



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

Distr. générale
16 février 2000
Français
Original : anglais

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

Vingt-deuxième session

17 janvier-4 février 2000

Point 5 de l'ordre du jour

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

1. Le 18 novembre 1999, au nom du Comité, le Secrétariat a invité l'Organisation internationale du Travail à présenter au Comité avant le 20 décembre 1999 un rapport sur les renseignements fournis par les États à l'OIT au sujet de l'application de l'article 11 et des articles connexes de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes pour compléter les renseignements figurant dans les rapports des États parties à la Convention qui seront examinés à la vingt-deuxième session.

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

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

Annexe

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

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Renseignements sur la situation de chaque pays.	4
Allemagne	4
Biélorus	7
Burkina Faso	8
Inde.	10
Jordanie	11
Luxembourg.	13
Myanmar	13
République démocratique du Congo	16

I. Introduction

Les dispositions de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont traitées dans un certain nombre de conventions de l'OIT. Parmi les 182 conventions adoptées à ce jour par la Conférence internationale du Travail, celles qui touchent le plus près le rapport ci-joint sont essentiellement les suivantes :

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (No 100) ratifiée par 143 États membres;
- Convention concernant la discrimination (Emploi et profession) 1958 (No 111), ratifiée par 140 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (No 156), ratifiée par 29 États membres.

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

Le travail forcé

- Convention concernant le travail forcé, 1930 (No 29)
- Convention concernant l'abolition du travail forcé, 1957 (No 105)

Le travail des enfants

- Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 (No 138)
- Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants, 1999 (No 182)

Liberté syndicale

- Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (No 87)
- Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collectives, 1949 (No 98)

Politiques de l'emploi

- Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (No 122)
- Convention sur le développement des ressources humaines, 1975 (No 142)

Protection de la maternité

- Convention sur la protection de la maternité, 1979 (No 3)
- Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952 (No 103)

Travail de nuit

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

- Convention sur le travail de nuit, 1990 (No 170)

Travaux souterrains

- Convention sur les travaux souterrains, 1935 (No 45)

Travail à temps partiel

- Convention sur le travail à temps partiel, 1994 (No 175)

Travail à domicile

- Convention sur le travail à domicile, 1996 (No 177)

L'application des conventions ratifiées est supervisée par la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations, organe composé d'experts indépendants venus du monde entier et se réunissant chaque année. Le présent rapport contient, dans la deuxième partie, le texte intégral des observations et demandes directes formulées par la Commission. Les observations sont publiées dans le Rapport annuel de la Commission qui paraît en anglais, espagnol et français et qui est présenté à la Conférence internationale du Travail. Les demandes directes (rédigées en anglais et français ainsi qu'en espagnol s'il s'agit des pays hispaniques) ne sont pas publiées mais sont portées à la connaissance du public. Elles sont ensuite incluses dans la base de données de l'OIT relatives aux activités de surveillance [ILOLEX] (qui peut être consultée en ligne ou sur CD-ROM).

II. Renseignements sur la situation de chaque pays

Allemagne

Position à l'égard des conventions de l'OIT intéressant les femmes

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Allemagne a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions Nos 3, 29, 45, 87, 98, 105, 122 et 142.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT :** Les commentaires de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention No 3 : Dans une demande directe présentée en 1998, la Commission a noté que les travailleuses couvertes par une assurance maladie bénéficiaient d'une allocation de maternité versée par la caisse d'assurance et d'une prime supplémentaire versée par l'employeur (section 14 (1) de la loi sur la protection de la maternité) pour qu'elles puissent toucher un montant équivalant au dernier salaire précédant le congé de maternité. Selon le Gouvernement, la prime supplémentaire versée par l'employeur est beaucoup plus élevée que l'allocation payée par la caisse d'assurance. La Commission a également noté que, dans un arrêt rendu en 1995, le Tribunal fédéral du travail avait reconnu que le coût pour les employeurs de la prime supplémentaire avait considérablement augmenté et qu'il ne fallait pas perdre de vue les effets négatifs de cette situation sur l'emploi des jeunes femmes. La Commission a rappelé que c'était précisément pour empêcher que les mesures de protection de la

maternité ne donnent lieu à une discrimination envers les femmes en matière de recrutement que la Convention avait prévu que les allocations versées durant le congé de maternité devaient être financées soit par des fonds publics, soit au moyen d'un système d'assurance.

Toujours en ce qui concerne le montant des allocations, la Commission a noté avec intérêt que le nouveau règlement, entré en vigueur le 1er janvier 1997, visait à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes femmes dans les petites entreprises de moins de 20 employés, nombre qui pourrait être porté à 30 dans certains cas. En vertu de ces nouvelles dispositions, les différentes caisses d'assurance remboursent aux employeurs la totalité des dépenses liées à la protection de la maternité. La Commission a formulé l'espoir que le Gouvernement pourra réexaminer cette question pour ce qui concerne les moyennes et grandes entreprises et a demandé des détails sur tous les remboursements des allocations de maternité versées par l'employeur dans le cas des femmes qui ne bénéficient pas d'une assurance dans le cadre du système d'assurance maladie réglementaire, notamment celles dont les salaires dépassent un certain plafond.

La Commission a également noté qu'en vertu de la section 9 (3) de la loi sur la protection de la maternité, telle qu'amendée, la plus haute autorité chargée de la législation du travail dans les Länder est toujours habilitée, dans certains cas exceptionnels, à considérer comme légal le licenciement des travailleuses en cours de grossesse ou durant une période pouvant aller jusqu'à quatre mois après l'accouchement. Elle a rappelé que la Convention interdisait le licenciement des femmes durant le congé de maternité et qu'elle ne faisait pas référence à la possibilité d'autoriser le licenciement dans certaines circonstances particulières, lesquelles pourraient être justifiées par n'importe quel motif.

Convention No 100 : Dans des observations datant de 1998, la Commission a noté que le déséquilibre entre hommes et femmes dans la main-d'oeuvre des industries de production, notamment dans les catégories du personnel qualifié et non qualifié, ne s'était guère amélioré et qu'il existait toujours un écart entre les salaires des hommes et des femmes appartenant à ces différentes catégories. Le Gouvernement a été prié de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées, d'une part, pour assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les catégories du personnel qualifié et non qualifié des industries de production et, d'autre part, pour réduire l'écart entre les salaires. Elle a également noté que, d'après le rapport du Gouvernement, 26 conventions collectives comportaient toujours des catégories dites des « bas salaires » et que, entre 1990 et 1995, le nombre de femmes entrant dans cette catégorie avait été réduit de près de 50 % alors que celui des hommes avait augmenté de plus de 60 %. La Commission a également noté que, selon les arguments du Gouvernement fédéral avancés de longue date, l'existence des catégories dites des bas salaires dans certaines conventions collectives ne permettait pas de déterminer si le travail des femmes était effectivement sous-évalué, d'autant plus que les hommes étaient de plus en plus nombreux à être classés dans cette catégorie. La Commission a rappelé que le dernier arrêt rendu par le Tribunal fédéral du travail garantissait l'obtention d'une classification supérieure pour les emplois qui, tout en étant physiquement moins pénibles, entraînaient une fatigue mentale et nerveuse et que la catégorie des « emplois physiquement pénibles », qui sont mieux rémunérés, comprenait également les emplois qui entraînent non seulement une fatigue musculaire mais aussi d'autres contraintes pouvant se traduire par des syndromes physiques. La Commission a de nouveau formulé

l'espoir que le Gouvernement prendra des mesures plus pratiques et plus précises pour encourager les partenaires sociaux à tenir compte de cette jurisprudence lors de la définition des critères de classification des emplois non qualifiés dans leurs conventions collectives.

Convention No 111 : Dans des observations formulées en 1997, la Commission a noté avec intérêt que, d'après le troisième rapport du Gouvernement (1992-1994) sur la situation des femmes dans l'administration fédérale, le nombre total des fonctionnaires avait diminué et la tendance à la hausse de la proportion de femmes dans les postes de haut niveau et autres postes de responsabilité s'était maintenue. Dans le même temps, elle a noté avec préoccupation que, bien que le nombre des hauts fonctionnaires en poste avait légèrement diminué, le pourcentage de femmes dans la catégorie la plus élevée (Höherer Dienst) était tombé de 51,4 % en 1990-1991 à 39,1 % en 1993-1994, ce qui signifie que les nouveaux postes de hauts fonctionnaires (*Angestellte*) étaient pourvus par des hommes. Le troisième rapport indique également que les politiques favorables à la famille continuaient de se développer afin de permettre aux femmes de progresser dans leur carrière.

La Commission espère que le Gouvernement lui transmettra, en même temps que le prochain rapport (1996-1998) sur la situation des femmes, le document présenté au Parlement concernant les effets de la deuxième loi sur l'égalité ainsi que tous les éléments d'information sur son application. La Commission a également pris note de la déclaration du Gouvernement relative à l'arrêt de la Cour européenne de justice dans l'affaire *Kalanke c la Ville de Bremen*, selon laquelle cet arrêt n'avait aucune incidence sur ses politiques étant donné que la deuxième loi sur l'égalité ne comportait aucune disposition relative aux quotas réservés aux femmes, question qui faisait précisément l'objet de l'affaire en question. Le Gouvernement a par ailleurs confirmé que les autres mesures de discrimination positive n'étaient pas en cause et demeuraient à la fois nécessaires et réalisables.

En réponse à la demande de la Commission concernant l'accès des femmes à la formation, le Gouvernement a indiqué, dans une réponse à une demande directe présentée en 1997, que selon les données pour la période 1994-1995, les femmes représentaient près de 42 % des nouveaux bénéficiaires de contrats de formation mais que plus de 75 % des stagiaires suivaient une formation dans les secteurs du commerce et des services et que 8 % seulement bénéficiaient d'une formation dans les filières traditionnellement réservées aux hommes. Ces mêmes données indiquent également que seules 10 professions, la plupart à caractère technique, étaient dominées par les hommes. En outre, d'après les études réalisées par l'Institut fédéral de la formation professionnelle, en 1995, 71 % des personnes ayant bénéficié d'un stage en entreprise s'étaient vu offrir un emploi dans la profession choisie dès la fin de leur stage. Toutefois, le nombre d'emplois offerts dans les professions industrielles et techniques à prédominance masculine était supérieur à celui des emplois proposés dans le secteur des services où les femmes étaient majoritaires. Le Gouvernement a en outre indiqué que les statistiques du chômage montraient qu'en 1995-1996, les femmes représentaient près de la moitié des demandeurs de conseils en matière d'orientation professionnelle. Il a également indiqué que les conseillers spécialisés dans l'orientation professionnelle s'employaient activement à rechercher des stages en entreprise pour les femmes et à élargir la gamme des professions ouvertes aux jeunes en multipliant les filières de formation. En juillet 1996, le Gouvernement fédéral et le nouveau Land de Berlin ont adopté « le Programme d'action en matière de formation dans l'est du pays » qui visait à multiplier les postes de formation en en-

treprise jusqu'en 1997. La Commission a prié le Gouvernement de lui faire part de l'état d'avancement et des résultats des diverses initiatives qu'il a prises. Enfin, la Commission a noté que, suite à un arrêt de la Cour européenne de justice en date du 22 avril 1997 constatant l'insuffisance des dédommagements au titre de la loi sur l'égalité de traitement, le Gouvernement était en train d'élaborer un projet de loi pour harmoniser la législation nationale avec le droit européen.

Bélarus

Position à l'égard des conventions de l'OIT intéressant les femmes

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Bélarus a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions Nos 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122 et 142.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT :** Les commentaires de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention No 100 : Dans une demande directe adressée en 1998 au Gouvernement, la Commission a noté que si l'écart entre les rémunérations des hommes et celles des femmes s'était réduit, notamment dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment, il s'était en revanche creusé dans le secteur de l'éducation et tout particulièrement dans celui de l'agriculture. La Commission a prié le Gouvernement de lui fournir les données permettant de déceler les facteurs à l'origine de ces écarts. Elle a également demandé des données statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes classés par profession et par grade dans les divers secteurs d'activité et demandé des précisions sur le salaire horaire moyen. Elle a aussi pris acte des informations du Gouvernement selon lesquelles au Bélarus le taux des rémunérations était fixé selon des barèmes communs qui étaient approuvés par le Ministère du travail et tenaient compte des facteurs définis dans le Code du travail. Elle a rappelé que les critères retenus pour l'évaluation des emplois ne devaient pas sous-évaluer les compétences habituellement requises pour certaines professions exercées par des femmes. En conséquence, la Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur les critères et méthodes utilisés pour s'assurer que les taux de rémunération tiennent compte de certains facteurs propres aux professions exercées par des femmes. En outre, les données statistiques fournies par le Gouvernement ont montré qu'alors que, dans un certain nombre de secteurs, les femmes (dont 50,6 % étaient diplômées de l'enseignement supérieur) avaient un niveau d'éducation plus élevé que les hommes, elles étaient toujours minoritaires dans les postes d'encadrement et de responsabilité, et ce dans différents secteurs de l'économie nationale (n'occupant par exemple que 35,9 % des postes de direction dans le secteur industriel, alors qu'elles représentaient 54,2 % des employés de ce même secteur ayant reçu une formation technique spécialisée). La Commission a demandé au Gouvernement de la renseigner sur l'état d'avancement des travaux visant à remédier à l'inégalité des rémunérations, notamment des études susceptibles d'élucider les raisons pour lesquelles les femmes étaient moins nombreuses à occuper des postes d'encadrement ou de responsabilité.

Convention No 111 : Dans une demande directe présentée en 1997, la Commission a noté que le projet de code du travail avait été approuvé par le Soviet suprême

en 1996 et était examiné compte tenu des amendements constitutionnels. Elle a aussi noté que le Gouvernement avait, dans le cadre de sa politique visant à promouvoir l'égalité des chances et de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et féminine, adopté des plans nationaux d'action pour la période 1996-2000 ayant pour but d'améliorer la situation des femmes ainsi qu'un programme national intitulé « Les femmes de la République de Bélarus ». Le programme prévoit des mesures visant à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail, à lutter contre le chômage féminin et à renforcer leur compétitivité. La Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des précisions sur les mesures prises et les résultats obtenus au titre de ces programmes, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les possibilités de formation professionnelle et les conditions et modalités d'emploi. La Commission a en outre constaté que le Gouvernement comptait lutter contre la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, en mettant l'accent sur l'éducation et la formation. Dans son rapport, le Gouvernement a indiqué que de nouveaux programmes de formation avaient été mis en place en vue d'élargir le champ des métiers considérés comme « féminins » (agricultrices, secrétaires, dactylographes connaissant certaines langues étrangères, brodeuses et tisseuses), une telle diversification ne pouvant qu'accroître les possibilités d'emploi. La Commission a souligné qu'il importait en matière de formation de bannir les attitudes et les stéréotypes archaïques consistant à classer les emplois ou les métiers en fonction du sexe. Elle a prié le Gouvernement de préciser les mesures prises ou prévues pour s'assurer que dans la pratique, l'éducation, la formation professionnelle et l'orientation professionnelle des femmes et des fillettes ne se limitent pas aux domaines d'activité qui leur sont traditionnellement réservés. Elle a également recommandé au Gouvernement d'encourager les femmes et les fillettes à envisager de travailler dans des secteurs autres que ceux de la santé, de l'éducation et de la culture où elles sont déjà surreprésentées.

Burkina Faso

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Burkina Faso a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions Nos 3, 29, 87, 98 et 105.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT :** Les commentaires de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention No 3 : Dans une demande directe adressée au Gouvernement en 1998, la Commission a noté que les nouvelles dispositions du Code du travail relatives à la loi No 1/92/ADP de 1992 sur la protection de la maternité n'interdisaient désormais plus le travail des femmes durant les six semaines faisant suite à l'accouchement. En conséquence, la Commission a prié le Gouvernement de lui indiquer quelles mesures il avait prises ou comptait prendre pour s'assurer que les femmes ne seraient pas autorisées à travailler pendant les six semaines suivant leur accouchement.

Convention No 29 : Dans une demande directe adressée en 1998, la Commission d'experts a formulé des observations à propos de la situation des enfants em-

ployés de maison qui, au Burkina Faso, étaient pour la plupart des fillettes. La Commission a noté que la version révisée du Code pénal tiendrait compte des nouvelles formes d'exploitation, notamment de certaines situations de quasi-esclavage telles celles que connaissaient les enfants employés de maison qui n'avaient aucun statut et percevaient des rémunérations insuffisantes. Le Gouvernement a indiqué à ce propos que le versement de salaires illicites restait la forme la plus courante d'exploitation du travail des enfants. La Commission a également pris note des informations contenues dans le rapport que le Burkina Faso avait présenté au Comité des droits de l'enfant. Dans ce rapport, le Gouvernement burkinabé soulignait que, dans un contexte socioéconomique aussi difficile pour les jeunes que pour les adultes, il était difficile de lutter contre l'emploi de jeunes à domicile dans la famille et dans la communauté, et que dans un pays agricole sous-développé comme le Burkina Faso, il arrivait souvent que les enfants soient amenés à travailler dès leur jeune âge pendant de longues heures, affectés le plus souvent à des travaux au-dessus de leurs forces. La Commission a également pris note de la loi No 539/ITLS/HV du 29 juillet 1954 relative au travail des enfants employés de maison et dans les autres secteurs, qui contient des dispositions détaillées visant à protéger les enfants, et de la loi No 45/GTL/HV du 2 août 1954 qui interdit d'employer des enfants de moins de 14 ans, pendant plus de quatre heures et demie par jour. La Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des renseignements détaillés sur les mesures prises pour donner effet aux dispositions des lois susmentionnées.

Convention No 100 : Dans une demande directe adressée en 1998, la Commission a pris note des informations que le Gouvernement lui avait fournies et qui indiquaient que ses observations relatives au chapitre 104 du Code du travail (qui stipulait *qu'à conditions de travail, qualifications professionnelles et production égales, le salaire devait être le même pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge ou leur statut, en vertu des conditions énoncées dans ledit chapitre*) avaient été prises en considération lors de la révision en cours du Code du travail. Elle a aussi constaté qu'un système national de classification des emplois avait enfin été institué en 1997 et que le Gouvernement avait confirmé sa volonté d'obtenir une assistance technique de l'OIT. Sur ce point, elle a tenu à souligner que le seul moyen d'établir des taux différentiels consistait à procéder à une évaluation objective des emplois et que par conséquent il importait d'adopter des techniques de mesure et de comparaison qui permettent de déterminer de manière objective si certains emplois impliquant des travaux différents pouvaient revêtir une valeur égale aux fins de la rémunération. La Commission a de nouveau exprimé l'espoir que le Gouvernement – de concert avec les organisations d'employeurs et de travailleurs – s'efforceraient de recueillir les informations dont il avait besoin pour déterminer précisément la nature et l'ampleur des écarts de rémunération et à prendre, le cas échéant, les mesures voulues pour y remédier.

Convention No 111 : Dans une demande directe adressée au Gouvernement en 1997, la Commission a pris acte des informations qui lui avaient été communiquées par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale; les données indiquaient qu'entre 1993 et 1994 le pourcentage de femmes fonctionnaires avait augmenté, passant de 22 % à 34 % et que si ces femmes étaient fortement représentées dans le secteur de l'éducation (où elles représentaient 57 % des effectifs), elles étaient en revanche très largement sous-représentées dans le secteur des finances (où elles ne représentaient que 3,2 % des effectifs). La Commission a aussi pris note des informations mentionnées dans le rapport du Gouvernement et selon lesquelles un

projet de loi sur l'orientation et la formation professionnelle avait été élaboré sur la base du document-cadre sur la politique en matière d'emploi et de formation professionnelle et que des plans d'action nationaux pour l'emploi étaient en cours d'adoption. La Commission a exprimé l'espoir que ces différents documents tiendraient compte de tous les aspects de la politique nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de rémunération dans le domaine professionnel et celui de l'emploi, notamment les mesures à caractère général (mesures d'exécution ordonnées par les tribunaux, mesures antidiscriminatoires, etc.) visant à donner effet à cette politique. Elle attendait avec intérêt de recevoir des informations, accompagnées de statistiques, sur les résultats que la mise en oeuvre des plans d'action avaient permis d'obtenir.

Inde

Position à l'égard des conventions de l'OIT relatives aux femmes

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Inde a ratifié la Convention No 100 mais pas la Convention No. 111. Elle a également ratifié les Conventions Nos 29, 45, 89 et 122.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT** : Les commentaires de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions qui intéressent la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention No. 100 : Dans des observations formulées en 1998, la Commission d'experts a pris note des commentaires du Centre of Indian Trade Unions (CITU) selon lequel l'application de la loi de 1976 sur l'égalité des salaires ne se faisait pas dans de bonnes conditions et le Comité sur l'égalité des salaires n'était plus opérationnel. Le CITU a souligné que la loi de 1976 n'était pas appliquée à toutes les industries des secteurs structuré et non structuré, notamment dans le secteur du bâtiment et dans les manufactures de cigarillos (*beedi*), et qu'il importait également d'examiner la situation des femmes travaillant à domicile; ni la Convention No 100 ni la loi en question n'étaient appliquées aux femmes employées dans les zones franches pour l'industrie d'exportation, en particulier l'industrie de la confection. Tout en prenant note du fait que de nombreuses inspections ont été effectuées pour recenser les violations de la loi, la Commission a demandé au Gouvernement de l'informer sur la suite donnée à ces constats et de lui rendre compte des activités du Comité sur l'égalité des salaires. La Commission a également rappelé ses observations concernant la portée limitée de la section 4 de la loi de 1975 qui restreint le principe du « salaire égal à travail égal ». Elle a indiqué que la jurisprudence évoquée par le Gouvernement, notamment dans l'affaire *MacKinnon*, n'élargissait pas la portée de la loi et a prié le Gouvernement de modifier la section 4. Dans la même observation, elle a également pris note avec intérêt du fait que, dans certains États, les organisations de protection sociale avaient été habilitées, en vertu de la loi en question, à introduire les plaintes relatives à l'inégalité des salaires et a prié le Gouvernement de l'informer, le cas échéant, des mesures qu'il a prises pour encourager d'autres États et territoires de l'Union à faire de même. La Commission a également indiqué que le Bureau international du Travail était disposé à donner suite à la demande d'assistance du Gouvernement.

Convention No 111 : Dans une observation et une demande directe présentée en 1998, la Commission a poursuivi son dialogue sur l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Vishaka et consort c. l'État du Rajasthan et consort*, par lequel la Cour avait défini les directives relatives au harcèlement sexuel, et a demandé au Gouvernement quelles mesures il a prises à cet égard. Elle a pris note avec intérêt de la lettre du Secrétaire d'État au travail enjoignant à tous les ministères, aux gouvernements des différents États et aux directeurs généraux des entreprises publiques de suivre ces directives. Elle a également pris note de l'amendement au Règlement de la fonction publique en vertu duquel le nouvel article 3 c) interdit expressément le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. La Commission a toutefois noté que cet article ne reprenait pas toutes les directives prévues par l'arrêt Vishaka. Ainsi, il ne prévoit aucun mécanisme pour l'enregistrement des plaintes au sein des entreprises ni aucune sanction contre les contrevenants, de même qu'il ne fixe pas de délai pour le traitement des plaintes. La Commission a prié le Gouvernement de lui faire savoir s'il envisageait d'inclure dans le Règlement de la fonction publique les nouveaux critères établis par la Cour suprême dans le cadre de l'arrêt Vishaka. Elle l'a également prié de lui communiquer, le cas échéant, la liste des gouvernements locaux et des organismes publics qui avaient amendé leurs règlements respectifs pour se conformer aux directives de la Cour, de lui faire savoir si d'autres textes réglementaires, notamment la loi de 1946 sur l'emploi dans l'industrie, qui concerne le secteur privé, avaient été amendés pour introduire ces directives. La Commission s'est également félicitée de la promulgation de l'amendement 73 de la Constitution qui exige que 30 % des postes électifs des organismes locaux soient réservés aux femmes et a demandé des précisions sur sa mise en oeuvre. Elle a aussi demandé des informations sur l'application de la Convention aux femmes qui gèrent de petites entreprises et sur la manière dont les recommandations figurant dans le rapport annuel de la Commission nationale de la condition de la femme avaient été appliquées, en particulier les propositions relatives à l'éducation et à la formation professionnelle. Elle a pris note avec intérêt de la multiplication des programmes de formation professionnelle à l'intention des femmes et des instituts de formation industrielle pour les femmes, dont le nombre est passé de 4 en 1950 à 458 en 1998. La Commission a également demandé des informations sur l'application par le Conseil national de la formation professionnelle de la recommandation qui veut que 25 % des places soient réservées aux femmes dans les instituts mixtes de formation industrielle, ainsi que sur les mesures prises par le Directeur général de l'emploi et de la formation pour favoriser le recrutement des stagiaires féminines.

Jordanie

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

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la Jordanie a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions Nos 29, 98, 105, 122, 138 et 142.

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

Convention No 100 : Dans une demande directe présentée en 1998, la Commission a poursuivi ses observations sur la section 2 du Code du travail de 1996 qui exclut la question des heures supplémentaires des dispositions relatives à la rémunération. La Commission s'est déclarée préoccupée par la manière dont le Gouvernement entendait garantir l'égalité des salaires pour ce qui est des heures supplémentaires et l'a prié de lui fournir des spécimens de fiches de paie relatives aux heures supplémentaires dans les établissements employant des hommes et des femmes effectuant le même travail. En ce qui concerne les allocations versées par la fonction publique dans le cadre du régime général, la Commission, tout en notant que les textes réglementaires de la fonction publique relatifs à l'égalité faisaient l'objet d'un examen, a formulé l'espoir que le Gouvernement envisagera d'amender la section 11 pour que les allocations familiales soient versées aux travailleurs des deux sexes. La Commission a également noté que la disposition de la Charte jordanienne relative à l'égalité, conjuguée aux dispositions de la section 2 du Code du travail de 1996, pourrait servir à élaborer une législation appropriée qui conférerait à l'inspection du travail l'autorité nécessaire pour appliquer la réglementation et traduire ainsi dans les faits l'égalité des salaires versés aux hommes et aux femmes pour un travail égal. La Commission a noté que le Gouvernement avait déjà pris des mesures en ce sens en créant un nouveau service chargé des travailleuses au sein du Ministère du travail et en nommant neuf inspectrices du travail pour appliquer les dispositions du Code du travail relatives aux femmes et fournir des services consultatifs. La Commission a demandé de plus amples informations sur les mesures prises à cet égard. En ce qui concerne l'écart des salaires dans le secteur public et les applications des sections 4 et 5 du Règlement de la fonction publique (No 1 de 1988), la Commission a de nouveau prié le Gouvernement de lui indiquer les méthodes et les critères utilisés par le Conseil des ministres pour l'élaboration des plans de classification des postes et par les différents services pour procéder à une évaluation objective des postes. Ayant également noté auparavant que l'écart entre les salaires versés par le secteur public aux hommes et aux femmes se situait autour de 25 %, elle a demandé au Gouvernement de l'informer des mesures qu'il a prises ou qu'il envisage de prendre pour réduire cet écart. Enfin, la Commission a noté que l'amendement à la loi No 30 sur la sécurité sociale, qui avait été proposé par le Comité juridique de la Commission nationale de la condition de la femme, n'avait pas encore été adopté et a exprimé l'espoir que la situation évoluera favorablement dans un avenir proche.

Convention No 111 : Dans une demande directe présentée en 1997, la Commission a pris note du fait que certaines sections de la Charte nationale étaient consacrées à l'égalité sans distinction de sexe, de race, de langue ou de religion. Elle a également noté que la section 69 du Code du travail de 1996 imposait des restrictions à l'emploi des femmes afin de protéger leur santé, et a prié le Gouvernement de lui fournir des informations sur toute décision prise à ce jour en vertu de cette disposition. La Commission a pris note avec intérêt du travail effectué par la Commission nationale de la condition de la femme qui a notamment réalisé, par le biais de son comité juridique, une étude détaillée de toutes les lois jordaniennes, notamment les dispositions relatives aux femmes. Prenant également note du fait que la Commission nationale avait adopté le premier groupe de recommandations formulées par le Comité juridique dont une partie avait été présentée au Conseil des ministres, la Commission a prié le Gouvernement de lui communiquer les conclusions de l'étude consacrée à certains textes législatifs en cours d'examen (voir la demande directe ci-jointe). Par ailleurs, dans le but d'organiser le marché du travail, le Ministère du travail a retenu le principe de la coopération entre les organisations des

travailleurs et celles des employeurs pour encourager la mise en oeuvre de la politique nationale contre la discrimination. La Commission a également prié le Gouvernement de lui fournir des informations sur les mesures prises pour faciliter cette coopération. Enfin, la Commission a souligné que certaines dispositions permettant aux femmes d'élever leurs enfants ou d'en prendre soin devaient progressivement être étendues aux hommes pour que cet avantage ne soit plus un obstacle à la compétitivité des femmes sur le marché du travail. Elle a proposé au Gouvernement d'examiner la possibilité de faire bénéficier les hommes, ou l'un des conjoints lorsque les deux sont salariés, d'un congé sans solde d'une année avec possibilité de réintégration, sachant qu'actuellement, seules les travailleuses bénéficient de ce congé en vertu de la section 67 du Code du travail.

Luxembourg

Position à l'égard des conventions de l'OIT intéressant les femmes

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Luxembourg a ratifié la Convention No 100 mais non la Convention No 111. Il a également ratifié les Conventions Nos 3, 29, 45, 87, 89, 98, 103 et 105 et a dénoncé les Conventions Nos 45 et 89.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT** : Les commentaires de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

Convention No 100 : Dans une demande directe présentée en 1998, la Commission a noté avec intérêt l'adoption de la loi du 7 juillet 1998 portant modification : 1) de la loi du 18 mai 1979 (amendée) relative à la réforme des comités du personnel; et 2) de la loi du 6 mai 1974 (amendée), relative à la création de comités mixtes au sein des entreprises privées et à la représentation des employés de sociétés, prévoyant la nomination d'un ministre chargé d'assurer l'égalité de chances et de traitement équitable entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine en matière d'emploi, de formation, de promotion, de rémunération et de conditions de travail. La Commission a demandé à être informée des modalités d'application de cette législation.

Myanmar

Position à l'égard des conventions de l'OIT intéressant les femmes

I. Le Myanmar n'a ratifié que les Conventions Nos 29 et 87.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT** : Les commentaires de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention No 29 : En 1996, une plainte, déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, faisait état du non-respect par le Gouvernement du Myanmar des dispositions de la Convention No 29. Une commission d'enquête a été chargée d'examiner la plainte. Elle a achevé ses travaux en août 1998 et soumis un rapport

au Conseil d'administration de l'OIT à sa 273e session en novembre 1998 (voir Rapport de la Commission d'enquête ci-joint¹). La Commission d'enquête a conclu que la pratique du travail forcé au Myanmar est très répandue et affectait surtout les femmes², les enfants et les personnes âgées ainsi que les groupes ethniques non-birmans, en particulier dans les zones où il y avait une forte présence militaire, et la minorité musulmane, y compris les Rohingyas. La Commission a relevé par exemple que lorsque des soldats arrivaient dans un village pour capturer des habitants au hasard et les faire travailler de force, les femmes risquaient d'être contraintes d'effectuer des travaux de portage si les soldats ne trouvaient pas d'hommes. Il est arrivé que des femmes enceintes et des mères qui allaitaient y soient forcées (Rapport de la Commission d'enquête, par. 308).

La Commission a également relevé des cas de viols et de sévices sexuels contre ces femmes (par. 317 et 343). Notant le non-respect flagrant et persistant de la Convention, la Commission a exhorté le Gouvernement du Myanmar à harmoniser la législation pertinente, en particulier la *Village Act* et la *Towns Act* avec les dispositions de la Convention No 29, le 1er mai 1999 au plus tard. Il importait en outre que le pouvoir exécutif promulgue immédiatement un décret qui serait largement diffusé auprès de l'armée et de l'ensemble de la population. Par ailleurs, les sanctions prévues aux termes de la section 374 du code pénal concernant le travail forcé ou obligatoire devaient être strictement appliquées. Dans une observation formulée en 1998, la Commission d'experts a pris note des conclusions et recommandations de la Commission d'enquête qui confirmaient et développaient ses propres conclusions antérieures, celles de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail en 1998 et celles du Conseil d'administration à la suite de la réclamation présentée en 1994. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures qu'il a prises et de faire appel au concours du Bureau international du Travail à cet égard. Elle a en outre invité le Gouvernement à fournir tous les renseignements nécessaires à la Conférence à sa quatre-vingt-septième session et de lui faire rapport de manière détaillée en 1999.

À sa session de mars 1999 (deux cent soixante-quatorzième), le Conseil d'administration de l'OIT a décidé de prier le Directeur général de lui présenter un rapport le 21 mai 1999 au plus tard sur les mesures que le Gouvernement du Myanmar a adoptées conformément aux recommandations de la Commission d'enquête. Ledit rapport est reproduit en annexe. La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail a examiné, à sa quatre-vingt-septième session en juin 1999, l'application de la Convention No 29 par le Myanmar. Le Comité de la Conférence a pris note des informations écrites et orales fournies par le Gouvernement et du débat qui a suivi. Il a noté en particulier la position du Gouvernement selon laquelle les conclusions de la Commission d'enquête et de la Commission d'experts ne reposaient sur aucun fondement et que le rapport du Directeur général en date du 21 mai 1999, communiqué aux membres du Conseil d'administration, sur les mesures que le Gouvernement a adoptées en application

¹ Rapport de la Commission d'enquête établie en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail pour examiner le respect par le Myanmar de la Convention sur le travail forcé, 1930, (No 29), *Journal officiel*, vol. LXXXI, 1998, série B, supplément spécial (ci-après dénommé « Rapport de la Commission d'enquête »).

² *Ibid.*, par. 291, 302, 308, 317, 323, 334, 342, 343, 368, 375, 384, 416, 430, 437, 456 et 511.

des recommandations de la Commission d'enquête, étaient basées sur des informations fausses et tendancieuses. La Commission de la Conférence a également pris note de la publication du décret No 1/99 du 14 mai 1999, ordonnant l'annulation du pouvoir de réquisitionner de la main-d'œuvre en vertu du *Towns Act* (la loi sur les villes) et du *Village Act*. (loi sur les villages) de 1907. Elle a rappelé le long historique de l'affaire et les séries de mesures prises par les organes de surveillance de l'OIT, y compris les recommandations de la Commission d'enquête établie par le Conseil d'administration. Elle a estimé que les explications fournies par le Gouvernement ne tenaient pas compte des conclusions et recommandations détaillées et bien étayées de la Commission d'enquête et de la Commission d'experts. La Commission de la Conférence a noté avec une vive préoccupation les conclusions de la Commission d'enquête faisant état d'arguments irréfutables selon lesquels le travail forcé et obligatoire était encore très répandu au Myanmar. Elle a déploré que le Gouvernement n'ait pas permis à la Commission d'enquête de se rendre sur place pour observer la situation. Cela aurait également pu être l'occasion pour le Gouvernement de présenter sa propre position devant la Commission de manière très objective et impartiale. La Commission de la Conférence a déploré que le Gouvernement n'ait pas été désireux de coopérer avec l'OIT à cet égard. Elle a invité le Conseil d'administration, la Commission d'experts et le BIT à continuer de prendre toutes les mesures possibles pour assurer le respect, par le Myanmar, des recommandations de la Commission d'enquête qui ont confirmé et élargi les conclusions antérieures de la Commission d'experts. La Commission de la Conférence a décidé de consacrer à cette affaire un paragraphe spécial dans son rapport et de la citer comme exemple de non-application systématique des dispositions d'une Convention ratifiée.

Au cours de la même session, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution sur la pratique généralisée du travail forcé au Myanmar (voir annexe) qui a notamment conclu que l'attitude et le comportement du Gouvernement du Myanmar étaient en contradiction flagrante avec les critères et les principes régissant l'appartenance à l'OIT : elle a également décidé que le Gouvernement du Myanmar ne bénéficierait de la coopération ou de l'assistance technique de l'OIT que pour appliquer immédiatement les recommandations de la Commission d'enquête et qu'il ne serait invité qu'aux réunions et séminaires ayant pour seul objet de faire appliquer immédiatement et intégralement lesdites recommandations et jusqu'à ce qu'il s'y soit conformé.

À sa deux cent soixante-seizième session (novembre 1999), le Conseil d'administration de l'OIT a examiné les mesures à prendre pour donner effet à la résolution de la Conférence, notamment les mesures prises en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT pour obtenir du Gouvernement du Myanmar l'application des recommandations de la Commission d'enquête (voir GB.276/6). Il a été recommandé, entre autres, que l'ordre du jour de la quatre-vingt-huitième session de la Conférence internationale du Travail de juin 2000 comporte une question distincte relative aux mesures recommandées par le Conseil d'administration en vertu de l'article 33 de la Constitution et que le Directeur général présente un rapport actualisé en février 2000 sur les mesures prises par le Gouvernement du Myanmar aux fins de l'application des recommandations de la Commission d'enquête. L'inscription de cette question à l'ordre du jour de la Conférence de juin 2000, fera l'objet d'un dernier débat à la session de mars 2000 du Conseil d'administration.

République démocratique du Congo

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la République démocratique du Congo a ratifié la Convention No 100. Elle a également ratifié les Conventions Nos 29, 87, 89 et 98.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT** : Les commentaires de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes :

Convention No 100 : Dans une demande directe adressée en 1998, la Commission a noté avec intérêt que la Convention collective interprofessionnelle nationale qui avait été adoptée en 1995 avait renoncé à la disposition selon laquelle seules les femmes célibataires ou celles dont les époux n'exerçaient pas d'emploi connu pouvaient prétendre à toutes les prestations prévues dans la Convention collective. La Commission a néanmoins demandé au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur la façon dont le principe de l'égalité de rémunération s'appliquait à certaines prestations réglementaires telles que les allocations familiales, l'assurance maladie, le remboursement des frais de voyage et autres avantages exclusivement accordés aux travailleurs pour les aider à s'acquitter de leurs fonctions, dans la mesure où tous ces éléments n'entrent pas dans la définition de la rémunération figurant à l'article 4 h) du Code du travail. En outre, la Commission a demandé au Gouvernement de la renseigner sur les mesures prises lors de la révision du Code du travail, de sorte que l'article 4 h) puisse être mis en conformité avec les dispositions de la Convention.

Ayant noté que l'article 72 du Code du travail faisait référence au principe selon lequel « à travail, qualifications professionnelles et productivité égales, rémunérations égales », la Commission a en outre prié le Gouvernement de lui fournir des informations sur les mesures qui avaient été prises pour que, dans la pratique, les travailleurs et les travailleuses puissent percevoir des rémunérations égales, notamment lorsque leur travail, bien que de nature différente, était de valeur équivalente. À ce propos, la Commission a appelé l'attention du Gouvernement sur le fait que les critères de productivité pouvaient conduire à différentes catégories de rémunération établies en fonction de la productivité moyenne de chaque sexe. La Commission a en outre noté qu'en vertu de la Convention collective nationale, le barème des traitements serait fixé par la voie d'accords nationaux et régionaux ou d'accords d'entreprises, et elle avait appelé l'attention du Gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs sur la nécessité d'instituer des systèmes qui permettent d'évaluer objectivement les emplois en vue de comparer la valeur des travaux exécutés. Elle a exprimé l'espoir que le Gouvernement serait en mesure de fournir des renseignements détaillés sur les systèmes d'évaluation des emplois susceptibles d'être adoptés par les secteurs public et privé. Enfin, elle a de nouveau exprimé l'espoir qu'à l'avenir, le Gouvernement serait en mesure de compiler et d'analyser, avec le concours d'organisations d'employeurs et de travailleurs et de tout autre organe compétent, des statistiques relatives aux taux de rémunération minimum ainsi qu'aux taux de rémunération moyens de la main-d'oeuvre masculine et de la main-d'oeuvre féminine de sorte que l'on puisse se faire une idée plus précise de la nature

et de l'ampleur des inégalités de rémunération actuelles et des mesures propres à les éliminer.
