvelle-Zélande puisse ratifier le Pacte international des droits de l'homme.

/...

5. Travail souterrain

En 1987, le Gouvernement a présenté un "instrument de dénonciation" de la Convention No 45 de 1935 sur les travaux souterrains (femmes), ratifiée en 1938. Cette dénonciation a été enregistrée en juin 1987 et a pris effet à compter du 13 juin 1988. Les raisons invoquées par le Gouvernement sont les suivantes :

On s'accorde généralement à considérer que la Convention ne tient pas compte des principes d'égalité énoncés dans les instruments internationaux concernant les droits de l'homme et consacrés par la législation néo-zélandaise. Continuer à adhérer à la Convention reviendrait à méconnaître le fait que des conditions de travail dangereuses et pénibles sont aussi nuisibles aux femmes qu'aux hommes et que l'amélioration des conditions de travail et l'évolution de l'attitude du public et de la situation sociale se conjuguent pour rendre caduques de nombreuses conceptions traditionnelles du rôle des hommes et des femmes. On estime en outre que les femmes ne doivent plus se voir refuser l'accès aux possibilités d'emploi qui se sont multipliées ces dernières années dans l'extraction de la houille.

PAYS-BAS

Conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par les Pays-bas

Parmi les conventions de l'OIT qui traitent expressément des femmes ou contiennent des dispositions traitant expressément des femmes, les Pays-Bas ont ratifié les conventions suivantes :

- Convention No 13 de 1921 sur la céruse (peinture), ratifiée en 1939;
- Convention No 45 de 1935 sur les travaux souterrains (femmes), ratifiée en 1937;
- Convention No 89 de 1948 sur le travail de nuit (révisée)*;
- Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée en 1971;
- Convention No 103 de 1952 sur la protection de la maternité (révisée), ratifiée en 1981;
- Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée en 1973;
- Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, ratifiée en 1967;
- Convention No 142 de 1973 sur la mise en valeur des ressources humaines, ratifiée en 1979;
- Convention No 156 de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ratifiée en 1988.

Informations disponibles au BIT depuis le rapport initial du Gouvernement

1. Egalité de rémunération

En 1922, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé la demande directe suivante touchant l'application de la Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération :

La Commission note les informations que le Gouvernement a fournies en réponse au commentaire précédent de la Commission concernant les enquêtes entreprises par le Service des salaires (LTD), qui ont mis en évidence quelques infractions à la législation de 1975 sur l'égalité de rémunération. La Commission prie le Gouvernement de fournir des

* Les Pays-Bas ont dénoncé cette convention.

informations sur les progrès réalisés pour surmonter les problèmes cernés par le LTD, depuis que le Ministre des affaires sociales et de l'emploi a assumé de nouvelles obligations en vertu de la nouvelle législation.

La Commission note avec intérêt l'étude que le LTD a faite en 1988 sur l'égalité des salaires dans le secteur du commerce de détail, dans laquelle il a relevé que les "primes au soutien de famille" (qui, semble-t-il, ne sont versées qu'à la personne désignée comme étant le seul soutien de la famille) constituent une forme de discrimination indirecte, contraire à la loi de 1989 sur l'égalité de traitement. La Commission serait reconnaissante au Gouvernement de fournir des informations complémentaires concernant l'attribution de ces primes en général et d'indiquer si, à la lumière de cette étude, il est envisagé de réexaminer les bases sur lesquelles elles sont accordées.

La Commission a également noté avec intérêt les informations concernant les activités de la Commission de l'égalité des droits, notamment les cas concernant l'égalité de rémunération dont celle-ci a été saisie. La Commission prie le Gouvernement de continuer, dans ses prochains rapports, de fournir de telles informations qui montrent comment la Convention est appliquée dans la pratique.

Dans son observation de 1992 :

La Commission note que, dans ses commentaires sur l'application de la Convention, la Fédération syndicale des Pays-Bas (FNV) a déclaré que les diverses relations d'emploi dites souples (à savoir le travail à domicile, le travail à distance, le travail indépendant et les remplacements) dans lesquelles les femmes s'engagent principalement sont la source première des inégalités en matière de rémunération. Les femmes qui travaillent selon ces modalités ne peuvent invoquer aucun, ou presque aucun, des textes législatifs interdisant la discrimination, en raison du type de contrat d'emploi qu'elles ont conclu. Selon la FNV, le choix du contrat est principalement, si ce n'est entièrement, déterminé par l'employeur (même s'il est vrai que le salarié ne s'y oppose pas ou même opte par lui-même pour divers éléments de l'emploi dit souple). La FNV prie instamment le Gouvernement d'adopter une politique plus énergique, et notamment de prendre des mesures législatives, afin que la majorité des travailleurs exerçant ces formes d'emploi ne reste pas exclue de la protection accordée par la loi. La FNV estime que de telles mesures contribueraient à l'élimination d'importantes inégalités de rémunération.

La Commission note que, d'après la réponse du Gouvernement aux commentaires ci-dessus, les relations de travail dites souples sont considérées comme posant une importante question de principe dans le pays. Le Gouvernement déclare aussi que la Convention No 100 ne fait pas expressément obligation aux Etats de prendre les mesures que demande la FNV.

Dans sa demande directe précédente, la Commission avait noté qu'en application de l'article 7 1) de la loi de 1989 susmentionnée, seul le

/...

salaire normalement perçu pour un travail de valeur égale ou, à défaut, pratiquement égale par un travailleur de l'autre sexe dans la même entreprise peut faire l'objet d'une comparaison [art. 7 1)], alors que l'article 3 2) de la loi de 1975 sur l'égalité de rémunération permettait aussi, lorsqu'il n'existe pas de travailleur de l'autre sexe effectuant un travail de valeur égale ou approximativement égale dans l'entreprise où le travailleur considéré est occupé, de faire la comparaison avec le salaire qu'un travailleur de l'autre sexe reçoit normalement pour un travail de valeur égale ou, à défaut, approximativement égale dans une entreprise si possible de même nature, dans le même secteur. La Commission avait prié le Gouvernement d'indiquer par quel moyen les travailleuses de certaines branches d'activité à forte densité de main-d'oeuvre féminine peuvent, lorsque les possibilités de comparaison sont insuffisantes au niveau de l'entreprise, obtenir que leurs revendications en matière d'égalité de rémunération soient prises en considération. La Commission note, d'après le rapport du Gouvernement, que la possibilité d'étendre la comparaison à une autre entreprise, que prévoyait la loi de 1975, n'a jamais été invoquée dans la pratique, parce qu'il est extrêmement difficile de prouver que les écarts de rémunération entre salariés d'entreprises différentes résultent d'une discrimination fondées sur le sexe, puisqu'on peut très facilement contrer une telle allégation en déclarant qu'une entreprise rémunère tout simplement mieux un travail de valeur égale qu'une autre. Etant donné que nul n'a jamais eu recours à la disposition considérée, le Gouvernement ne l'a pas insérée dans le nouveau texte de loi.

La Commission reconnaît que la détermination de la sphère dans laquelle doivent s'effectuer les comparaisons entre les tâches accomplies par les hommes et par les femmes constitue une difficulté particulière de l'application de la Convention. Néanmoins, il est évident que des possibilités adéquates de comparaison doivent exister si l'on veut appliquer le principe de l'égalité de rémunération sur un marché de l'emploi marqué par une ségrégation selon le sexe. Comme la Commission l'a déclaré dans son étude d'ensemble de 1986, il est essentiel, pour assurer l'égalité de rémunération dans une branche d'activité occupant principalement les femmes que les bases de la comparaison débordent le cadre de l'établissement ou de l'entreprise en cause. Cela ne signifie pas que les facteurs affectant le niveau des salaires qui n'entrent pas dans le cadre de la Convention (tels que le lieu d'implantation géographique, l'abondance ou la rareté de qualifications particulières ou les politiques salariales des différentes entreprises) ne doivent pas être pris en considération. Il est vrai que des écarts de rémunération pour les femmes employées par des entreprises différentes, mais occupées à un travail de valeur égale, peuvent être imputables au fait qu'une entreprise paie mieux son personnel. Néanmoins, on pourrait avoir de bonnes raisons de conclure à la discrimination fondée sur le sexe si, à l'examen de la structure salariale globale des entreprises en cause, on constate que, dans une d'entre elles, il y a immanquablement un plus large écart entre les salaires féminins et les salaires masculins que dans une autre qui lui est comparable. A cet égard, la Commission rappelle qu'aux termes de la loi de 1975 sur l'égalité de rémunération, il fallait aussi, quand des comparaisons étaient faites en dehors de l'entreprise [en application de l'article 3 2)], tenir compte "des différences générales de la structure

/...

des salaires des entreprises considérées" [art. 5 3)]. Tout en reconnaissant les difficultés qu'il y a à élargir le champ de comparaison, la Commission prie le Gouvernement d'étudier à nouveau comment, dans la pratique, les travailleuses qui se heurtent à des possibilités de comparaison insuffisantes dans leur entreprise peuvent essayer de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

2. Egalité dans l'emploi

Dans son rapport de 1992 sur l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), le Gouvernement a indiqué qu'il lui fallait traiter les données provenant de 120 organisations pour l'étude qu'il effectuait sur le système de subventions institué pour aider les organisations à payer certaines dépenses entraînées par l'élaboration de programmes d'"action positive" destinés aux femmes se trouvant dans des situations désavantagées.

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, la demande directe suivante :

Prenant note des chiffres du Gouvernement selon lesquels 72 % des femmes formées dans les établissements de formation professionnelle en 1990-1991 ont trouvé un emploi par la suite, la Commission prie le Gouvernement de communiquer d'autres informations sur les possibilités de formation des jeunes filles et des femmes dans ces centres de formation et sur toute mesure prise pour offrir aux femmes un plus vaste éventail de choix professionnels.

3. Mise en valeur des ressources humaines

Dans son rapport de 1990 sur l'application de la Convention No 142 de 1975 sur la mise en valeur des ressources humaines, le Gouvernement a communiqué l'information suivante :

Le Service général de la main-d'oeuvre a décidé en 1985 de faire appliquer l'objectif dit "de 5 %" par les centres de formation professionnelle. Cela signifie que dans ces centres 5 % au moins des places doivent être réservées à des femmes. Pour 1989, cet objectif est passé à 10 %.

Dans son rapport de 1992, le Gouvernement a indiqué ce qui suit :

Les écoles professionnelles féminines ont pour but de former des femmes qui n'ont guère de qualifications, sont âgées de plus de 25 ans et n'ont pas encore exercé d'emploi ou souhaitent en reprendre un après une longue interruption. La formation couvre des professions où les hommes dominent habituellement comme l'informatique et la préparation aux affaires. Cette formation aide les femmes à trouver un emploi et les met en mesure de créer leurs propres entreprises. Son coût est de 14 400 florins par personne. En 1990 et 1991, 970 femmes de plus en ont

/...

bénéficié. Le taux de succès a été de 90 % et 72 % d'entre elles en moyenne ont trouvé un emploi.

4. Protection de la maternité

Dans son rapport de 1992 sur l'application de la Convention No 103 de 1952 (révisée) sur la protection de la maternité, le Gouvernement a fourni le renseignement suivant :

Le 2 mars 1990, la loi sur les prestations maladie a été modifiée; en cas de grossesse et d'accouchement, les prestations maladie représentent désormais 100 % du salaire journalier pendant 14 semaines au total.

5. Travailleurs ayant des responsabilités familiales

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, la demande directe suivante au sujet de l'application de la Convention No 156 de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales :

Article 1 de la Convention. La Commission serait reconnaissante au Gouvernement de fournir, dans son prochain rapport, des informations sur la manière dont le membre de phrase "autres membres de leur famille immédiate ayant manifestement besoin de soins ou de soutien" est définie aux fins de l'application des dispositions de la Convention.

Article 2. La Commission note que les travailleurs occupés pendant moins de 20 heures par semaine et les fonctionnaires travaillant moins de 16 heures par semaine sont exclus du droit au congé parental aux termes à la fois de la loi de 1990 sur le congé parental et du règlement général sur la fonction publique. Elle note également l'exclusion provisoire du personnel des hôpitaux universitaires des dispositions de la loi de 1990 sur le congé parental. La Commission serait reconnaissante au Gouvernement de fournir, dans ses prochains rapports, des informations sur toute mesure prise ou envisagée pour étendre la portée de cette loi aux travailleurs qui en sont exclus. Elle prie aussi le Gouvernement de préciser si la loi de 1990 sur le congé parental est applicable aux salariés quelle que soit la forme de la relation d'emploi ou si elle ne s'applique qu'aux salariés considérés comme tels au sens des articles 1637 d) et suivants du Code du travail.

Article 4. La Commission serait reconnaissante au Gouvernement de continuer à fournir, dans ses prochains rapports, des informations sur les mesures prises ou envisagées, autres que le congé de maternité et le congé parental, pour permettre aux parents qui travaillent de mieux intégrer leurs responsabilités professionnelles et familiales; il pourrait, notamment, s'agir d'une réduction de la durée du travail, d'un congé pour soigner un enfant malade, d'horaires souples, ou de la possibilité de travailler chez soi. La Commission demande aussi au Gouvernement de fournir des informations sur toutes prestations de sécurité sociale actuellement accordées ou envisagées pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de mieux combiner leur activité

/...

professionnelle et leurs responsabilités familiales à l'égard d'enfants à charge ainsi que d'autres membres de leur famille immédiate ayant manifestement besoin de soins ou de soutien. A cet égard, elle souhaite obtenir des informations, s'il en est de disponibles, sur les différentes "primes au soutien de famille" qui existent dans la législation fiscale ou dans la législation sur la sécurité sociale ainsi que sur les conditions à satisfaire pour bénéficier de ces primes. En outre, la Commission prie le Gouvernement de fournir des informations sur les conditions à remplir pour bénéficier de garderies d'enfants subventionnées et sur la demande qui existe pour de telles garderies.

Article 5. La Commission note les informations figurant dans le rapport du Gouvernement concernant la prestation de soins aux enfants; elle prie le Gouvernement d'indiquer, dans son prochain rapport, si les services de soins aux enfants répondent à la demande actuelle et, dans la négative, si des mesures sont prises ou envisagées pour essayer de satisfaire cette demande. A cet égard, la Commission prie le Gouvernement de la tenir au courant de la manière dont est appliquée la politique nationale de soins aux enfants et, notamment, de lui faire parvenir toute évaluation de l'application de ladite politique et des progrès réalisés à cet égard. La Commission serait également reconnaissante au Gouvernement d'indiquer si des services d'aide à la famille, autres que les soins aux enfants, existent pour aider les travailleurs à concilier leur travail et leurs responsabilités familiales à l'égard de personnes à charge autres que des enfants.

6. Travail de nuit

En 1972, le Gouvernement a présenté un "instrument de dénonciation" de la Convention No 89 de 1948 (révisée), ratifiée en 1954. La dénonciation a été enregistrée le 26 février 1972 et a pris effet le 26 février 1973. Les raisons invoquées par le Gouvernement étaient notamment les suivantes :

Ces dernières années, l'inégalité sociale qui persiste entre hommes et femmes a été de plus en plus largement tenue pour une discrimination désormais injustifiée. Qui plus est, eu égard au processus de production, elle peut être considérée comme faisant obstacle à l'exécution par des femmes de certains travaux, qu'il serait pourtant souhaitable qu'elles effectuent compte tenu de la situation sur le marché du travail.

7. Travaux souterrains

Dans son rapport de 1938 sur l'application de la Convention No 45 de 1935 sur les travaux souterrains, le Gouvernement a déclaré que le paragraphe 1 de l'article 311 des dispositions concernant les travaux souterrains contient, entre autres, l'interdiction absolue pour les femmes d'effectuer des travaux souterrains.

/...

8. Céruse (peinture)

Dans son rapport de 1947 sur l'application de la Convention No 13 de 1921 sur la céruse (peinture), le Gouvernement a dit que l'article 8 des dispositions de 1920 relatives au travail interdit l'emploi des jeunes et des femmes pour tous travaux de peinture impliquant l'utilisation de céruse ou de sulfate de plomb ou autres produits contenant ces pigments.

/...

SENEGAL

(Voir également les rapports du BIT aux septième et douzième sessions du CEDAW)

Conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par le Sénégal

Parmi les conventions de l'OIT qui traitent expressément des femmes ou qui contiennent des dispositions traitant expressément des femmes, le Sénégal a ratifié les conventions suivantes :

- Convention No 13 de 1921 sur la céruse (peinture), ratifiée en 1960;
- Convention No 89 de 1948 (révisée) sur le travail de nuit (femmes), ratifiée en 1962;
- Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée en 1962;
- Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée en 1967;
- Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, ratifiée en 1966.

Informations supplémentaires communiquées au BIT depuis le rapport à la douzième session

1. Egalité de rémunération

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a adressé la demande directe suivante concernant l'application de la Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération :

"La Commission note l'indication du Gouvernement selon laquelle les femmes travaillent en général dans le secteur de l'industrie alimentaire et dans les branches de l'agriculture, ou en tant que gens de maison. La Commission saurait gré au Gouvernement de fournir des informations sur l'application de l'arrêté ministériel No 974 MFPTDE-DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison, afin de pouvoir s'assurer que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est appliqué. Par ailleurs, elle prie le Gouvernement de fournir dans son prochain rapport des informations sur la répartition des hommes et des femmes, aux différents niveaux, dans les secteurs où sont occupées un nombre élevé de femmes, en particulier dans le secteur de l'industrie alimentaire.

La Commission note que les salaires des branches de l'économie non régies par une convention collective sont fixés par arrêté du Ministre du travail, et prie le Gouvernement de communiquer les arrêtés ministériels éventuellement pris concernant les salaires des branches de l'économie non régies par une convention collective (concernant les domestiques et les professions agricoles par exemple).

/...

La Commission note que les infractions en matière de salaires constatées par les inspections régionales du travail accusent un chiffre en hausse, et saurait gré au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour corriger les cas d'inobservation constatés, ainsi que toutes autres mesures prises ou envisagées pour assurer ou promouvoir l'application effective du principe de la Convention.

En ce qui concerne le secteur public, la Commission note que le rapport n'apporte pas de précisions sur le régime de rémunération fixé par la loi No 61-33 du 15 juin 1961, et prie de nouveau le Gouvernement de communiquer les décrets éventuellement pris en application de l'article 27 de cette loi pour fixer les régimes de rémunération et des indemnités, ainsi que la réglementation des suppléments qui peuvent s'y ajouter (copie des textes d'application de la loi No 61-33, mentionnés comme joints au rapport mais qui n'ont pas été reçus). Prière de préciser également si un système d'évaluation des postes est actuellement en usage."

2. Egalité dans l'emploi

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a adressé la demande directe suivante concernant l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) :

"La Commission note la déclaration du Gouvernement selon laquelle la sensibilisation des jeunes filles pour l'accès à des emplois traditionnellement occupés par les hommes s'effectue d'une manière permanente à travers les moyens de communication de masse. Rappelant la précédente déclaration du Gouvernement à ce sujet selon laquelle il envisageait, conjointement à une action d'information publique, de sensibiliser les employeurs sur l'accès des jeunes filles à ces emplois, la Commission serait reconnaissante au Gouvernement de communiquer dans son prochain rapport des informations sur les méthodes générales utilisées pour obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de la politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, y compris la formation professionnelle, et à éliminer toute discrimination fondée notamment sur le sexe, conformément aux articles 2 et 3 de la Convention.

Notant que le Gouvernement ne répond pas à ses commentaires antérieurs concernant les activités de l'Office national de formation professionnelle (ONFP), la Commission prie de nouveau le Gouvernement de communiquer des informations sur l'aspect des activités de l'ONFP concernant la formation professionnelle des femmes et sur toute action positive menée dans la pratique pour faciliter l'accès des femmes à la formation et à l'emploi, en particulier aux métiers traditionnellement réservés aux hommes."

/...

3. Politique de l'emploi

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a adressé, entre autres, la demande directe suivante concernant l'application de la Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi :

"Le Gouvernement fait état de programmes de promotion de l'emploi dans le secteur informel urbain et rural, qui comportent notamment des mesures visant à favoriser l'accès au crédit des initiatives les plus modestes et à encourager leur organisation en groupements d'intérêt économique. Il mentionne également le Plan national d'action pour les femmes. Prière de fournir des informations détaillées sur l'exécution de chacun de ces programmes, les difficultés rencontrées et les résultats obtenus.

La Commission a par ailleurs été informée des actions pertinentes de coopération technique de l'OIT. Elle note que le BIT est chargé de l'exécution du projet d'appui à la définition d'une politique nationale de l'emploi et à sa mise en oeuvre, dans le cadre du cinquième programme du PNUD au Sénégal. La Commission relève que, parmi les objectifs de ce projet, figurent notamment l'adoption d'un Programme national de l'emploi (1992-1995), la mise en place des instruments appropriés de mise en oeuvre et d'évaluation, l'adaptation et l'intégration des programmes d'insertion, de réinsertion et de création d'emplois en cours d'exécution dans le Programme national de l'emploi. Elle ne doute pas que ce projet favorisera une meilleure application de la Convention, et invite le Gouvernement à indiquer dans quelle mesure il aura contribué à la formulation et à l'application, en consultation avec les représentants des milieux intéressés, d'une politique active de promotion de l'emploi, conformément aux articles 1, 2 et 3 de la Convention."

Dans son rapport de 1993, le Gouvernement mentionne qu'il est prévu, à titre indicatif, d'allouer pour 1990-1991 une dotation de 629 millions de francs CFA aux groupements de promotion féminins.

/...

ZAMBIE

(Voir également le rapport du BIT à la douzième session du CEDAW)

Conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par la Zambie

Parmi les conventions de l'OIT qui traitent expressément des femmes ou contiennent des dispositions traitant expressément des femmes, la Zambie a ratifié les conventions suivantes :

- Convention No 45 de 1935 sur les travaux souterrains (femmes), ratifiée en 1964;
- Convention No 89 de 1948 (révisée) sur le travail de nuit (femmes), ratifiée en 1965;
- Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée en 1972;
- Convention No 103 de 1952 (révisée) sur la protection de la maternité, ratifiée en 1979;
- Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination, ratifiée en 1979;
- Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, ratifiée en 1979;
- Convention No 158 de 1982 sur le licenciement, ratifiée en 1990.

Informations communiquées au BIT depuis le rapport du BIT à la 12e session

1. Egalité de rémunération

En 1993, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé, entre autres, la demande suivante au sujet de l'application de la Convention No 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération :

Notant que la nouvelle loi sur les relations professionnelles du 23 janvier 1991 prévoit l'obligation d'informer les comités des travailleurs des décisions prises par des employeurs affectant, entre autres, l'évaluation des postes (art. 106) et leur accorde le droit de veto sur certaines de ces décisions (recrutement de nouveaux salariés et la fixation de leurs salaires, paiement des primes : art. 107), la Commission prie le Gouvernement de l'informer de tous les cas où s'est déjà posé le problème de l'application pratique de ces dispositions.

2. Egalité dans l'emploi

Dans son rapport de 1992 sur l'application de la Convention No 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), le Gouvernement a déclaré que la loi sur les relations professionnelles du 23 janvier 1991 annulait la loi sur les relations professionnelles de 1971 et offrait aux victimes présumées d'une discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la situation

/...

matrimoniale, la religion, l'opinion ou l'affiliation politique, l'origine tribale ou la condition sociale une procédure de dépôt de plaintes devant le tribunal des relations professionnelles (art. 129, par. 1 et 2).

3. Politique de l'emploi

Dans son rapport de 1992 sur l'application de la Convention No 122 de 1964 sur la politique de l'emploi, le Gouvernement a indiqué ce qui suit :

Contrairement à ce qui avait été dit dans le précédent rapport, l'auto-assistance en agriculture n'a pas donné de très bons résultats et n'a pas eu d'effet réel, du fait que les récoltes ont généralement été peu abondantes dans tout le pays à cause du manque de précipitations et de la sécheresse. La pénurie d'engrais enfouis ou épandus en surface en raison de l'arrivée tardive d'engrais importés a constitué un autre problème. Pour intensifier l'auto-assistance en agriculture, augmenter la production et accroître l'efficacité du programme afin de pouvoir créer des emplois, il est nécessaire d'améliorer les services institutionnels d'appui dans des domaines comme le crédit, la politique des prix et l'approvisionnement en temps voulu d'intrants tels que les semences et les engrais. Le Gouvernement est fermement résolu à corriger les problèmes constatés.

4. Protection de la maternité

Dans son rapport de 1993 sur l'application de la Convention No 103 de 1952 (révisée) sur la protection de la maternité, le Gouvernement a déclaré ce qui suit :

Il convient de faire observer qu'aucun régime général de sécurité n'existe actuellement en Zambie, mais que des mesures sont prises en vue d'en instituer un dès que ses aspects logistiques auront été mis au point. Il est prévu que ce régime sera non discriminatoire.

La loi prévoit un congé de maternité de 12 semaines, conformément au paragraphe 2 de l'article 3 de la Convention. La répartition de ce congé peut se faire comme le souhaite l'intéressée. L'Etat a choisi de ne pas fixer cette répartition dans la loi en raison de la coutume et de la pratique qui veulent que les femmes préfèrent prendre un congé plus long après l'accouchement.

La Commission s'est dite préoccupée par la durée minimum d'emploi nécessaire pour bénéficier d'un congé de maladie, stipulée à l'article 54 de la loi sur l'emploi. Il faut néanmoins noter que dans la pratique, cette disposition ne constitue pas en soi un obstacle parce que les travailleuses qui tombent malades et dont la maladie découle de leur grossesse ou y est liée, peuvent prétendre à un congé avec salaire intégral sans aucune considération de durée minimum de travail.

La durée minimum de travail donnant droit au congé ne s'applique pas exclusivement aux cas de maternité mais à un caractère général. Le paragraphe 3 de l'article 15 A de la loi No 18 de 1982 sur l'emploi (révisée) n'a pas pour but, comme l'a considéré la Commission, de

/...

restreindre l'octroi d'un congé de maladie aux travailleuses enceintes si elles n'ont pas travaillé pendant le temps voulu. Dans la pratique, lorsque les dispositions pertinentes sont appliquées, chaque fois qu'une travailleuse enceinte tombe malade en raison de sa grossesse, l'employeur lui accorde un congé de maladie payé sur présentation d'un certificat médical, que ce soit avant ou après l'accouchement.

En ce qui concerne la prolongation du congé de maternité pour cause de maladie, il faut relever qu'une femme en congé de maternité qui tombe malade pour une raison liée à sa grossesse, que ce soit avant ou après l'accouchement, peut se prévaloir des dispositions de l'article 54 de la loi sur l'emploi (chap. 512 du code zambien). En conséquence, si une femme tombe malade avant ou après son accouchement et produit un certificat médical, elle bénéficie d'un congé de maladie avec salaire intégral.

Les prestations médicales sont fournies par les services médicaux de l'Etat. La Caisse nationale de compensation zambienne octroie des subventions en espèces et l'employeur paie le salaire. Les prestations de maternité sont donc assurées par l'Etat, la Caisse nationale de compensation et l'employeur.

Le Gouvernement a joint le texte de l'ordonnance de 1990 relative au salaire minimum et aux conditions d'emploi (tous secteurs) – instrument statutaire No 106 de 1990 – qui contient les dispositions suivantes :

4.1 Congé de maternité

- i) Toute travailleuse a droit à un congé de maternité payé de 90 jours sur présentation d'un certificat médical attestant sa grossesse et signé par un médecin certifié, sous réserve qu'elle ait accompli deux années de service depuis son engagement initial ou depuis son dernier congé de maternité.
- ii) Un congé de maternité octroyé en vertu des dispositions qui précèdent exclut tout autre congé auquel la travailleuse pourrait prétendre.

4.2 Congé spécial

- i) Tout employé reçoit un congé payé de trois jours de son mariage.
- ii) Tout employé reçoit un congé payé de sept jours lors de la mort d'un conjoint (époux ou épouse), enfant, mère ou père.

Le Gouvernement a joint également le texte de l'ordonnance de 1990 relative au salaire minimum et aux conditions d'emploi des ouvriers – instrument statutaire No 107 de 1990 – qui contient les dispositions suivantes :

/...

9. Congé de maternité

- i) Toute travailleuse a droit à un congé de maternité payé de 90 jours sur présentation d'un certificat médical attestant sa grossesse et signé par un médecin certifié, sous réserve qu'elle ait accompli deux années de service depuis son engagement initial ou depuis son dernier congé de maternité.
- ii) Un congé de maternité octroyé en vertu du paragraphe qui précède exclut tout autre congé auquel la travailleuse pourrait prétendre.
- iii) Lorsque, en raison d'une maladie imputable à sa grossesse, une travailleuse devient temporairement incapable de s'acquitter de ses fonctions, elle a droit à un congé de maladie conformément aux dispositions du paragraphe 8 de la présente annexe.
