



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

Distr. générale
19 décembre 2002
Français
Original: anglais

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

Vingt-huitième session

13-31 janvier 2003

Point 7 de l'ordre du jour provisoire*

**Application de l'article 22 de la Convention sur l'élimination
de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

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

Note du Secrétaire général

Additif

Organisation internationale du Travail

1. Au nom du Comité, le Secrétariat a invité, le 18 septembre 2002, l'Organisation internationale du Travail (OIT) à présenter au Comité un rapport sur les renseignements communiqués par les États au sujet de l'application de l'article 11 et des articles connexes de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en vue de compléter ceux figurant dans les rapports des États parties à la Convention qui seront examinés à la vingt-huitième session.
2. Le Comité souhaitait également obtenir 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.

* CEDAW/C/2003/I/1.



Table des matières

	<i>Page</i>
Première partie	
Introduction	3
Deuxième partie	
Renseignements sur la situation de chaque pays.....	5
Canada	5
Congo.....	8
El Salvador.....	9
Kenya.....	10
Luxembourg.....	11
Norvège	13
Troisième partie	
Renseignements complémentaires	17

Première partie : Introduction

Les dispositions de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont traitées dans un certain nombre de conventions de l'OIT. Parmi les 184 conventions adoptées à ce jour, celles qui concernent le plus directement le présent rapport sont les suivantes :

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (No 100) ratifiée par 146 États membres;
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (No 111), ratifiée par 142 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 sur le travail forcé, 1930 (No 29)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (No 105)

Le travail des enfants

- Convention concernant l'âge minimum, 1973 (No 138)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (No 182)

Liberté syndicale

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (No 87)
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (No 98)

Politique de l'emploi

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

Protection de la maternité

- Convention sur la protection de la maternité, 1919 (No 3)
- Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952 (No 103)
- Convention sur la protection de la maternité, 2000 (No 183)

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 des 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 à l'OIT 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 des observations et demandes directes formulées par cet organe. Les observations sont publiées dans le rapport annuel de la Commission qui paraît en anglais, espagnol et français et présentées à la Conférence internationale du Travail. Les demandes directes (rédigées en anglais et français, ainsi qu'en espagnol dans le cas des pays hispanophones) ne sont pas publiées mais sont portées à la connaissance du public. Elles sont par la suite incluses dans la base de données de l'OIT relative aux activités de surveillance (ILOLEX) (qui peut être consultée en ligne ou sur CD-ROM).

La troisième partie du rapport contient des renseignements supplémentaires sur les pays concernés : tableaux de statistiques, informations sur les activités de coopération technique, et annexes de la deuxième partie du rapport (extraits des observations pertinentes formulées par la Commission d'experts).

Deuxième partie : Renseignements sur la situation de chaque pays

Canada

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Canada a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions Nos 87, 105, 122 et 182.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant 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 l'observation qu'elle a formulée en 2001, la Commission a noté que la réforme approfondie de classement et d'évaluation des emplois engagée par le Gouvernement en 1996, était maintenant presque achevée et que le nouvel outil d'évaluation des emplois, la Norme générale de classification 2.0, dont l'application était à l'étude depuis 1998, devait être appliqué progressivement à l'ensemble de la fonction publique canadienne à partir de la fin de 2000. Cette nouvelle norme avait été mise au point afin d'aider les fonctionnaires à mieux gérer les tâches très diverses qu'ils accomplissent dans l'intérêt du public et pour actualiser un système d'évaluation des emplois datant de plus de 30 ans.

La Commission a noté avec intérêt que la Norme 2.0 avait trois objectifs principaux : l'*universalité* (la Norme peut évaluer toutes les caractéristiques des emplois dans la fonction publique canadienne); le *non-sexisme* (la Norme permet d'identifier et d'évaluer positivement les caractéristiques du travail effectué par les femmes et par les hommes, y compris les tâches jusque-là « invisibles » ou sous-évaluées); et la *simplicité* (la conception et l'application de la Norme peuvent appuyer une méthode directe et efficace permettant d'évaluer et de décrire le travail à accomplir. Afin d'atteindre ces objectifs, la Norme doit notamment permettre de comparer le travail consistant à dispenser des soins avec l'analyse des politiques, l'administration ou les travaux de radoub. Elle est aussi conforme à la loi canadienne sur les droits de la personne, qui stipule que « le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail ». La Norme définit les caractéristiques de chaque emploi selon quatre facteurs : la *responsabilité* (mesure la responsabilité à l'égard des personnes, des idées et des choses); l'*habileté* (mesure ce que les employés et employées doivent connaître ou être capables de faire pour exécuter le travail assigné); l'*effort* (mesure l'effort mental et physique requis pour exécuter le travail); et les *conditions de travail* (mesurent les conditions physiques et psychologiques dans lesquelles le travail est effectué et les effets qu'elles peuvent avoir sur la santé des employés et des employées). Chacun de ces facteurs se subdivise en plusieurs éléments afin d'évaluer les caractéristiques de tous les emplois existant dans la fonction publique. La Commission estime que cette méthode quantitative d'analyse permettant de déterminer la valeur relative des emplois constitue un bon exemple pour d'autres États.

Dans sa demande directe relative à la Convention formulée en 2001, la Commission a rappelé qu'en avril 1999, le Gouvernement avait annoncé une révision approfondie de la loi sur les droits de la personne et indiqué qu'un groupe d'étude avait été créé pour examiner les moyens d'améliorer la protection des droits de l'homme au Canada, à l'aube du XXI^e siècle. Toutefois, un nombre important de plaintes ayant été déposées au sujet d'inégalités de rémunération, l'article 11 de la loi qui a trait aux pratiques salariales discriminatoires avait été expressément exclu de l'examen. La Commission a donc noté avec intérêt que le Ministère de la justice avait annoncé que l'article 11 serait également révisé, ainsi que l'ordonnance de 1986 sur la parité salariale, afin de préciser les modalités d'application du principe de parité salariale dans le monde actuel, et souligné que, depuis l'adoption de l'article 11 20 ans auparavant, la définition de la parité salariale avait beaucoup évolué. L'une des faiblesses du dispositif prévu à l'article 11 est le fait qu'il dépend en grande partie de la déposition de plaintes. La Commission a demandé au Gouvernement de la tenir informée des conclusions que formulerait le groupe d'étude, notamment en ce qui concerne l'article 11 de la loi et l'ordonnance de 1986 sur la parité salariale, ainsi que des mesures prises à cet égard.

La Commission a également noté que les statistiques communiquées par le Gouvernement montraient une tendance constante vers une réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. En décembre 1986, le salaire moyen des femmes représentait 75 % de celui des hommes; en décembre 1997, cette proportion était de 80,5 % et en mai 2000, elle était de 84,2 %. À cet égard, il convient de souligner que l'écart salarial est nettement moins important en ce qui concerne les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Ainsi, un examen de la rémunération des personnes recrutées en 1999-2000, montre que le salaire des femmes représentait 94,1 % de celui des hommes, ce qui est très encourageant. Selon le Gouvernement, la réduction de l'écart salarial est due en partie à l'augmentation du nombre de femmes dans la fonction publique et dans le secteur privé, à la baisse du pourcentage de travailleurs manuels et à l'augmentation de la rémunération concernant les emplois principalement occupés par des femmes. La Commission a noté qu'en dépit de ces progrès évidents, les statistiques fournies par le Gouvernement montrent qu'à travail d'égale valeur, il subsiste un écart de salaire entre les hommes et les femmes à la fois dans le secteur public et le secteur privé.

La Commission a également formulé des observations au sujet de l'application de la Convention dans diverses provinces (voir le texte intégral de la demande directe).

Convention No 111 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2000, la Commission a noté que la Commission canadienne des droits de la personne avait entrepris un premier bilan de l'application de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, entrée en vigueur le 24 octobre 1996, dont le but est d'assurer une représentation équitable, sur le lieu de travail, des femmes, des populations autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles. Dans ce cadre, les employeurs doivent mettre fin aux inégalités en matière d'emploi que subissent les membres de ces groupes, conformément au principe selon lequel l'égalité en matière d'emploi va au-delà de l'application d'un traitement égal pour tous et requiert l'adoption de mesures spéciales et la prise en compte des différences. Entre novembre 1997 et septembre 1999, la Commission canadienne des droits de la personne a effectué 138 audits (dans 28 organisations du secteur public et auprès de 110 employeurs du secteur privé) au terme desquels il est apparu que seuls quatre employeurs appliquaient les 12 dispositions réglementaires. Elle a

donc engagé des négociations avec la plupart des employeurs afin que ceux-ci appliquent toutes les dispositions de la loi et n'a dû formuler d'injonction qu'à l'intention d'un seul employeur qui refusait de coopérer, une affaire qui a pu être réglée à l'amiable.

La Commission, tout en soulignant la responsabilité des employeurs concernant l'équité en matière d'emploi, a également noté que la loi sur la question stipule que ces derniers doivent consulter les représentants du personnel et les inviter à exposer leurs vues au sujet de la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Elle a noté, d'une part, que nombre des mesures décrites dans les rapports annuels fournis par les employeurs ne constituaient pas des « consultations » au sens de la loi et que, d'autre part, selon les indications fournies par la Commission canadienne des droits de la personne, plusieurs employeurs avaient signalé : a) que le manque de soutien de la part du personnel aux initiatives en matière d'équité avait entravé les efforts qu'ils déployaient pour améliorer la représentativité du personnel; et b) que les observations formulées par leurs salariés montraient qu'ils ne comprenaient toujours pas le but de l'équité en matière d'emploi et qu'ils étaient parfois méfiants à l'égard de l'application de programmes en la matière. La Commission a estimé que le succès d'un plan pour l'équité en matière d'emploi dépendait dans une large mesure du soutien des salariés et demandé des précisions sur les mesures prises ou envisagées afin d'encourager les employeurs à tenir de véritables « consultations » avec les représentants du personnel dans le cadre de l'élaboration et de la mise en oeuvre de leur plan pour l'équité en matière d'emploi.

En ce qui concerne l'évaluation du travail non rémunéré au Canada, la Commission a noté que les enquêtes statistiques effectuées par Statistique Canada depuis de nombreuses années montraient que les mesures prises par les employeurs devraient tenir compte des trois aspects suivants : a) reconnaissance accrue de la participation effective des hommes à la réalisation des tâches familiales; b) reconnaissance du fait que les responsabilités familiales ne sont pas limitées aux soins apportés aux enfants; et c) prise en compte du fait que, pour un certain nombre de personnes sans emploi, travail non rémunéré et responsabilités familiales sont étroitement liés (ce qui permettrait notamment de tenir compte du fait que, si certaines personnes ont démissionné et si d'autres ne recherchent pas activement un emploi, c'est parce qu'elles doivent aussi assumer des responsabilités familiales). Compte tenu du lien étroit entre la promotion de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et les conclusions de Statistique Canada, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer dans quelle mesure il peut attirer l'attention des partenaires sociaux sur les recommandations de Statistique Canada et si ces recommandations ont été prises en compte par l'administration fédérale.

Un rapport du Gouvernement concernant la Convention No 111 a été reçu et sera examiné par la Commission d'experts à sa session de novembre-décembre 2002.

Convention No 87 : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2000 au sujet de la Convention, la Commission a noté que, dans les provinces d'Alberta, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick, les travailleurs agricoles et horticoles n'étaient pas couverts par la législation régissant les relations professionnelles et étaient ainsi privés du droit de se syndiquer et du droit de négocier des conventions collectives. Plusieurs autres catégories professionnelles (employés de maison, architectes, dentistes, géomètres, avocats et médecins) étaient également exclues de cette législation. La Commission a souligné que tous les travailleurs, sans exception, hormis les forces

armées, et la police, devaient pouvoir s'organiser librement et bénéficier de la protection nécessaire en vue de garantir l'application de la Convention. Elle a donc demandé aux gouvernements des provinces concernées de modifier la législation en question afin de la mettre en conformité avec la Convention.

La Commission a également demandé aux gouvernements des provinces de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario d'abroger une loi établissant un monopole syndical, qu'elle considère comme contraire à la Convention. Elle examine aussi un certain nombre d'autres questions relatives aux juridictions des provinces d'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Manitoba et de l'Ontario (pour plus de précisions, se reporter au texte intégral des observations).

Convention No 122 : Dans sa demande directe de 2001, la Commission a noté que le chômage avait chuté, passant de 11,5 % à 6,6 % entre septembre 1993 et juin 2000. Entre avril 1999 et juillet 2000, l'emploi à temps complet a augmenté de 3,1 % et l'emploi à temps partiel de 1,9 % dans le secteur privé. Le nombre global de chômeurs est passé de 8,3 % à 6,6 % entre 1998 et juin 2000. Le chômage des jeunes a baissé, passant de 15,7 % en 1998 à 12,9 % en avril 2000. Les mesures adoptées par le Gouvernement en faveur de l'emploi visaient notamment l'amélioration de l'accès à la connaissance et à la formation; l'appui à l'innovation et au développement des technologies de pointe; un dégrèvement d'impôt pour les particuliers et les sociétés; la révision des primes d'incitation à l'emploi; la promotion de l'emploi des jeunes; et la facilitation de l'accès au crédit pour petites et moyennes entreprises et du financement des exportations.

La Commission a pris note des informations détaillées concernant les programmes de lutte contre le chômage des jeunes au Canada. Chaque année, le Gouvernement fournit une aide à environ 430 000 étudiants; il a établi à l'intention des jeunes une ligne d'information téléphonique et un site Web et parraine de nombreux salons d'information pour la jeunesse. Le chômage des jeunes a augmenté de 4 % en 1999 et de 3,8 % jusqu'à la fin du premier semestre 2000. Toutefois, les Noirs et les jeunes parmi les populations autochtones ont encore des taux de chômage dépassant 20 %. La Commission a demandé des précisions sur les progrès réalisés dans la promotion de l'emploi parmi les jeunes, en particulier ceux qui sont les plus exposés au chômage.

Congo

Position à l'égard des conventions de l'OIT

I. Parmi les conventions pertinentes, le Congo a ratifié les conventions Nos 100 et 111; le bureau attend les premiers rapports détaillés concernant ces instruments. Le Congo a également ratifié les conventions Nos 29, 87, 98, 105 et 138.

II. **Observations des organes de surveillance de l'OIT.** La Commission d'experts de l'OIT n'a pas formulé d'observations concernant les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

El Salvador

Position à l'égard des conventions de l'OIT

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, El Salvador a ratifié les Conventions Nos 100 (en 2000), 111 et 156 (en 2000). Il a également ratifié les Conventions Nos 29, 105, 138, 182, 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 111 : Dans son observation de 2001, la Commission a noté avec intérêt que l'article 246 du décret-loi No 1030 du 26 avril 1997, établissant des règles aux termes du Code pénal, et modifié par le décret-loi No 703 du 9 septembre 1999, prévoit une protection concernant les motifs de discrimination dépassant ceux énoncés dans la Convention, à savoir : grossesse, état civil, condition sociale ou physique, appartenance éventuelle à un syndicat, et relations familiales avec d'autres travailleurs de l'entreprise. Cet article prévoit des sanctions pénales à l'encontre des personnes qui commettent des actes de discrimination graves sur le lieu de travail et n'agissent pas pour remédier à la situation, conformément aux exigences administratives. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des renseignements sur l'application concrète de cette disposition et d'indiquer si des sanctions ont été imposées dans la pratique.

La Commission a également pris note avec intérêt des rapports annuels sur les mesures prises pour se conformer à la politique nationale concernant les femmes pour 1997, 1998 et 1999, établie par l'Institut salvadorien pour la promotion de la femme (ISDEMU). Elle s'est déclarée satisfaite des efforts déployés au niveau institutionnel pour appliquer des mesures en faveur des femmes et des progrès accomplis, principalement en 1998. Elle a noté les lacunes mentionnées, notamment les ressources limitées et l'impossibilité d'unifier les connaissances sur les questions concernant les femmes; ainsi que les recommandations de l'Institut visant à adapter les mesures prises aux objectifs stratégiques. La Commission a également pris note de son nouveau plan pour la période 2000-2004. Elle a demandé au Gouvernement d'indiquer le montant des crédits budgétaires alloués pour l'application du Plan national en faveur des femmes pour la période 2000-2004, notamment en ce qui concerne la section 4 (les femmes et l'emploi), et de continuer de fournir des informations sur les mesures prises pour appliquer le Plan en ce qui concerne l'harmonisation du cadre juridique avec les conventions internationales ratifiées, et la promotion de l'accès des femmes aux programmes de formation professionnelle afin de favoriser leur intégration dans le marché du travail dans le respect de l'égalité des chances. La Commission a noté que le Gouvernement n'avait pas donné de renseignements sur les mesures prises ou envisagées afin de garantir l'égalité des chances et de traitement concernant l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail des populations autochtones et tribales, dans les secteurs public et privé. Elle a de nouveau demandé la communication de données ventilées par sexe.

La Commission a également prié le Gouvernement de fournir des informations détaillées sur la situation et les conditions de travail des femmes employées dans les zones franches pour l'industrie d'exportation, notamment des statistiques et des

résumés des rapports des services d'inspection du travail, afin qu'elle puisse juger de la façon dont la Convention est appliquée.

La Commission a également noté que le Gouvernement avait déclaré que les archives de la Direction générale de l'inspection du travail et de la Direction générale du travail ne contenaient aucun document concernant des plaintes déposées par des salariés ou des cas de médiation relatifs à l'application des dispositions de la Convention. Elle a rappelé que le fait de ne pas faire usage des recours prévus par la législation antidiscrimination résultait peut-être d'une méconnaissance des droits ou d'une interprétation erronée des dispositions juridiques interdisant la discrimination par les travailleurs ou les inspecteurs du travail. La Commission a demandé au Gouvernement de décrire les mesures prises ou envisagées afin de mener les activités d'information requises concernant les droits établis relatifs au principe de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi, et de faire en sorte que les plaintes soient déposées, si nécessaire, et réglées de manière efficace, notamment dans le cas des femmes employées de maison et exerçant une activité agricole.

Convention No 122 : Dans son observation de 2001, la Commission a pris note des données statistiques qui font apparaître une diminution du chômage entre 1995 et 2000. En 2000, le taux de chômage était de 6,6 %, c'est-à-dire inférieur d'un point à la moyenne enregistrée pour la période 1994-1999 (7,6 %). Toutefois, le problème du chômage rural semblait être plus grave qu'en zone urbaine, révélant ainsi, selon la CEPALC, des disparités internes en matière de pauvreté, de revenu et d'égalité des chances. La Commission espérait que le rapport suivant du Gouvernement contiendrait les informations actualisées demandées concernant la situation, les taux et les tendances en matière d'emploi et de chômage et, en particulier, de sous-emploi. À cet égard, elle a demandé au Gouvernement de lui fournir des renseignements sur l'incidence du chômage et du sous-emploi sur les femmes, les jeunes et les travailleurs ruraux (en particulier l'incidence sur l'emploi du plan de l'alliance en faveur de l'emploi).

Dans son rapport, le Gouvernement a mentionné l'adoption de la loi concernant le respect de l'égalité des chances des personnes handicapées, et l'initiative concernant l'adoption d'une nouvelle loi sur l'apprentissage. La Commission lui a demandé de donner des renseignements dans son prochain rapport sur l'impact de ces initiatives sur l'obtention d'un emploi durable pour les personnes handicapées et les jeunes souhaitant intégrer le marché du travail.

Le Gouvernement a également fait savoir que la loi portant sur les zones franches industrielles et la commercialisation était entrée en vigueur et visait à élargir et diversifier la production et les marchés d'exportation. La Commission lui a demandé de décrire dans son prochain rapport comment les activités d'exportation et les zones franches avaient contribué à créer des emplois productifs et durables.

Kenya

Position à l'égard des conventions de l'OIT

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Kenya a ratifié les Conventions Nos 100 et 111 (en 2001), ainsi que les Conventions Nos 29, 45, 89, 98, 105, 138 et 182.

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

Convention No 98 : Dans son observation de 2001, la Commission a noté que le cadre juridique concernant la Convention était réexaminé par l'équipe spéciale nommée par le Gouvernement en mai 2001 et chargée de revoir la législation du travail, tâche qu'elle devrait achever d'ici août 2002. Elle a instamment prié le Gouvernement de faire en sorte que la législation révisée soit pleinement conforme aux articles 4 et 6 de la Convention et que les fonctionnaires, à l'exception de ceux qui sont chargés de l'administration de l'État, bénéficient des garanties prévues par la Convention, en particulier du droit de négociation collective de leurs conditions d'emploi.

Convention No 138 : Dans son observation de 2001, la Commission a noté que la loi sur l'emploi (sect. 226) et le Règlement de 1977 sur l'emploi des enfants seraient modifiés dans le cadre d'une révision générale de la législation du travail qui devait commencer prochainement. Elle a également noté qu'un projet de loi sur les enfants avait été soumis au Parlement et était à l'étude. Elle a prié le Gouvernement de fournir des informations sur les progrès accomplis concernant le projet de révision générale de la législation du travail, ainsi que sur les travaux du Parlement concernant le projet de loi sur les enfants. La Commission a en outre demandé au Gouvernement d'élever l'âge minimum d'accès à l'emploi de 15 à 16 ans, dans le cadre de la loi sur l'emploi, lui rappelant ainsi l'engagement qu'il avait pris lors de la ratification de la Convention. Elle a également noté que le Ministère de l'éducation préparait un projet de loi rendant l'enseignement primaire obligatoire.

Convention No 142 : Dans une demande directe de 1999, la Commission a noté avec intérêt que des mesures avaient été prises afin de promouvoir la participation des femmes à l'orientation et à la formation professionnelles dans l'économie, comme il est souligné dans le Plan national de développement pour 1997-2001, qui encourage les femmes et les jeunes à participer à des activités dans des petites et moyennes entreprises et dans le secteur informel. Il a été demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les résultats obtenus dans le cadre du Plan national de développement, afin d'encourager toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société (art 1, par. 5).

Voir également partie III (informations supplémentaires).

Luxembourg

Position à l'égard des conventions de l'OIT

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Luxembourg a ratifié la Convention No 100 et, en mars 2001, la Convention No 111, ainsi que les Conventions Nos 3, 29, 87, 98, 103, 105, 138 et 183.

II. Observations des organes de surveillance de l'OIT. Les observations 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 sa demande directe de 2001, la Commission a noté que le Gouvernement avait indiqué que les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ne procédaient pas d'une rémunération directe inégale pour un travail égal, mais d'interruptions de carrière pour raisons familiales et de l'absence de promotions et d'avancement. Le Gouvernement a indiqué que les délégués à l'égalité, nommés en application de la loi du 7 juillet 1998 et siégeant dans les comités du personnel des entreprises publiques et privées employant plus de 15 personnes, jouaient un rôle de sensibilisation important auprès des employeurs et du personnel en ce qui concerne le partage des responsabilités familiales avec les pères. La Commission a cependant noté que le Gouvernement avait répondu à sa demande directe concernant l'application de la loi du 7 juillet 1998 en déclarant qu'elle ne posait aucun problème majeur. En notant les observations formulées ci-dessus par le Gouvernement, et considérant que, au sens de l'article 11 *bis* (2) de la loi modifiée du 18 mai 1979, modifiée par la loi du 7 juillet 1998, les délégués à l'égalité sont chargés de faire respecter l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et en ce qui concerne la rémunération et les conditions de travail, la Commission espérait que le prochain rapport contiendrait des informations sur les activités menées par les délégués dans l'exercice de cette fonction. Elle espérait également que le Gouvernement communiquerait des informations sur des cas individuels ou collectifs concernant l'égalité de traitement des hommes et des femmes, que les délégués pouvaient soumettre aux employeurs au titre de l'article 11 *bis* (1) (d).

La Commission a également appelé l'attention du Gouvernement sur le fait que, selon le rapport initial et le deuxième rapport périodique de 1996 sur les mesures prises pour appliquer la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les critères d'évaluation et de classement figurant dans plusieurs conventions collectives continuaient néanmoins de favoriser la main-d'oeuvre masculine. À cet égard, elle lui a demandé de la tenir informée des progrès accomplis depuis 1996 concernant la promotion de l'application de la Convention dans les négociations collectives.

Convention No 87 : Dans sa demande directe de 2001, la Commission a rappelé la nécessité de modifier l'article 6 (1) de la loi du 6 mai 1974, afin d'autoriser les travailleurs étrangers qui ne sont pas ressortissants du Luxembourg ou d'autres États membres de l'Union européenne, à siéger dans les comités mixtes d'entreprise, tout du moins après avoir résidé un certain temps dans le pays d'accueil. À ce sujet, elle a noté que le Gouvernement avait déclaré qu'il préparait une révision de l'ensemble de la législation sur les structures de représentation des salariés, y compris les comités mixtes d'entreprise. Dans ce contexte, il examinerait également la question de savoir s'il convenait d'autoriser les travailleurs étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne à siéger dans les comités mixtes d'entreprise, après avoir résidé un certain temps au Luxembourg. La Commission a pris note de cette information et prié le Gouvernement de la tenir informée, dans son prochain rapport, des mesures effectivement prises pour mettre les dispositions de l'article 6 (1) de la loi du 6 mai 1974 en concordance avec l'article 3 de la Convention.

Norvège

Position à l'égard des conventions de l'OIT

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Norvège a ratifié les Conventions Nos 100, 111 et 156. Elle a également ratifié les Conventions Nos 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

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 son observation de 2000, la Commission a pris note des données statistiques indiquant que l'écart salarial entre les hommes et les femmes était demeuré stable entre 1996 et 1998. Le Gouvernement a fait savoir que, dans les années 90, on avait enregistré une augmentation des niveaux de rémunération des femmes dans toutes les catégories pour lesquelles on disposait de données, l'écart s'étant le plus réduit chez les fonctionnaires et les employés du commerce de détail. La moyenne pondérée de tous les groupes indiquait que le salaire annuel moyen des femmes, qui était égal à 85 % du salaire correspondant des hommes en 1990, était passé à 86 % en 1998. Le Gouvernement a souligné que, les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes se manifestant sous des formes différentes, le principe de la Convention devait être appliqué selon des méthodes différentes. Il a distingué trois sortes de discrimination salariale fondée sur le sexe : la discrimination dans l'emploi (les femmes n'ayant pas les mêmes chances que les hommes d'accéder à un emploi et d'être promues), la discrimination directe (les femmes ayant une rémunération inférieure à celle des hommes à fonctions et qualifications égales), et la discrimination relative à l'évaluation du travail (la rémunération pour les emplois essentiellement féminins étant inférieure à celle des emplois essentiellement masculins analogues).

Le Gouvernement a souligné que, contrairement au secteur public où l'égalité systématique de rémunération est d'application obligatoire, les entreprises des secteurs privé et municipal sont libres de décider s'ils appliquent ou non ce système. On examine donc actuellement la question de savoir si un arrêté ayant force de loi pourrait inciter à prendre à l'échelon local des mesures en faveur de l'égalité systématique de salaires. Le Gouvernement a également indiqué que la Fédération des entreprises et industries norvégiennes, la Fédération norvégienne des syndicats et la Confédération des syndicats de métier avaient conclu, lors de l'accord salarial de 2000, un accord portant sur un nouveau programme d'action en faveur de l'égalité entre les sexes. Cet accord met l'accent sur les conditions de rémunération et l'élaboration de grilles de salaires fondées sur des critères qui tiennent compte de la dimension sexospécifique. La Commission a pris note avec intérêt de ces nouveaux éléments, et exprimé l'espoir que les partenaires sociaux parviendraient à un accord pour favoriser une meilleure application de la Convention.

La Commission a noté que la loi sur l'égalité de statut était encore en cours de révision, en coopération avec les partenaires sociaux. L'article 5 de cette loi, qui restreint l'application du principe d'égalité de rémunération aux emplois au sein d'une même entreprise, était à l'examen et l'on envisageait d'en étendre le champ d'application pour la comparaison des emplois. Le Gouvernement a indiqué qu'il serait peut-être souhaitable de supprimer la restriction imposée actuellement, de

façon à favoriser l'application du principe de la Convention, compte tenu notamment de la persistance de la ségrégation professionnelle sur le marché du travail norvégien. Dans son rapport, le Gouvernement a admis que le fait que les hommes et les femmes occupaient des fonctions différentes expliquait en majeure partie l'inégalité des salaires, situation qu'il attribuait à la discrimination dans l'emploi et aux orientations professionnelles différentes choisies par les femmes et les hommes. La Commission a également noté que, selon l'Ombudsman pour l'égalité de statut, la Commission de recours pour l'égalité de statut et lui-même appliquent l'article 5 de telle façon que rien n'empêche de mettre en comparaison des emplois dans deux secteurs différents où les conditions de travail et les rémunérations sont régies par des accords collectifs sur les salaires différents. L'Ombudsman affirme donc que la loi est interprétée et appliquée conformément aux obligations internationales de la Norvège et en accord avec la Commission d'évaluation des emplois. La Commission a demandé au Gouvernement d'envisager d'étendre le champ d'application de l'article 5 de la loi sur l'égalité de statut, de façon à autoriser la comparaison des emplois dans des entreprises différentes, et de la tenir informée des changements intervenus à cet égard et de lui transmettre un exemplaire du texte de loi, après adoption des amendements correspondants.

Convention No 111 : Dans son observation de 2000, la Commission a pris note avec intérêt du vaste éventail de mesures prises récemment par le Gouvernement en vue de favoriser l'égalité des chances concernant l'accès à l'emploi et l'égalité de statut en termes de race et d'ascendance nationale, notamment les suivantes : l'adoption du plan gouvernemental de lutte contre le racisme et la discrimination (1998-2001); la création d'un centre de lutte contre la discrimination ethnique; la création d'une commission chargée de réviser la législation relative à la discrimination raciale; et la constitution d'une base de données pour la prise en compte des titres universitaires des travailleurs étrangers. La Commission a également pris note des excuses présentées publiquement, en février 1998, par le Gouvernement pour les injustices commises par le passé à l'encontre des Rom (gens du voyage).

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission a pris note que, le 30 avril 1998, l'article 55 A de la loi No 4/1977 relative à la protection des travailleurs et aux conditions de travail avait été modifié de façon à comporter une disposition interdisant dans les méthodes de recrutement toute discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance nationale ou l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou le type de cohabitation. Elle a prié le Gouvernement de lui présenter dans son prochain rapport des éléments d'information sur l'application pratique de l'article 55 A.

La Commission a également rappelé les commentaires dont elle avait déjà fait part au sujet de l'article 2 de la loi No 4/1977, en vertu duquel les employés de certains secteurs – transports maritimes, chasse et pêche, y compris le traitement des prises en mer, et aviation militaire, notamment – ne sont pas visés par cette loi et ne sont donc pas protégés contre la discrimination. Elle a également rappelé que le champ d'application de la loi ne couvrait pas les travailleurs à domicile. La Commission demande au Gouvernement de lui présenter des éléments d'information sur les mesures qui seraient éventuellement prises ou envisagées pour garantir la protection contre la discrimination des travailleurs employés dans les secteurs non couverts par la loi No 4/1977.

La Commission a pris note des éléments présentés dans le rapport du Gouvernement concernant, notamment, le Livre blanc sur l'immigration et le caractère multiculturel de la Norvège et le Plan gouvernemental de lutte contre le racisme et la discrimination (1998-2001). Elle a noté avec intérêt que ce plan visait à réduire les obstacles structurels à l'emploi et dégagait sept domaines prioritaires axés, notamment, sur les mesures permettant de garantir l'égalité des chances devant l'emploi et les activités de plaidoyer et de protection contre tout licenciement abusif sur le marché du travail. Ayant relevé que le taux de chômage était de 6,3 % chez les immigrants, contre 2,2 % pour l'ensemble de la population, les immigrants africains présentant le taux le plus élevé (12,6 % en mai 1999) (CERD/C/363/Add.3, avril 2000), la Commission a pris note des mesures prises pour faciliter le recrutement dans le secteur public de personnes d'origine immigrée (1998-2001). À cet égard, elle a également noté les éléments présentés par la Norvège dans son intervention lors de la Conférence européenne contre le racisme, tenue à Strasbourg du 11 au 13 octobre 2000, ainsi que la constitution, à l'initiative du Ministère de l'éducation, de la recherche et des cultes, d'une base de données nationale pour la prise en compte des titres universitaires étrangers. Elle a prié le Gouvernement de lui présenter des éléments sur l'application des mesures prises pour lutter contre la discrimination directe et indirecte et les résultats obtenus, et de lui fournir des données statistiques sur le marché du travail norvégien, ventilées par groupe ethnique et par sexe.

Le Gouvernement a transmis un rapport sur la Convention No 111, que la Commission d'experts examinera à sa session de novembre-décembre 2002.

Convention No 156 : Dans son observation de 2000, la Commission a pris note des différentes mesures prises par le Gouvernement pour garantir que les travailleurs ayant des responsabilités familiales aient des chances égales et bénéficient du même traitement que les autres travailleurs. La loi sur les prestations familiales pour les parents de jeunes enfants est entrée en vigueur le 1er août 1998 et s'applique à tous les parents ayant des enfants âgés de 1 à 3 ans, quels que soient les moyens financiers dont dispose la famille, excepté lorsque l'enfant est inscrit dans une garderie bénéficiant de subventions gouvernementales. Lorsque l'enfant est confié à temps partiel à la garderie, la famille est indemnisée de façon partielle. À cet égard, la Commission a pris note des amendements apportés aux articles 31, 32 et 33 A de la loi de 1977 relative à la protection des travailleurs et au cadre de travail, qui étendent le droit à un congé pour permettre à un parent de s'occuper d'un enfant, y compris lorsque la responsabilité parentale est confiée en vertu des articles 36 et 37 de la loi sur l'enfance, et pour les enfants ayant des besoins spéciaux. La Commission a également noté avec intérêt que le pourcentage de pères demandant à bénéficier de prestations parentales avait augmenté, passant de 1 % en 1993, année de l'instauration de ces allocations, à près de 80 % actuellement; elle a prié le Gouvernement de continuer de donner des éléments d'information sur ces mesures et d'autres visant à renforcer le rôle du père concernant la charge de jeunes enfants, conformément à une recommandation du Groupe de travail sur le rôle des hommes évoquée dans les commentaires précédents.

Convention No 122 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission a pris note des éléments selon lesquels l'économie du pays, qui avait ralenti en 1999 après une longue période de forte expansion, avait amorcé une nouvelle reprise. Le taux d'accroissement de la population active a ralenti, passant de 2 % en moyenne en 1995-1997 à environ 0,6 % en 1998 et 1999, avec une valeur

négative pour les hommes. Des emplois ont été créés principalement dans les secteurs de la santé et des services sociaux. Le chômage a augmenté de 6,9 % en 1999 et 2000, touchant essentiellement la population masculine et les travailleurs les plus âgés à la suite d'un fort ralentissement de l'activité de l'industrie manufacturière. Le nombre de retraites anticipées et de pensions d'invalidité ayant augmenté, le chômage a reculé chez les travailleurs de plus de 60 ans. On a enregistré une légère augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel. Le Gouvernement a indiqué que le chômage avait augmenté de 12,4 % pour les travailleurs de langue maternelle étrangère, en raison de l'augmentation du nombre de réfugiés admis dans le pays. Le Gouvernement a élaboré, en étroite coopération avec la Fédération des entreprises et des industries norvégiennes, la Fédération norvégienne des syndicats et la Fédération des entreprises commerciales et publiques norvégiennes, des plans d'action individuels pour les immigrants, qui comportent des cours de langue et une formation professionnelle. Les programmes intéressant le marché du travail couvraient les subventions salariales, l'emploi dans les entreprises publiques, les programmes de qualification professionnelle et l'engagement de personnel temporaire pour remplacer les employés en congé. Des programmes spéciaux destinés aux handicapés prévoient leur scolarisation, leur rééducation dans l'entreprise, des subventions salariales et des subventions à l'emploi pour les entreprises publiques. Les services de recrutement sont accessibles par l'Internet.

Convention No 138 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission a noté avec intérêt que les règlements relatifs à l'emploi d'enfants et de jeunes (No 551 du 30 avril 1998) avaient été publiés et qu'un certain nombre d'amendements avaient été apportés au chapitre IX de la loi relative au milieu de travail (No 4, 1997). Elle a demandé un complément d'information sur différents points (voir le texte intégral de la demande directe).

Troisième partie : Renseignements complémentaires

Kenya

En mai 2001, des participants kényens ont assisté à un séminaire de formation sous-régional organisé par l'OIT, à Kampala. Lors de ce séminaire destiné à des juges et consacré aux questions relatives à la discrimination, des thèmes tels que le harcèlement sexuel, l'égalité de salaire pour un travail d'égale valeur et les formes indirectes de discrimination sexuelle ont été abordés.

Le Kenya a pris part à un séminaire tripartite de l'OIT consacré à la promotion de la ratification des Conventions Nos 100 et 111, organisé en 2000, en Afrique de l'Est. À cette occasion, il a été procédé à un examen minutieux de la législation kényenne en vue de la mettre en conformité avec les conventions. Le pays est encouragé à poursuivre ses travaux dans ce sens. Comme indiqué précédemment, le Kenya a ratifié les Conventions Nos 100 et 111 en 2001.

Un atelier national, organisé dans le cadre du projet visant à promouvoir la politique de l'OIT à l'égard des peuples autochtones et tribaux et accueilli par le Centre pour la promotion des droits des minorités, s'est tenu du 28 au 30 novembre 2001. Son but premier était de faciliter la coordination d'une stratégie efficace visant à compiler des informations puis à établir un rapport de situation concernant les pasteurs et les chasseurs-cueilleurs au Kenya, en vue de le présenter à la Commission de révision de la Constitution, et à obtenir la participation active de ces populations au processus. La Convention No 169 de l'OIT y a également été présentée. En vertu de l'article 3 de la Convention, les peuples indigènes et tribaux doivent jouir pleinement des droits de l'homme et des libertés fondamentales, sans entrave ni discrimination. L'article prévoit également que les dispositions de la Convention doivent être appliquées sans discrimination aux femmes et aux hommes de ces peuples.

Suisse

Position à l'égard des conventions de l'OIT

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Suisse a ratifié les Conventions Nos 100 et 111, ainsi que les Conventions Nos 29, 45, 87, 98, 105, 138, 142 et 182.

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 la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission d'experts a noté que l'écart salarial continuait de diminuer lentement. En 1998, la différence de salaires entre hommes et femmes était de 22 % dans le secteur privé (23 % en 1996), contre 9 % dans le secteur public (11 % en 1996).

La Commission a pris note avec intérêt de l'adoption par le Gouvernement fédéral, le 1er mars 1999, d'un plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes, dans le cadre duquel un certain nombre de mesures devaient être prises pour promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail égal, lesquelles consistaient notamment à : créer un dispositif visant à garantir l'absence de toute discrimination lors de

l'évaluation de la qualité du travail avant l'introduction d'un système de rémunération en fonction du mérite; instaurer un mécanisme de contrôle à l'échelon fédéral visant à garantir que les sous-traitants, dans le cadre de marchés publics, respectent bien le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal; inviter le Gouvernement fédéral à déterminer si son système de rémunération actuel engendrait une discrimination structurelle directe ou indirecte et, le cas échéant, à prendre toutes mesures requises pour y remédier.

Soulignant que les articles 14 et 15 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes autorisent à soutenir les organisations privées et publiques en vue de l'adoption de mesures d'encouragement, la Commission a noté que plusieurs projets parmi ceux qui avaient bénéficié de subventions en 1998 et 1999 favorisaient l'application de la Convention; l'un d'eux, notamment, qui consistait à réévaluer et reclasser les emplois non qualifiés du secteur de l'horlogerie, avait engendré l'augmentation des salaires des employées à Genève.

La Commission a noté que le Tribunal fédéral avait statué sur 18 affaires concernant l'égalité de rémunération et demandé que lui soient communiquées des copies des décisions prises. Elle a pris note de l'affaire *M. B. c. le canton de Saint-Gall*, en date du 17 mai 2000, dans laquelle le Tribunal fédéral a conclu qu'aux fins du calcul du traitement d'un enseignant, compte tenu des mécanismes du marché du travail, on pouvait se fonder sur les salaires dans le secteur privé. La Commission a pris note des commentaires formulés par la Fédération suisse des syndicats, aux termes desquels la décision prise dans cette affaire était contraire à la réalisation du principe d'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail égal; elle a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour atténuer l'impact négatif du recours aux mécanismes du marché du travail sur la réalisation de l'égalité de salaire entre hommes et femmes dans l'enseignement.

La Commission a noté avec intérêt que l'article 8(1) de la loi du 16 décembre 1994 sur les marchés publics disposait que les marchés ne pouvaient être attribués qu'aux sous-traitants garantissant l'égalité de salaire entre femmes et hommes pour un travail égal. De surcroît, l'administration, en tant qu'adjudicatrice, peut contrôler ou faire contrôler le respect du principe [art. 8(2)]. La Commission a noté avec intérêt que la charge de la preuve incombait au soumissionnaire. Elle a également noté qu'en vertu de l'article 6 de l'ordonnance du 11 décembre 1995 sur les marchés publics, la charge du contrôle pouvait être transférée aux bureaux sur l'égalité aux échelons fédéral, cantonal ou municipal. La Commission a noté que, ce contrôle n'ayant pas encore été mis en place, le Bureau fédéral sur l'égalité entre les hommes et les femmes avait demandé que soit élaboré un instrument de surveillance économétrique, qui devait être achevé au début de 2001. Elle a demandé que lui soit communiquée une copie de l'instrument finalisé.

Convention No 111 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2000, la Commission a pris note des éléments d'information transmis par le Gouvernement au sujet de l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité; il en ressort que le nombre limité de recours formés en vertu de cette loi démontrait qu'elle n'offrait pas la protection voulue, en particulier contre les licenciements. Elle a également pris note de la désapprobation exprimée par la Confédération des employeurs suisses au sujet de cette analyse et souhaité que l'on parvienne à cerner les points forts et les lacunes de la loi en poursuivant les travaux de recherche et d'analyse des progrès accomplis sur la voie de l'égalité entre hommes et femmes menés, données

statistiques à l'appui, par les groupes d'experts constitués par le Gouvernement, ainsi qu'en examinant les plaintes déposées en vertu de cette loi.

La Commission d'experts a examiné les derniers rapports du Gouvernement sur l'application des Conventions Nos 100 et 111 à sa session de novembre-décembre 2002.
