



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

Distr. générale
16 janvier 2015
Français
Original : anglais

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

Soixantième session

16 février–6 mars 2015

Point 6 de l'ordre du jour provisoire*

**Application des articles 21 et 22
de la Convention**

**Rapports soumis par les institutions spécialisées
sur l'application de la Convention sur l'élimination
de toutes les formes de discrimination
à l'égard des femmes dans les domaines
entrant dans le cadre de leurs activités**

Rapport du Bureau international du Travail**

Résumé

Conformément à l'article 22 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les institutions spécialisées des Nations Unies ont été invitées à présenter au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, à sa soixantième session, des rapports concernant l'application de la Convention dans les domaines entrant dans le cadre de leurs activités.

* CEDAW/C/60/1.

** Le présent document a tardé à être présenté en raison des retards apportés à la soumission des contributions émanant d'autres sources.



Table des matières

	<i>Page</i>
I . Introduction	3
II. Renseignements sur la situation de certains pays	5
Azerbaïdjan	5
Danemark	8
Équateur	10
Érythrée	12
Gabon	13
Kirghizistan	16
République des Maldives	19
Tuvalu	19

I. Introduction

1. Les dispositions de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes font l'objet d'un certain nombre de conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Parmi les 189 conventions adoptées à ce jour, les renseignements fournis dans le présent rapport concernent principalement les suivantes :

- Convention n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée par 171 États membres;
- Convention n° 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et occupation), ratifiée par 172 États membres;
- Convention n° 156 de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ratifiée par 43 États membres.

2. Au besoin, il est fait référence à plusieurs autres conventions se rapportant à l'emploi des femmes.

Le travail forcé

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

Le travail des enfants

- Convention n° 138 de 1973 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi
- Convention n° 182 de 1999 sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants

La liberté syndicale

- Convention n° 87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical
- Convention n° 98 de 1949 sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective

La politique de l'emploi

- Convention n° 122 de 1964 sur la politique de l'emploi
- Convention n° 142 de 1975 sur le développement des ressources humaines

La protection de la maternité

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

Le travail de nuit

- Convention n° 89 de 1948 sur le travail de nuit (femmes) (révisée), et Protocole
- Convention n° 171 de 1990 sur le travail de nuit

Les travaux souterrains

- Convention n° 45 de 1935 sur les travaux souterrains des femmes

Les travailleurs migrants

- Convention (révisée) n° 97 de 1949 sur les travailleurs migrants
- Convention n° 143 de 1975 (Dispositions complémentaires) sur les travailleurs migrants

Peuples indigènes

- Convention n° 169 de 1989 relative aux peuples indigènes et tribaux

Le travail à temps partiel

- Convention n° 175 de 1994 sur le travail à temps partiel

Le travail à domicile

- Convention n° 177 de 1996 concernant le travail à domicile

Les travailleuses et travailleurs domestiques

- Convention n° 189 de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques

3. L'application des conventions ratifiées est supervisée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations de l'OIT, organe formé d'experts indépendants du monde entier qui se réunit une fois par an. Les renseignements figurant dans la deuxième partie de ce rapport consistent en des résumés des observations et des demandes directes de la Commission. Les observations sont publiées dans les rapports annuels de la Commission d'experts – établis en anglais, en français et en espagnol – qui sont soumis à la Commission pour l'application des normes de la Conférence internationale du Travail. Les demandes directes, établies en anglais et en français et, dans le cas de pays hispanophones, également en espagnol ne sont pas publiées dans les rapports mais elles sont rendues publiques. À une date ultérieure, elles trouvent place dans la base de données des activités de contrôle de l'OIT, NORMLEX.

4. Les renseignements présentés ci-dessous font de brèves références aux observations bien plus détaillées soumises par les mécanismes de contrôle de l'OIT. On trouvera les observations pertinentes de la Commission d'experts dont il est fait état dans la deuxième partie à l'adresse www.ilo.org/dyn/normlex/fr/.

5. On notera que la Commission d'experts fait souvent référence, dans ses observations, aux informations que les gouvernements ont communiquées au Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des

femmes ou aux autres organes conventionnels des Nations Unies, ainsi qu'aux rapports publiés par ceux-ci.

II. Renseignements sur la situation de certains pays

Azerbaïdjan

6. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Azerbaïdjan a ratifié les Conventions n° 100 et n° 111. Il a également ratifié les Conventions n°s 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 142, 182 et 183.

Observations formulées par les mécanismes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail

7. Les observations de la Commission d'experts se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les éléments ci-après.

Convention n° 100

8. Dans son observation de 2012, la Commission d'experts a rappelé que les dispositions générales des articles 16, 154 et 158 du Code du travail de 1999 ne tenaient pas compte du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, et que l'article 9 de la loi n° 150-IIIQ du 10 octobre 2006 sur l'égalité de genre ne donnait pas pleinement expression à ce principe. L'article 9 se limitait à l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail effectué dans les mêmes conditions, au sein de la même entreprise et exigeant les mêmes qualifications. S'agissant des salaires moyens, d'après les statistiques 2011 fournies par le Gouvernement, les femmes étaient beaucoup moins bien rémunérées que les hommes dans de nombreux secteurs économiques. Elles gagnaient 38,4 % de moins dans la production de pétrole et de gaz; 35,1 % de moins dans les services sociaux et de soins de santé; et 30,8 % de moins dans les industries chimiques. La Commission a rappelé également qu'une ségrégation horizontale et verticale entre les hommes et les femmes existait sur le marché du travail. La Commission a prié instamment le Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour donner pleinement expression dans la législation au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, et de veiller à que ces mesures soient efficaces pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes qui est actuellement élevé.

9. Dans sa demande directe de 2012, la Commission a invité à nouveau le Gouvernement à lui communiquer des informations sur les activités conduites par les partenaires sociaux pour donner effet au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Elle a également pris note de son indication selon laquelle, ces 10 dernières années, l'inspection du travail d'État n'avait constaté aucun cas de discrimination fondée sur le sexe.

Convention n° 111

10. Dans son observation de 2012, la Commission a noté que, suite à l'adoption de la loi n° 424 IIIQD du 1^{er} octobre 2007, qui prévoit que tout avis de vacance de

poste mentionnant que ce dernier est réservé à l'un des deux sexes est interdit sauf dans les cas prévus par la législation, l'article 50 2) du Code du travail, selon le Gouvernement, a été modifié le 17 mai 2009 afin d'inclure la même interdiction, ces deux instruments étant conformes à l'article 10 de la loi sur l'égalité de genre. La Commission a pris note également de l'indication du Gouvernement selon laquelle la Constitution avait été modifiée le 18 mars 2009 pour inclure une disposition prévoyant que nul ne peut faire l'objet d'un préjudice ou se voir octroyer ou refuser des prestations ou privilèges pour certains motifs déterminés [art. 25 (4)], y compris le sexe.

11. La Commission faisait part depuis plusieurs années de ses préoccupations au sujet de l'exclusion des femmes de certaines professions, conformément à la décision n° 170 du 20 octobre 1999, prise en application de l'article 241 du Code du travail. Notant que, d'après l'indication du Gouvernement, des efforts étaient faits pour révoquer ou abroger la liste établie en vertu de cette décision, la Commission a prié instamment le Gouvernement de l'abroger et de veiller à ce que les mesures qui limitaient l'emploi des femmes soient strictement limitées à la protection de la maternité.

12. La Commission a rappelé l'adoption du Programme de l'État visant à mettre en œuvre la stratégie de l'emploi pour 2007-2010, lequel expose la stratégie destinée à traiter les questions relatives à l'emploi des femmes et prévoit l'égalité de genre dans l'emploi. Elle a noté que, conformément au programme par pays de promotion du travail décent (PPTD), qui comprend le développement de l'emploi indépendant pour les femmes et prévoit de les impliquer dans des activités de création d'entreprises, le Programme de développement de l'égalité de genre et de l'entrepreneuriat des femmes avait été mis en œuvre. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations spécifiques sur les progrès accomplis en ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir l'égalité de genre dans le cadre du Programme visant à mettre en œuvre la stratégie de l'emploi pour 2007-2010, et leur impact, y compris dans le cadre du Programme de développement de l'entrepreneuriat des femmes et de l'égalité de genre.

13. La Commission a rappelé également qu'il existait une ségrégation horizontale et verticale importante entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, et que le Gouvernement indiquait que des rôles de direction n'étaient pas assumés par les femmes en raison de leurs responsabilités familiales. Elle a pris note de l'indication du Gouvernement selon laquelle, en 2011, le Service de l'emploi de l'État avait permis à 4 299 personnes, dont 2 039 femmes, de suivre une formation professionnelle. La Commission a prié le Gouvernement de prendre des mesures concrètes pour éliminer la ségrégation horizontale et verticale entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'adopter des mesures spécifiques pour améliorer le taux de participation des femmes dans les secteurs et professions économiques dans lesquels elles sont sous-représentées, et notamment leur participation à un éventail plus large de cours de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des emplois offrant des perspectives d'avancement et de promotion.

14. Dans sa demande directe de 2012, la Commission a rappelé que la loi sur l'égalité de genre interdisait le harcèlement sexuel (art. 4) et prévoyait l'application de mesures de prévention de la discrimination fondée sur le sexe et du harcèlement sexuel (art. 7.2.5), et que l'article 31 du Code du travail de 1999 prescrivait

l'adoption de mesures, par les parties à des conventions collectives, visant à empêcher le harcèlement sexuel au travail. La Commission a noté que le Gouvernement avait indiqué que le Code du travail avait été modifié et prévoyait désormais l'obligation pour les employeurs de prendre les mesures nécessaires pour empêcher toute discrimination fondée sur le sexe et tout harcèlement sexuel [art. 12(1)], notamment dans les cas de harcèlement sexuel d'un travailleur, de tenir l'employeur responsable des dommages subis par le travailleur (art. 195). La Commission a pris note également de l'indication du Gouvernement selon laquelle le programme global de lutte contre la violence quotidienne qui avait été adopté le 25 janvier 2007 comprenait des propositions visant à renforcer les inspections effectuées par l'inspection du travail d'État pour garantir l'application de la législation concernant la prévention contre les infractions de nature sexuelle et d'autres actes dégradants pour les travailleurs. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises par les organisations de travailleurs et d'employeurs ou par le Gouvernement pour prévenir et résoudre les problèmes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, y compris en donnant des exemples spécifiques d'activités de sensibilisation, ainsi que des informations sur les résultats obtenus.

Convention n° 183

15. Dans sa demande directe de 2013, la Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations détaillées sur les types de prestations médicales assurées pendant la période prénatale, au moment de l'accouchement et durant la période postnatale, et les conditions de prise en charge des soins.

16. La Commission a noté qu'en vertu de l'article 6 de la loi sur l'assurance sociale, les femmes ayant cotisé moins de six mois au régime national d'assurance sociale ne pouvaient prétendre à un congé de maternité payé. Suite à sa déclaration selon laquelle, en 2011, le Ministère du travail et de la protection sociale avait soumis au Conseil des ministres une proposition tendant à abroger cette disposition, le Gouvernement est prié par la Commission d'indiquer si cette proposition avait été adoptée.

17. Le Gouvernement a indiqué dans son rapport qu'un projet de loi portant modifications et compléments au Code du travail avait été élaboré, et disposait notamment qu'un local serait réservé, sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci, pour servir de crèche et de salle d'allaitement. La Commission a demandé au Gouvernement de lui faire savoir si ce projet de loi avait été adopté.

Autres conventions

18. Les derniers rapports du Gouvernement sur les Conventions n^{os} 138 et 182 avaient été reçus et examinés par la Commission d'experts lors de sa session de novembre-décembre 2014.

19. De nouveaux rapports sur les Conventions n^{os} 29, 105 et 122 ont été reçus et seront examinés par la Commission d'experts à sa session de novembre-décembre 2015.

20. Il a été demandé au Gouvernement de présenter ses rapports sur les Conventions n^{os} 45, 100 et 111, qui doivent être examinés par la Commission d'experts à la même session.

Danemark

21. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, le Danemark a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111, ainsi que les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142, 169 et 182.

Observations des organes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail

22. Les observations de la Commission d'experts se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les éléments ci-après.

Convention n° 100

23. Dans sa demande directe de 2012, la Commission a constaté qu'en 2009, d'après le rapport du Gouvernement, la rémunération des femmes était de 18 % à 20 % inférieure à celle des hommes et que l'écart salarial entre hommes et femmes dans les secteurs public et privé était demeuré à peu près inchangé au cours des 15 dernières années. Le Gouvernement a réitéré ses explications concernant les causes sous-jacentes de cet écart et a affirmé que celui-ci pouvait s'expliquer, en grande partie, par la ségrégation pratiquée sur le marché du travail qui se manifeste par une représentation plus élevée des femmes dans le secteur public (7 fonctionnaires sur 10), une proportion de contrats à temps partiel plus élevée chez les femmes (37 % contre 14 % chez les hommes), des interruptions de carrière prolongées et plus nombreuses et une sous-représentation des femmes aux postes de direction (3 sur 10). En consultant le site Web du Ministère du travail et de l'égalité, la Commission a constaté que seuls deux tiers des entreprises tombant sous le coup de la législation publiaient des statistiques ventilées par sexe sur la rémunération des travailleurs ou des rapports sur l'égalité des salaires, et que la méconnaissance de la législation et le manque de considération du problème et de volonté d'y remédier dans les entreprises expliquaient, en partie, le non-respect des objectifs.

24. Le Gouvernement a indiqué que jusqu'à présent, il n'avait pris ou envisagé aucune mesure pour mettre en place des méthodes objectives d'évaluation des emplois. Il a également indiqué que, du fait de la mise en œuvre de la loi n° 899 de 2008 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes au moyen de conventions collectives, les cas de discrimination salariale pouvaient être portés devant les tribunaux du travail. En outre, la Commission a constaté qu'en juin 2011, la Confédération des industries danoises et l'organisme central des syndicats des travailleurs du secteur industriel avaient mis en place un tribunal spécial ayant compétence en matière de discrimination salariale fondée sur le sexe. D'après le rapport sur l'égalité des salaires de 2010, la Commission a également relevé que les partenaires sociaux continuaient de participer activement à la promotion du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale grâce à des recommandations et à l'organisation de formations, de séminaires et de forums, ainsi qu'en diffusant des informations sur l'égalité de rémunération.

25. La Commission a pris acte de l'indication du Gouvernement selon laquelle 115 entreprises des secteurs public et privé avaient déjà signé la Charte pour l'accroissement du nombre de femmes aux postes de direction. En outre, elle a constaté que le Ministère du travail et de l'égalité avait financé une étude visant à

identifier et mesurer les obstacles culturels empêchant les femmes d'accéder à des postes de direction dans les grandes entreprises. Selon les conclusions de cette étude publiée en 2011, la culture d'entreprise joue un rôle essentiel dans la promotion de l'accès à des postes de direction. La Commission a demandé au Gouvernement de collecter et de communiquer des informations sur les résultats obtenus grâce à l'application de la Charte et à toute autre initiative visant à réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes menée en collaboration avec les partenaires sociaux.

26. La Commission a noté que le rapport sur les salaires, le sexe, l'éducation et la flexibilité établi en 2010 par la Commission d'examen des salaires révélait un phénomène de dérive, à savoir que les hommes et les femmes ayant suivi la même formation et travaillant dans le même secteur finissaient souvent par effectuer des tâches différentes. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir plus d'informations sur les recommandations de la Commission d'examen des salaires et sur la nature et les effets de toute autre mesure prise ou envisagée en vue de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes et la ségrégation professionnelle sur le marché du travail.

Convention n° 111

27. Dans sa demande directe de 2012, la Commission a pris note avec intérêt de l'adoption de la loi n° 645 du 8 juin 2011 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi, qui a remplacé la loi n° 754 du 28 juin 2006 dont elle reproduit les dispositions. À l'article 18 sont également incorporées les modifications introduites par la loi n° 182 du 8 mars 2011 qui visent à mettre en application la directive 2006/54/EC. La loi dispose que le Centre danois d'études internationales et des droits de la personne élabore, évalue, contrôle et soutient l'égalité de traitement entre hommes et femmes, notamment en assistant les victimes de discrimination fondée sur le sexe qui portent plainte. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur l'application des lois antidiscrimination, ainsi que sur les cas de discrimination fondée sur le sexe portés devant le Conseil pour l'égalité de traitement avec l'aide du Centre danois d'études internationales et des droits de la personne, et des résultats obtenus.

28. La Commission a noté que les données publiées dans le rapport du Gouvernement montraient qu'en 2009, un total de 19 cas présumés de discrimination fondée sur la grossesse et la maternité avaient été portés devant les tribunaux ou le Conseil pour l'égalité de traitement, dont 15 avaient été estimés fondés. En 2010, les mêmes instances avaient conclu à des violations de la législation relative à l'égalité de traitement pour les mêmes motifs dans 29 des 46 cas traités. La Commission a réitéré sa demande au Gouvernement d'examiner, en collaboration avec les partenaires sociaux, la nécessité éventuelle de mettre en place de nouvelles mesures pour prévenir et éliminer la discrimination fondée sur la grossesse et le congé de maternité.

Autres conventions

29. Les derniers rapports du Gouvernement sur les Conventions n°s 29, 105, 138 et 182 ont été reçus et examinés par la Commission d'experts lors de sa session de novembre-décembre 2014.

30. Un nouveau rapport sur la Convention n° 122 a été reçu et sera examiné par la Commission d'experts lors de sa session de novembre-décembre 2015.

31. Le Gouvernement a été prié de présenter ses rapports sur les Conventions n°s 100 et 111 à la Commission pour examen à la même session.

Équateur

32. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Équateur a ratifié les Conventions n°s 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n°s 29, 45, 87, 97, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 169, 182 et 189.

Observations faites par les organes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail

33. Les observations de la Commission d'experts au sujet des dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux éléments suivants.

Convention n° 97

34. Dans sa demande directe de 2013, la Commission a pris note du nombre important de travailleuses qui émigrent de l'Équateur et a, à cet égard, demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures particulières adoptées pour que ces femmes bénéficient également des droits énoncés dans la Convention. La Commission a notamment demandé au Gouvernement de communiquer les informations disponibles sur les conditions de vie et de travail des travailleuses migrantes et sur les difficultés de celles-ci. En outre, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer la façon dont la question de l'égalité entre les hommes et les femmes avait été prise en compte dans les politiques relatives aux migrations.

35. La Commission a également demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les services d'assistance et d'information portant sur les questions particulièrement sensibles pour les travailleuses migrantes, notamment en ce qui concerne les données sur les perspectives d'emploi et les conditions de travail qui prêtent à confusion.

Convention n° 100

36. Dans son observation de 2013, la Commission a rappelé qu'elle répétait depuis un certain nombre d'années qu'il fallait modifier l'article 79 du Code du travail, qui prévoyait une rémunération égale pour un travail égal, notion plus restrictive que celle de valeur égale. La Commission a demandé instamment au Gouvernement, dans le cadre de la réforme du Code du travail, de modifier l'article 79 de manière à formuler expressément le principe de rémunération égale entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. La Commission a encouragé le Gouvernement à solliciter l'assistance technique du Bureau international du Travail à cet égard.

Convention n° 103

37. Dans sa demande directe formulée en 2011 (réitérée en 2013), la Commission a noté que l'Institut équatorien de sécurité sociale était tenu de fournir des

prestations de maternité à toutes les personnes assurées remplissant les conditions énoncées dans la loi. La Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer quelles prestations seraient versées aux femmes n'ayant pas pu prétendre de plein droit aux prestations prévues par l'Institut, et dont les employeurs étaient en retard dans le paiement de leurs contributions.

38. En outre, la Commission a demandé instamment au Gouvernement de compléter le paragraphe 3 de l'article 155 du Code du travail, aux termes duquel les femmes allaitantes bénéficient de journées de travail de six heures, en spécifiant que cette journée de travail réduite doit être comptée comme journée complète de travail et rémunérée en conséquence. La Commission a demandé au Gouvernement d'inclure dans son prochain rapport des informations sur les dispositions concernant la charge de la preuve dans les cas de licenciement d'une femme pendant son congé de maternité, ainsi que sur l'interprétation donnée par les juridictions internes en ce qui concerne l'application de l'article 153 du Code du travail.

Convention n° 111

39. Dans son observation de 2013, la Commission a demandé au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour abroger l'article 17 b) du décret d'application de la loi sur les coopératives, qui exige de la femme mariée l'autorisation de son mari pour devenir membre d'une coopérative agricole ou horticole.

40. La Commission a rappelé que le harcèlement sexuel n'était réprimé que par le Code pénal et invité le Gouvernement à prendre des mesures législatives définissant et interdisant le harcèlement sexuel au travail. La Commission a également demandé au Gouvernement d'envisager d'obliger les employeurs à adopter des mesures de prévention du harcèlement sexuel dans les entreprises et de communiquer des informations sur toutes autres mesures visant à empêcher le harcèlement sexuel.

41. Dans sa demande directe de 2013, la Commission a remarqué que la Constitution adoptée en 2008 établissait des conseils nationaux sur l'égalité chargés d'assurer la préparation, le respect, le suivi et l'évaluation des politiques publiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, aux inégalités ethniques, générationnelles et culturelles et à la question du handicap. Ces conseils devaient, pour ce faire, coordonner leur action avec les organismes nationaux spécialisés. La Commission a également pris note du Plan national bien-vivre 2009-2013, dont l'un des objectifs est de promouvoir l'égalité et d'éliminer les discriminations fondées sur le sexe, l'origine ethnique, la classe sociale, la religion, l'orientation sexuelle ou le lieu d'origine. La Commission a prié le Gouvernement de communiquer des informations au sujet de la création des conseils nationaux sur l'égalité et de leurs domaines de compétence, ainsi que sur les difficultés rencontrées dans l'accomplissement de leur mission.

42. La Commission a noté que d'après la Constitution, l'État doit également promouvoir la représentation égale des femmes et des hommes dans la fonction publique, le personnel de direction, les organes de décision et les partis et mouvements politiques. L'article 70 dispose que l'État formule et mène des politiques visant à atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes par l'intermédiaire d'un mécanisme spécialisé, et qu'il établit ses plans et programmes dans une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes. Le Plan national bien-vivre 2009-2013 prône également l'égalité des sexes, et la loi fondamentale sur la participation citoyenne prévoit d'arriver à la parité des sexes grâce à la

discrimination positive. Le Gouvernement a fourni des données sur l'augmentation au cours des dernières années du nombre de femmes participant à la vie publique et occupant des postes d'élu(e)s au suffrage universel. La Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer la manière dont les conseils nationaux sur l'égalité contribuaient à l'égalité des sexes et à l'accès des femmes aux emplois.

Autres conventions

43. Les rapports les plus récents du Gouvernement sur les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 169 et 182 ont été reçus et ont été examinés par la Commission d'experts à sa session de novembre-décembre 2014.

44. Le Gouvernement a été prié de présenter ses rapports sur les Conventions n^{os} 45, 100, 111 et 189 (premier rapport) à la Commission pour examen à sa session de novembre-décembre 2015.

Érythrée

45. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Érythrée a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105 et 138.

Observations formulées par les organes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail

46. Les observations en suspens formulées par la Commission d'experts se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes.

Convention n^o 100

47. Dans sa demande directe de 2012, notant que la proclamation sur le travail faisait l'objet d'une révision et reconnaissant que la définition de la rémunération donnée à l'article 3 15) de ladite proclamation était plus restrictive que celle de la Convention, la Commission a demandé au Gouvernement de veiller à ce que la révision prévoie d'englober tous les éléments de la rémunération et d'indiquer comment il veillait, dans la pratique, à ce qu'il n'y ait pas de discrimination en matière de rémunération entre les hommes et les femmes pour les éléments de la rémunération exclus du champ d'application de la proclamation sur le travail.

48. La Commission a également prié le Gouvernement de modifier la proclamation sur le travail qui, si elle prévoit effectivement le principe de non-discrimination en matière de rémunération au motif du sexe, ne fait pas référence à la notion de « valeur égale », de manière à ce que la législation reflète pleinement le principe de la Convention.

49. La Commission a demandé au Gouvernement de veiller à ce que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit incorporé dans le texte final de la proclamation relative à la fonction publique. Elle l'a également prié de fournir des informations plus détaillées sur le processus d'évaluation des emplois, une fois qu'il aura été achevé, et sur la classification des postes menée actuellement, en indiquant la manière dont il a veillé à ce que les taux de rémunération soient établis sans discrimination fondée sur le sexe.

Convention n° 111

50. Dans sa demande directe de 2012, la Commission a demandé au Gouvernement de prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques auxquels les dispositions de la proclamation sur le travail ne s'appliquent pas ne soient pas victimes de discrimination dans l'emploi et la profession. Notant que le Plan national pour les femmes pour la période 2003-2008 couvrait des domaines tels que l'autonomisation sur le plan économique, l'éducation et la formation, la Commission a prié le Gouvernement d'indiquer si ce plan avait été actualisé et de lui fournir des informations sur la teneur de toute politique nationale d'égalité. Elle lui a également demandé de l'informer des mesures d'ordre pratique prises en vue de promouvoir une égalité effective des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle ainsi qu'à l'emploi et à certaines professions, y compris au travail indépendant.

Autres conventions

51. Les derniers rapports en date du Gouvernement, portant sur les Conventions n° 29, 87, 98, 105 et 138, ont été reçus par la Commission d'experts qui les a examinés à sa session de novembre-décembre 2014.

52. Le Gouvernement a été prié de soumettre ses rapports sur l'application des Conventions n°s 100 et 111, la Commission devant les examiner à sa session de novembre-décembre 2015.

Gabon

53. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Gabon a ratifié les Conventions n°s 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n°s 3, 29, 45, 87, 98, 105, 138 et 182.

Observations formulées par les organes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail

54. Les observations formulées par la Commission d'experts en rapport avec les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes.

Convention n° 3

55. Dans sa demande directe de 2013, la Commission a noté que le Gouvernement avait réaffirmé sa volonté d'instituer, dans le cadre du projet de loi portant modification du Code du travail, un congé de maternité postnatal obligatoire d'au moins six semaines dans le but d'empêcher que, à la suite de pressions ou en raison d'avantages matériels qui pourraient lui être proposés, une femme soit amenée à reprendre son travail avant la fin de son congé postnatal légal, au détriment de sa santé ou de celle de son enfant. La Commission a rappelé qu'elle attirait l'attention du Gouvernement sur ce point depuis de nombreuses années et a déclaré qu'elle espérait que, dans son prochain rapport, le Gouvernement ferait état des progrès réalisés afin de rendre la législation nationale pleinement conforme à la Convention.

Convention n° 100

56. Dans sa demande directe de 2013, la Commission a souligné que le Code du travail, tel que modifié en février 2010, introduisait la notion de « travail de valeur égale » tout en maintenant les dispositions antérieures se référant à l'égalité de salaire « à conditions égales de travail, de qualification et de rendement » pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur opinion, leur sexe et leur âge. Rappelant le risque de confusion dû à la juxtaposition de ces dispositions, la Commission a prié le Gouvernement de lui fournir des informations sur les mesures prises en vue de modifier le Code du travail afin qu'il reflète pleinement le principe de la Convention.

57. Ayant auparavant souligné que l'adoption de grilles de salaire sans distinction de sexe n'était pas suffisante pour éliminer toute discrimination salariale, et soulignant que cette discrimination pouvait également provenir des critères retenus pour classer les postes et d'une sous-évaluation des tâches accomplies majoritairement par des femmes, la Commission a demandé à nouveau au Gouvernement de lui fournir des informations sur la manière dont le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale était pris en compte par les partenaires sociaux lors des négociations salariales. Elle l'a également à nouveau prié d'indiquer s'il était prévu de procéder à une évaluation objective des emplois sur la base des tâches qui y sont associées lors de la fixation des salaires.

58. La Commission a encouragé le Gouvernement à poursuivre et à développer les activités de formation et de sensibilisation au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et lui a demandé de fournir des informations sur toute allégation de discrimination salariale entre hommes et femmes traitée par les inspecteurs du travail ou par les tribunaux.

59. La Commission a observé que les données transmises ne lui permettaient pas d'évaluer la situation. Notant qu'il était prévu de créer et d'organiser un système statistique national, elle a demandé au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour recueillir et analyser les données sur les rémunérations des hommes et des femmes par secteur d'activité, profession et niveau hiérarchique dans les secteurs public et privé.

Convention n° 111

60. Dans sa demande directe de 2013, la Commission a relevé plusieurs dispositions discriminatoires envers les femmes, contenues dans les articles 253 (le mari est chef de famille), 254 (le choix de la résidence de la famille appartient au mari) et 261 (exercice d'une profession par la femme) du Code civil, qui peuvent constituer, dans la pratique, des obstacles à l'emploi des femmes. Elle a noté que, selon le rapport du Gouvernement, deux projets de lois visant à abroger et à modifier la loi 19/89 du 30 décembre 1989 portant adoption du Code civil avaient été soumis au Parlement. La Commission s'est déclarée confiante quant à l'abrogation, dans un futur proche, des dispositions du Code civil discriminatoires envers les femmes, et elle a demandé au Gouvernement de lui faire parvenir une copie du Code civil tel que modifié.

61. En ce qui concerne le travail de nuit des femmes, réglementé par les articles 167 et 169 du Code du travail, la Commission a invité le Gouvernement à

réexaminer, dans le cadre du processus de révision dudit code, ces dispositions de manière critique, à la lumière du principe de l'égalité des chances et de traitement des hommes et des femmes, tout en examinant s'il y avait lieu d'adopter des mesures concernant la sécurité et la mise au point de moyens de transport adaptés.

62. La Commission a pris note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle le projet de révision du Code du travail contenait des dispositions visant à interdire le harcèlement sexuel. Elle a déclaré qu'elle espérait que le projet de révision serait adopté prochainement et qu'il définirait et interdirait expressément le harcèlement sexuel (chantage sexuel et environnement de travail hostile). Elle a également engagé le Gouvernement à mettre en œuvre des mesures de sensibilisation au harcèlement sexuel et de prévention contre cette pratique, notamment au moyen de brochures et de campagnes et réunions d'information, et à indiquer toute mesure prise en ce sens. La Commission a aussi demandé au Gouvernement de lui fournir des informations sur les activités organisées par les organisations de travailleurs et d'employeurs afin de sensibiliser le public au harcèlement sexuel au travail et l'informer à ce sujet.

63. La Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre la Stratégie nationale d'égalité et d'équité entre les sexes de 2010 afin de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'éducation, de formation professionnelle, d'emploi et de profession, et elle l'a engagé à abroger les dispositions légales discriminatoires qu'elle avait mentionnées. En outre, elle l'a prié de prendre les mesures nécessaires pour veiller que les lois existantes soient appliquées et remédier aux difficultés rencontrées par les femmes pour accéder aux ressources et aux facteurs de production, en particulier au crédit et à la terre.

64. La Commission a noté que les femmes étaient sous représentées dans toutes les catégories d'emplois de la fonction publique, et qu'elles ne représentaient respectivement que 30 % et 35 % des effectifs des deux catégories supérieures A1 et A2 (décembre 2006). Elle a de nouveau demandé des informations sur les mesures spécifiques prises pour promouvoir, dans la pratique, l'égalité des chances entre hommes et femmes dans la fonction publique, et en particulier pour accroître la représentation des femmes dans les catégories supérieures (A1 et A2), par exemple au moyen d'une formation continue. Elle a en outre prié le Gouvernement de continuer à lui fournir des données statistiques ventilées par sexe sur les effectifs de la fonction publique par catégorie d'emplois.

Convention n° 182

65. Dans son observation de 2012, la Commission a rappelé ses commentaires précédents, dans lesquels elle avait noté que, selon les informations contenues dans le rapport du Fonds des Nations Unies pour l'enfance de 2006 intitulé « La traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants en Afrique de l'Ouest et du Centre », nombre d'enfants, surtout des filles, étaient victimes de la traite interne et transfrontière et étaient vendus pour travailler comme aides domestiques ou sur les marchés du pays. La Commission s'est déclarée préoccupée par le fait que les auteurs présumés de la traite des enfants au Gabon ne semblaient pas être poursuivis par les tribunaux suffisamment rapidement. Elle a de nouveau exhorté le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que des enquêtes approfondies soient menées et que les personnes qui se livrent à la vente et à la

traite d'enfants de moins de 18 ans soient poursuivies efficacement, conformément à la législation nationale en vigueur, et à assurer la détermination rapide des cas de traite par les tribunaux.

66. Consciente que les enfants travaillant comme aides domestiques sont engagés dans une des pires formes de travail des enfants, la Commission a demandé instamment au Gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour les protéger de ces formes de travail, y compris du travail dangereux, et leur garantir l'accès à l'éducation, ainsi que de lui fournir des informations sur les mesures spécifiques prises à cet égard, en tenant compte de la situation particulière des filles. Elle l'a encouragé à ratifier la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (n° 189), qui comporte des dispositions essentielles en matière de protection de l'enfance.

Autres conventions

67. Les derniers rapports en date du Gouvernement, portant sur les Conventions n°s 87 et 98, ont été reçus par la Commission d'experts qui les a examinés à sa session de novembre-décembre 2014.

68. Le Gouvernement a été prié de soumettre ses rapports sur l'application des Conventions n°s 29, 45, 138 et 182, la Commission devant les examiner à sa session de novembre-décembre 2015.

Kirghizistan

69. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Kirghizistan a ratifié les n°s 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n°s 29, 87, 97, 98, 103, 105, 122, 138, 142 et 182.

Observations formulées par les organes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail

70. Les observations en suspens de la Commission d'experts se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les éléments ci-après.

Convention n° 29

71. Dans sa demande directe de 2012, la Commission a prié le Gouvernement de redoubler d'efforts, notamment dans le cadre du Plan d'action national contre la traite des êtres humains, afin d'empêcher, éradiquer et combattre la traite des personnes, et de fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet égard.

Convention n° 100

72. Dans sa demande directe de 2013, la Commission a noté que le Gouvernement avait indiqué que, conformément au Code du travail, des « paiements compensatoires et des primes d'encouragement » sont versés sous forme de majorations et de suppléments, dont le montant est fixé à un chiffre précis ou à un taux précis du salaire de base. La Commission a donc prié le Gouvernement d'indiquer comment, dans la pratique, le principe de l'égalité de rémunération est

appliqué aux paiements en nature ainsi qu'aux paiements supplémentaires, y compris les primes et les allocations.

73. La Commission a rappelé l'article 17 de la loi sur l'égalité des sexes de 2003, qui dispose que lorsque des personnes de sexe différent possèdent les mêmes qualifications et travaillent dans les mêmes conditions, elles ont droit à une rémunération égale. Notant que le concept de « travail de valeur égale » est un concept clef dans le cadre de la lutte contre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail, la Commission a donc demandé au Gouvernement de prendre des mesures en vue de modifier l'article 17 de la loi sur l'égalité des sexes afin de donner sa pleine expression législative au principe consacré par la Convention, et de préciser les modalités pratiques d'application du principe « À travail égal, salaire égal » pour les hommes et pour les femmes. La Commission a également demandé au Gouvernement d'indiquer si la loi sur l'égalité des sexes s'applique aussi bien au secteur public qu'au secteur privé et de présenter les mesures qui ont été prises ou envisagées pour donner effet aux dispositions de ladite loi.

74. Concernant l'approbation du troisième Plan d'action national pour l'égalité des sexes, qui couvre la période allant de 2012 à 2014, la Commission a également demandé au Gouvernement de fournir des informations actualisées sur toute politique des salaires, ainsi que sur toute autre mesure prise ou envisagée dans le cadre de ce plan dans le but de promouvoir et de faire appliquer le principe « À travail égal, salaire égal ».

75. Le Gouvernement ayant précédemment indiqué que dans le secteur public l'échelle des salaires, pour lesquels il avait approuvé un barème unifié, était fixée par la loi relative à la fonction publique, la Commission l'a de nouveau prié de lui fournir une copie dudit barème, ainsi que des données statistiques sur le nombre de fonctionnaires ventilées par sexe, par profession et par poste. Elle a également demandé au Gouvernement d'indiquer comment il s'y prenait pour faire appliquer le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale en ce qui concerne les paiements en nature ainsi que le versement de compléments de salaire dans le secteur public.

76. Prenant acte de la création, en décembre 2012, du Conseil national de la femme, de la famille et de l'égalité des sexes, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'action menée par cet organe afin de promouvoir et d'appliquer le principe consacré par la Convention. Elle lui a également demandé de fournir des informations détaillées sur le nombre de plaintes au titre du principe d'égalité de rémunération ayant été présentées en vertu du Code du travail et de la loi sur l'égalité des sexes, ainsi que sur leur aboutissement.

Convention n° 103

77. Dans sa demande directe de 2013, la Commission a pris note du fait que le Gouvernement avait présenté un rapport succinct qui ne fournissait aucune information en réponse à ses précédentes demandes. Elle a par conséquent fait savoir qu'elle espérait trouver dans le prochain rapport des informations détaillées concernant les points suivants :

a) L'étendue de la couverture des catégories de travailleuses en vertu de la législation sur la sécurité sociale et du Code du travail et, notamment, par exemple,

des travailleuses à domicile, des travailleuses domestiques, des travailleuses saisonnières, des travailleuses à temps partiel, des travailleuses à court terme, etc. (art. 1 de la Convention);

b) Le caractère obligatoire du congé postnatal (art. 3, par. 3);

c) La législation régissant les prestations en espèces et les prestations médicales, et notamment le taux des prestations en espèces et la nature des soins médicaux fournis (art. 4);

d) Le paiement des prestations par prélèvement sur les fonds de l'assistance publique, lorsque les travailleuses ne peuvent prétendre, de droit, aux prestations de maternité au titre du régime d'assurance sociale (art. 4, par. 5);

e) La manière dont la Convention est appliquée dans la pratique, et notamment des informations sur le nombre et la nature des inspections menées et des infractions relevées (sect. V du formulaire de rapport).

Convention n° 111

78. Dans sa demande directe de 2012 (renouvelée en 2013), la Commission a pris note de ce que la loi sur l'égalité des sexes du 31 janvier 2003 interdit la « discrimination sexuelle latente », définie comme « discrimination ne faisant pas directement référence au sexe de la personne ». Notant que cette définition est plus restreinte que la notion de discrimination indirecte, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées afin de définir de façon plus explicite la discrimination sexuelle indirecte dans la loi sur l'égalité des sexes.

79. La Commission a pris note de la définition du harcèlement sexuel figurant dans la loi sur l'égalité des sexes (chap. 1). Elle a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées afin d'inclure dans la législation une définition claire du harcèlement sexuel, aussi bien sous la forme de chantage sexuel que de création d'un environnement de travail hostile, et de les interdire. Elle l'a également prié de l'informer des mesures prises pour prévenir et interdire le harcèlement sexuel sur le lieu de travail par des collègues, ainsi que pour sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs représentants à cette question.

80. En outre, la Commission a demandé au Gouvernement de veiller à ce que toutes les mesures restreignant l'accès des femmes à l'emploi soient strictement limitées à la protection de la maternité, et de fournir des informations sur toutes mesures prises à cet égard.

81. La Commission a noté que l'article 304, paragraphe 2, du Code du travail dispose que les travailleuses ayant des enfants de moins de 3 ans ne peuvent être envoyées en mission, effectuer des heures supplémentaires ou travailler de nuit que si elles y consentent. Rappelant qu'une législation reflétant l'idée que la responsabilité des tâches familiales incombe principalement aux femmes renforce et prolonge les stéréotypes concernant les rôles respectifs des femmes et des hommes dans la famille et dans la société, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer toutes les mesures prises ou envisagées pour faire en sorte que les hommes et les femmes bénéficient des droits prévus à l'article 304 2) du Code du travail sur un pied d'égalité.

82. La Commission a noté que la loi sur l'égalité des sexes dispose que les organismes publics, les organisations sociales et autres associations non

gouvernementales doivent tenir un registre des violations de l'égalité des sexes et en informer le Conseil national de la femme, de la famille et de l'égalité des sexes afin de permettre un suivi de l'évolution de la situation. Elle a également noté que le Code du travail autorise les travailleurs estimant avoir été victimes de discrimination à chercher à obtenir réparation auprès des tribunaux. La Commission a donc demandé au Gouvernement de lui fournir des informations sur le nombre et la nature des plaintes déposées, ainsi qu'un résumé des décisions revêtant un intérêt particulier eu égard au principe établi par la Convention. Elle l'a également prié de fournir des informations sur les réparations accordées et sur les sanctions imposées en vertu de la loi sur l'égalité des sexes.

Autres conventions

83. La Commission d'experts a reçu les derniers rapports en date du Gouvernement sur les Conventions n^{os} 87 et 98 et les a examinés lors de sa session de novembre-décembre 2014.

84. Le Gouvernement a été prié de présenter ses rapports sur l'application des Conventions n^{os} 29, 105, 111, 138, 142 et 182, la Commission devant les examiner à sa session de novembre-décembre 2015.

République des Maldives

85. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la République des Maldives a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 138 et 182. Toutes ces conventions ont été ratifiées le 4 janvier 2013.

Autres conventions

86. Le Gouvernement a été prié de présenter ses rapports initiaux sur l'application des Conventions n^{os} 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182, pour examen par la Commission à sa session de novembre-décembre 2015.

Tuvalu

87. Les Tuvalu n'ont ratifié aucune des conventions pertinentes.