



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

Distr. générale  
17 juillet 2002  
Français  
Original: anglais

---

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

Session exceptionnelle

5-23 août 2002

Point 5 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 présentés par les institutions spécialisées  
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 19 juin 2002, le Secrétariat a, au nom du Comité, invité l'Organisation internationale du Travail (OIT) à présenter au Comité 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 en vue de compléter ceux qui figurent dans les rapports des États parties à la Convention qui seront examinés à la session exceptionnelle.

2. Par ailleurs, le Comité souhaitait obtenir des renseignements concernant 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/2002/EXC/1.

\*\* La note explicative demandée au titre du paragraphe 8 de la résolution 53/2083 B, dans lequel l'Assemblée générale a décidé « que, en cas de soumission tardive d'un rapport aux services de conférence, les raisons de ce retard seront indiquées dans une note explicative figurant dans le document », n'était pas jointe au document original.



## **Annexe**

### **Rapport présenté par l'Organisation internationale du Travail**

## Table des matières

|   | <i>Page</i> |
|---|-------------|
| I. Introduction . . . . .   | 1           |
| II. Renseignements sur la situation de chaque pays . . . . .        | 2           |
| A. Argentine . . . . .  | 2           |
| B. Arménie . . . . .  | 6           |
| C. Barbade . . . . .  | 6           |
| D. République tchèque . . . . .                                     | 8           |
| E. Grèce . . . . .  | 11          |
| F. Guatemala . . . . .  | 16          |
| G. Hongrie . . . . .  | 20          |
| H. Mexique . . . . .  | 24          |
| I. Pérou . . . . .  | 28          |
| J. Ouganda . . . . .  | 30          |
| K. Yémen . . . . .  | 31          |
| III. Complément d'information . . . . .                             | 34          |
| A. Information sur les activités de coopération technique . . . . . |             |
| B. Annexes relatives à la deuxième partie du rapport . . . . .      |             |

## 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 184 conventions qui ont été adoptées à ce jour, l'information dont il est fait état dans le présent rapport renvoie principalement aux suivantes :

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (no 100), qui a été ratifiée par 159 États membres;
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (no 111), qui a été ratifiée par 156 États membres;
- Convention sur les travailleurs qui ont des responsabilités familiales, 1981 (no 156), qui a été ratifiée par 34 États membres.

S'il y a lieu, le rapport renvoie à un certain nombre d'autres conventions qui touchent à l'emploi des femmes, concernant :

### **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)

### **La 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)

### **La politique de l'emploi**

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

### **La 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)

### **Le 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)

#### **Les travaux souterrains**

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

#### **Le travail à temps partiel**

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

#### **Le 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 la Commission. Les observations sont publiées dans le rapport annuel B de la Commission, qui paraît en anglais, en espagnol et en français et qui est présenté à la Conférence internationale du travail. Les demandes directes (rédigées en anglais et en français ainsi qu'en espagnol s'il s'agit des pays hispaniques) ne sont pas publiées, mais elles sont portées à la connaissance du public. Elles sont ensuite 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).

En outre, la troisième partie du rapport contient des renseignements supplémentaires sur les pays en question : tableaux statistiques, information sur les activités de coopération technique et annexes (extraits des observations pertinentes de la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations) à la deuxième partie du rapport.

## **II. Renseignements sur la situation de chaque pays**

### **A. Argentine**

1. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Argentine a ratifié les Conventions nos 100, 111 et 156. Elle a ratifié également les conventions nos 3, 29, 45, 87, 98, 105, 138, 142 et 182.

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

Convention no 100. Dans une demande directe formulée en 2001, la Commission notait que, d'après le Gouvernement, bien que le Plan de 1998-1999 pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le monde du travail ait été approuvé par décret no 254-98 en date du 9 mars et en dépit du fait qu'il y était donné ordre à l'administration publique de faire en sorte que les mesures pertinentes soient adoptées dans ses divers départements en vue d'assurer la mise en application des objectifs du Plan, ceux-ci n'ont pas fait l'objet d'une insertion

institutionnelle, de sorte que le niveau d'application en a été pratiquement nul. Le Gouvernement a indiqué que seules quelques actions isolées avaient eu lieu, notamment des activités de promotion et d'assistance technique organisées à l'intention des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux dans le cadre de la composante « Services communautaires » du Programme pour l'emploi de transition (point 1.1.2 du Plan).

En ce qui concerne la ventilation par sexe des données relatives au marché de l'emploi sur le plan national, la Commission a noté que le Conseil national pour la promotion de la femme (CNM) a, en 1998, signé un accord avec l'Institut national de la statistique et du recensement (INDEC) en vue d'oeuvrer ensemble à la production de ce type de données. Elle a pris note des statistiques relatives à la population active ventilées par sexe, par catégorie d'emploi et par branche d'activité selon le revenu individuel total et fait observer que le salaire de 34,5 % des femmes se situe entre le premier et le quatrième décile de revenu alors que, pour un salaire qui se situe dans cette fourchette, le pourcentage d'hommes est de 21,3 %. Concrètement, en matière de travail rémunéré, on peut dire que, dans le secteur des services, 37,1 % des femmes gagnent un salaire qui se situe dans cette fourchette, la plus basse de l'échelle des salaires, alors qu'il n'y en a que 16,3 % à gagner un salaire qui se situe à l'intérieur des neuvième et dixième déciles. Pour les hommes, les chiffres correspondants étaient respectivement de 17,6 % et de 31,5 %. Les statistiques montrent que 38,8 % de toutes les femmes qui travaillent sans en tirer un salaire se situent entre le premier et le quatrième décile alors que, pour les hommes, le chiffre correspondant est de 24,6 %. La Commission a constaté que l'on trouve un très fort pourcentage de femmes, à savoir 35,6 %, aux niveaux de revenus les plus bas alors que, pour les hommes, le pourcentage n'est que de 22,3 %. Elle demandait au Gouvernement de l'informer des mesures qui sont en cours d'adoption ou qui pourraient être adoptées : 1) en vue de faire en sorte que les femmes puissent avoir accès à des emplois qui impliquent une plus grande prise de responsabilités et de décisions et qui soient mieux payés; 2) pour éviter que les catégories professionnelles dans lesquelles les femmes travaillent ne soient celles auxquelles la tradition les destine; 3) pour garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

La Commission a pris note aussi de la relance, en novembre 2000, de la Commission tripartite pour l'égalité de traitement et de chances entre les hommes et les femmes dans le monde du travail dans le but de promouvoir l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Convention no 111. Dans son observation de 1999, la Commission a pris note avec intérêt du décret no 66/99 en date du 29 janvier 1999 portant approbation de la convention collective pour l'administration publique nationale, convention collective qui demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2000. Elle a également accueilli avec satisfaction le fait qu'aux termes de l'article 129 de cette convention, les parties sont convenues d'éliminer toute mesure ou pratique susceptible de conduire à un traitement discriminatoire ou inégal entre travailleurs fondé sur le sexe, la nationalité, la race, la religion, l'orientation politique, l'appartenance à un syndicat ou tout autre critère.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 1999, la Commission a pris note avec intérêt du décret no 254/98 du 9 mars 1998 portant approbation du plan

pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le monde du travail et elle a prié le Gouvernement de fournir des renseignements sur l'application de ce plan, sur son évolution et sur la formation professionnelle, en y incluant, ventilées par sexe, des statistiques sur les niveaux d'instruction et d'analphabétisme.

*Un rapport a été reçu du Gouvernement et la Commission d'experts l'examinera à sa prochaine session de novembre-décembre.*

Convention no 156. Dans l'observation qu'elle a faite en 2000, la Commission a pris note avec satisfaction de la promulgation de la loi no 24714 de 1996 portant création d'un nouveau système d'allocations familiales. La loi no 18017 B, qui avait donné lieu aux observations B de la Commission, est abrogée par l'article 25 de la loi no 24714, de même que ses amendements, ainsi que les décrets nos 770/96, 771/96 et 991/96. Le nouveau régime apporte d'importants changements, en ce sens qu'il reconnaît aux hommes et aux femmes mêmes droits aux allocations, à la différence du précédent, qui faisait de l'homme le principal bénéficiaire et dont la Commission avait indiqué qu'il n'était pas en stricte conformité avec la Convention. Le nouveau système est régi par la loi susmentionnée, par le décret no 1245/96 ainsi que par les décisions nos 112/96, 16/97 et 88/97 du Secrétariat à la sécurité sociale. Aux termes de ces dispositions, lorsque les deux parents sont employés ou qu'ils bénéficient du régime intégré de retraite et de pension ou d'une assurance chômage, les allocations familiales peuvent être demandées par celui des parents qui aurait droit à la plus forte allocation.

Dans la demande directe qu'elle a faite en 2000, la Commission a pris note, en ce qui concerne ses précédentes observations en matière d'actions positives, de la mise en place d'organismes compétents sur le terrain, de l'établissement de plans d'action et de l'organisation ou de la préparation de stages de formation. Elle a pris note aussi avec intérêt de diverses actions qui vont dans l'esprit de la Convention, comme le Plan fédéral pour la femme (1999-2000), mis en oeuvre par le Conseil national pour la promotion de la femme grâce à des fonds de la Banque interaméricaine de développement, plan qui vise à renforcer la position de la femme aux niveaux national, provincial et municipal. Elle a pris note, entre autres, de la décision no 463 du Ministère du travail et de la sécurité sociale en date du 23 juillet 1998, dont l'article premier porte création, sous les auspices du Secrétariat au travail, d'un groupe de la coopération technique pour l'égalité des chances au travail, avec pour mission, notamment, d'effectuer des études axées sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs qui ont charge de famille.

Notant que le Ministère du travail et de la sécurité sociale procédait à la mise au point, en matière d'emploi, de programmes visant à promouvoir les possibilités d'emploi pour les catégories qui ont le plus de mal à entrer sur le marché du travail et à y rester, la Commission souhaitait obtenir des informations concernant l'impact réel et à long terme de ces programmes sur la réduction du taux de chômage parmi les travailleurs qui ont charge de famille. Elle souhaitait aussi être renseignée sur le processus de transformation des coûts auquel il a été fait référence dans ses précédentes observations sur cet article.

La Commission a noté aussi qu'aux termes de la loi no 24716 du 23 octobre 1996, une employée qui donne naissance à un enfant atteint du syndrome de Down a le droit de prendre un congé sans salaire de six mois tout en continuant à recevoir des allocations jusqu'à la fin de la période pendant laquelle elle est empêchée de travailler pour cause de maternité, le montant des allocations étant égal à la

rémunération qu'elle aurait reçue si elle avait travaillé. Tout en prenant note avec intérêt de cette disposition, la Commission a suggéré d'en envisager une éventuelle révision aux termes de laquelle ce congé pourrait être pris par la mère qui travaille ou par le père qui travaille. De même, elle a fait observer que l'article 183 de la loi no 20740 relative au congé temporaire sans salaire dispose qu'une mère dont il est dûment établi qu'elle prend soin d'un enfant en bas âge qui est malade peut avoir droit à une indemnité pour durée de service ou pour congé temporaire sans salaire comme il est dit aux paragraphes b) et c) de l'article cité plus haut. Constatant que l'article 183 ne s'applique qu'aux femmes qui travaillent, et qu'il n'est de ce fait pas en stricte concordance avec la Convention, la Commission suggérait de le modifier en vue de le rendre applicable aux travailleurs des deux sexes.

Se référant au rapport du Groupe de la coordination pour les affaires internationales, la Commission a noté que l'article 179 de la loi de 1976 sur les contrats de travail n'est pas appliqué faute de dispositions réglementaires à cet effet. Cet article dispose que, dans les établissements qui comptent le nombre minimum d'employées prévu par les textes, l'employeur est tenu de prévoir un local pour les mères qui allaitent et pour les soins à donner aux enfants jusqu'à un certain âge et dans des conditions à fixer ultérieurement. Étant donné que la Convention est applicable aux travailleurs et aux travailleuses qui ont charge de famille, la Commission a suggéré d'envisager la possibilité d'étendre le bénéfice de ces prestations aux pères qui travaillent et elle a demandé des renseignements sur le point de savoir s'il est envisagé des textes réglementaires applicables à cet article de la loi, ajoutant qu'elle souhaitait être tenue informée de l'évolution des choses à cet égard. Étant donné que cet article ne peut être appliqué faute de dispositions prévues à cet effet et qu'aucune information détaillée n'a été communiquée en ce qui concerne les conditions réelles dans lesquelles sont dispensés les soins aux enfants et les services aux familles, la Commission réitérait sa demande d'informations sur ce point.

Convention no 3. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission a noté que, d'après le Gouvernement, les travailleuses à charge bénéficient, dans le cadre de leur protection sociale (« Obra Social »), d'une aide médicale qui comprend en général une couverture spéciale pour la maternité. Elle a prié le Gouvernement de fournir un complément d'information sur la nature des soins assurés aux travailleuses dans le cadre des « Obras Sociales » au cours du congé de maternité ainsi que sur les conditions dans lesquelles ils sont dispensés.

Se référant à ses précédentes observations, la Commission a pris note des renseignements fournis par le Gouvernement sur l'article 2 du décret-loi no 1245/96. Elle a noté que le Gouvernement n'avait pas dit si les femmes qui ne sont pas employées depuis au moins trois mois, et qui donc ne satisfont pas à la condition stipulée à l'article 11 de la loi no 24714 concernant le régime des allocations familiales, ont quand même droit à des indemnités prélevées sur les fonds publics ou fournies par un système d'assistance publique. Elle a demandé au Gouvernement de dire si tel était le cas.

En réponse aux précédentes observations de la Commission au sujet de l'article 4 de la Convention, le Gouvernement s'est une fois de plus référé à l'article 177 de la loi no 20744 relative aux contrats d'emploi, loi qui garantit la stabilité de l'emploi à une travailleuse à partir du moment où elle fait savoir à son employeur qu'elle est enceinte. De plus, l'article 178 de cette loi dispose que tout licenciement

qui interviendrait au cours des sept mois et demi précédant ou suivant la date de l'accouchement sera réputé lié à la maternité si l'employeur ne fournit pas la preuve que le licenciement est dicté par d'autres causes. En l'absence d'une telle preuve, une employée qui a été licenciée pour cause de maternité a droit à réparation pour licenciement injustifié ainsi qu'à une indemnité spéciale équivalant à une année de salaire. La Commission n'ignorait pas que les dispositions de la loi no 2074 susmentionnée prévoient une période de protection plus longue que celle dont il est fait état dans la Convention et qu'elles offrent aux femmes qui travaillent un certain nombre de garanties qui les mettent à l'abri d'un licenciement injustifié pendant leur grossesse et après leur accouchement. Toutefois, ces dispositions ne sont pas suffisantes en elles-mêmes pour garantir la pleine application de cette disposition de la Convention. En fait, l'article 4 de la Convention interdit à l'employeur de signifier son congé à une femme durant son absence pour congé de maternité ou à une date telle que le délai de préavis viendrait à expiration pendant son absence, sans qu'il soit fait référence à la possibilité d'autoriser un licenciement dans des circonstances particulières ou exceptionnelles pour une raison qui serait légale au regard de la législation du pays. Cela étant, la Commission espérait que le Gouvernement serait en mesure de revoir la question et elle le priait de faire état dans son prochain rapport de tous progrès qui auraient été faits en vue d'assurer la pleine application de cette disposition de la Convention.

## **B. Arménie**

### **Position à l'égard des conventions de l'OIT**

1. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Arménie a ratifié les Conventions nos 100 et 111 (l'une et l'autre en 1994). Elle a ratifié également la Convention no 122.

2. Observations des organes de surveillance de l'OIT. Des premiers rapports détaillés sur ces conventions ont été demandés. Comme ils n'ont pas encore été reçus, il n'y a pas, à ce jour, d'observations de la Commission d'experts de l'OIT à leur sujet.

## **C. Barbade**

### **Position à l'égard des conventions de l'OIT**

1. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Barbade a ratifié les Conventions nos 100 et 111. Elle a ratifié également les Conventions nos 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

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

Convention no 110. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission a rappelé que le Gouvernement avait dit que, quand les salaires sont déterminés par voie de négociations collectives, les employeurs et les syndicats procèdent à une évaluation concertée des emplois et qu'il arrivait, dans certains cas, que des entreprises fassent elles-mêmes cette évaluation. La Commission a une fois

de plus prié le Gouvernement de donner, dans son prochain rapport, une information plus détaillée sur les opérations d'évaluation concertée des emplois qui ont lieu dans le secteur privé, y compris sur la méthode suivie. Elle a rappelé aussi que, dans un précédent rapport, le Gouvernement avait dit que le Département du travail a lancé, dans le secteur des plantations, une enquête qui comprend des données statistiques. Elle l'a prié une fois de plus d'indiquer, dans son prochain rapport, les résultats de cette enquête, en y incluant des données statistiques sur le nombre et le sexe des travailleurs aux différentes catégories de salaire.

La Commission a noté aussi, se référant au projet de rapport d'enquête permanente par sondage sur la population active (1994-1999), publié par le Service statistique de la Barbade, qu'en 1999, 6,56 % des hommes avaient un salaire hebdomadaire moyen supérieur à 800 dollars, alors que, dans cette même tranche de salaire, les femmes n'étaient que 5,27 %; que 24,43 % des hommes avaient un salaire hebdomadaire moyen qui se situait entre 400 et 599 dollars, alors que les femmes n'étaient que 16,52 % à gagner ce salaire; qu'enfin, les hommes étaient 55,72 % à gagner un salaire hebdomadaire moyen inférieur à 400 dollars, alors que ce pourcentage était de 66,78 % dans le cas des femmes. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer à fournir toutes informations statistiques disponibles concernant la rémunération du travail des hommes et des femmes et à rendre compte des mesures prises ou envisagées pour promouvoir et faciliter l'accès des femmes à des emplois mieux rémunérés, dans lesquels elles demeurent sous-représentées.

Convention no 111. Dans la demande directe qu'elle a faite en 2001, la Commission s'est dite quelque peu préoccupée par le fait que, dans son rapport sur l'article 2 de la Convention, le Gouvernement faisait savoir que « la Barbade n'a pas actuellement de raison de mettre en place une politique d'accès à la formation professionnelle, à l'emploi et à des professions de type particulier, ou concernant les termes et conditions de l'emploi ». Elle a noté néanmoins que des changements étaient intervenus qui témoignaient d'une volonté gouvernementale de ne plus considérer la question sous l'angle de la place des femmes dans le développement, mais sous celui de la problématique des sexes dans le développement afin d'aborder de manière plus directe la promotion de l'équité entre les deux sexes. Elle a noté aussi que les fonctions du Bureau of Gender Affairs et du National Advisory Council on Gender Affairs comprennent, entre autres, l'adoption d'un plan national sur la problématique des sexes et le développement et le perfectionnement des politiques. Elle a, à cet égard, souligné qu'il est important pour tout pays de formuler, d'actualiser et de mettre en place une politique nationale visant à promouvoir le principe de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi en ayant égard aux circonstances nationales. Il ne s'agit pas là seulement d'une des principales prescriptions de la Convention, mais d'un principe fondamental pour l'instauration d'une forme de travail décente pour les hommes et pour les femmes. La Commission a fait remarquer que les données générées par le Barbados Labour Market Information System (BLMIS) montrent qu'il est important de continuer à promouvoir l'égalité des sexes dans la formation et l'emploi. Si l'on examine l'évolution des choses entre 1995 et 2000, on constate que, si le chômage a globalement baissé et si les taux d'activité demeurent inchangés et identiques entre les hommes et les femmes, celles-ci continuent à souffrir d'un taux de chômage plus élevé que les hommes (taux de chômage des hommes : 7,3 %; celui des femmes : 11,3 % en 2000). En termes d'emploi, la comparaison 1995-2000 montre que l'emploi des femmes n'a augmenté que dans la fonction publique, celui des hommes

augmentant dans les emplois indépendants et les emplois privés. De plus, on trouve davantage de femmes dans la catégorie des travailleuses familiales non payées et celle des apprenties en 2000 qu'en 1995. Le nombre d'hommes qui se trouvent dans la même catégorie d'emploi demeure le même. Compte tenu des changements structurels en cours dans le Gouvernement ainsi que de la situation réelle des femmes dans la population active, la Commission espérait que le Gouvernement serait en mesure de mettre en place une politique de l'égalité dans l'emploi et de remettre une copie du texte du plan d'action pour l'égalité des sexes une fois qu'il aura été adopté.

La Commission s'est félicitée de l'initiative gouvernementale dans la formation de la police et de ses bons résultats. Elle s'est félicitée aussi des actions engagées concernant le VIH/sida, notamment de la création d'une commission nationale sur le VIH/sida et de l'achèvement d'un plan national d'action relatif à l'éducation du public. Elle a prié le Gouvernement de faire savoir s'il a l'intention de définir le VIH/sida comme ne pouvant être motif de discrimination dans l'emploi et la profession et, suite à sa précédente observation, elle l'a prié de fournir des renseignements sur l'état d'avancement de toute initiative d'ordre législatif ou autre concernant le harcèlement sexuel au travail.

Convention no 122. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission s'est référée au Youth Employment Scheme (YES) mis sur pied en 1995, programme qui s'adresse aux 18 à 30 ans, auxquels il propose des conseils concernant la conduite des affaires en général, une assistance technique en matière de commerce et de comptabilité, une aide financière, des services de conseillers et des programmes de sensibilisation destinés à encourager l'esprit d'entreprise. Le Gouvernement a indiqué que YES avait contribué au lancement de 55 entreprises, dont 75 % sont toujours en activité, facilité l'expansion de 74 autres et créé 61 emplois. La Commission a pris note de cette information et demandé des précisions sur les programmes mis en place en vue de promouvoir l'emploi d'autres catégories de travailleurs, comme les femmes, les handicapés et les travailleurs âgés.

La Commission a par ailleurs pris note avec intérêt des résultats de l'enquête de 1997-1998 sur le secteur informel, enquête qui a permis de constater que, dans ce secteur, les travailleurs sont peu qualifiés et que, de ce fait, leur productivité est faible, que les entreprises ne sont pas bien gérées et que les producteurs n'ont pas aisément accès aux marchés. Si les entreprises y sont si peu productives, cela tient en partie au fait que les aides gouvernementales visent pour la plupart à répondre aux besoins de celles, plus grandes, du secteur formel. Bien qu'actuellement sous-productif, le secteur informel possède un énorme potentiel de croissance et revêt une grande importance pour la subsistance d'une forte proportion de la population active. L'enquête recommande de soutenir davantage les producteurs de ce secteur pour les aider à se rendre plus productifs et à améliorer leur accès aux marchés et, en même temps, d'éviter de les accabler de tracasseries ou d'amendes parce qu'ils opèrent en dehors des sentiers de la légalité. La Commission demandait un complément d'information sur toute suite donnée à ces constatations et recommandations.

## **D. République tchèque**

**Position à l'égard des conventions de l'OIT**

1. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la République tchèque a ratifié les Conventions nos 100 et 111. Elle a ratifié aussi les Conventions nos 29, 45, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 142 et 182.

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

Convention no 100. Dans son observation de 2001, la Commission a noté avec intérêt que le Code du travail de 1965 a été substantiellement modifié en 2000 en vue de le rendre conforme aux dispositions pertinentes de la législation de l'Union européenne ainsi que de la Convention. L'article premier du Code du travail interdit toute discrimination fondée, notamment, sur le sexe et dispose que tous les employeurs doivent assurer un traitement égal à tous leurs employés en ce qui concerne leurs conditions de travail, y compris leur salaire et autres indemnités qui leur sont payés en espèces ou en nature en raison de leur travail.

La Commission a noté aussi que la loi no 1/1992 relative aux salaires, à la rémunération du travail occasionnel et à la moyenne des rémunérations, dont relève la détermination de la rémunération dans tous les domaines à l'exception des salaires dans les « organismes budgétaires » (c'est à dire les organismes financés sur le budget de l'État), avait été modifiée par la loi no 217/2000. Cette dernière modifie aussi la loi no 143/1992 relative au salaire, à la rémunération dans les organismes budgétaires et certains autres organes. La Commission a noté aussi que cette loi dispose qu'il doit y avoir égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et qu'il faut, pour la détermination des salaires, utiliser un système de classification des emplois sur la base de critères qui doivent être les mêmes pour les deux sexes. Elle a noté aussi que le principe de l'égalité de salaire s'étend à tous les éléments de la rémunération. Elle a pris note avec intérêt des classifications que donne la loi sur la manière de déterminer l'identité ou l'égalité de valeur d'un travail et du fait que la loi définit les critères objectifs à utiliser pour déterminer dans quelle mesure la difficulté d'un travail, les responsabilités qu'il implique, l'effort qu'il exige, les conditions dans lesquelles il se fait ainsi que la capacité de travail et la productivité de l'employé sont les mêmes ou sont comparables.

Dans la demande directe qu'elle a faite en 2001 concernant la Convention no 100, la Commission a noté que la loi no 217/2000 du 27 juin limite au même employeur le soin de déterminer s'il s'agit d'un même travail ou d'un travail de valeur égale. Rappelant que la Convention étend le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale au-delà du même établissement ou du même employeur et exige que les comparaisons se fassent sur un champ aussi vaste que l'est la gamme des salaires, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer l'éventail considéré pour la détermination des salaires en espérant que le champ considéré pour les comparaisons est aussi large.

La Commission a noté qu'il est dit dans l'information communiquée par le Gouvernement que le Ministère du travail et des affaires sociales a déjà mis au point, pour l'évaluation de divers types d'emplois, une méthode qui fait appel à des critères pour apprécier la qualité de la rémunération. Elle a constaté qu'elle ne

commencerait à être appliquée qu'une fois adoptée la loi sur la fonction publique, laquelle était encore en préparation. Le Gouvernement a indiqué que cette méthode serait appliquée à compter de janvier 2002 au plus tôt et que, bien qu'applicable uniquement aux employés de l'État, elle pourrait, par analogie, servir au règlement des conflits dans le secteur privé.

Relativement à ses précédentes observations concernant les mesures que le Gouvernement a prises en vue de protéger les femmes contre une réduction de salaire pour cause de grossesse, de maternité ou de responsabilités familiales, la Commission a noté que le Gouvernement avait proposé un amendement aux textes concernant le droit aux prestations durant la période de grossesse et de maternité. Elle a demandé au Gouvernement de donner des informations concernant l'adoption de cet amendement et d'en fournir copie une fois qu'il aura été adopté.

La Commission a noté aussi que le Gouvernement confirme qu'il continue à y avoir une différence entre le salaire des hommes et celui des femmes et que cette différence s'accuse même un peu. Les données statistiques fournies par le Gouvernement pour 2000 montrent que le salaire des femmes représente en moyenne 71,86 % de celui des hommes, qu'il représente 73,97 % de celui des hommes dans le secteur privé et 70,74 % seulement dans le secteur public. Analysé par secteur, l'écart de salaire le plus élevé se trouve dans le secteur des banques et des assurances, où le salaire des femmes est inférieur de 46,38 % à celui des hommes, l'écart étant de 42,5 % dans le commerce, de 37,66 % dans l'hôtellerie et la restauration, de 33,69 % dans le domaine de la santé et des services sociaux et de 26,39 % dans l'administration. Le Gouvernement a indiqué que la différence entre les heures de travail des hommes et celles des femmes ainsi que la nature du travail ont une influence sur la différence de niveaux de rémunération. Si les femmes ont en général un niveau d'instruction supérieur à celui des hommes, elles sont plus nombreuses à exercer des métiers non manuels, sauf au niveau des professions libérales et des cadres de gestion, d'une part, et des personnels sans qualifications, de l'autre. On trouve plus d'hommes que de femmes au niveau du personnel de direction. C'est ainsi que les hommes occupent une position dominante aux trois échelons les plus élevés et que l'on ne trouve que 12 % de femmes à l'échelon le plus élevé.

La Commission a noté que, par une résolution de 1998, le Gouvernement a invité le Ministère du travail et des affaires sociales à coordonner, avec le concours d'autres ministères, toutes les actions dans le domaine de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Le Gouvernement a fait savoir que le plan national d'action avait été revu en juin 2000 et que, parmi les mesures adoptées concernant le principe de l'égalité de rémunération, une attention spéciale devait être portée : 1) aux activités d'inspection relatives à l'observation de la législation du travail; et 2) à la promotion de ce principe par voie de négociations au sein du Conseil de conciliation économique et sociale. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer à fournir des informations sur les activités que ce conseil (« tripartite ») entreprend en vue d'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans les conventions collectives ou durant le processus des négociations collectives.

La Commission a noté qu'il n'y a pas eu d'inspections du travail en 1998 non plus qu'en 1999 concernant l'application des dispositions relatives à la discrimination en fonction du sexe et qu'aucun bureau du travail n'avait eu à

connaître de plaintes pour cause de discrimination en matière de salaire. Le Gouvernement prévoyait qu'avec les modifications apportées à la législation, et en particulier au Code du travail et à la loi sur les salaires, la rémunération du travail occasionnel et la moyenne des rémunérations ainsi qu'à la loi sur les salaires et la rémunération du travail occasionnel dans les organismes budgétaires et quelques autres organismes et organes, il y aurait des changements dans la présentation des plaintes. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures qu'il prend pour faire largement connaître du public les récentes modifications apportées à la législation du travail afin que les hommes et les femmes connaissent leurs droits et sachent qu'il leur appartient de les faire appliquer et de les défendre.

Convention no 111. Dans son observation de 2001, la Commission a noté avec intérêt que la loi no 167/1999 portait modification de la loi no 1/1991 relative à l'emploi et qu'un nouvel article premier y est introduit qui interdit toute discrimination dans l'emploi fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, la confession et la religion, les opinions politiques et autres, l'appartenance et/ou la participation active à des partis politiques ou à des mouvements politiques, l'origine nationale, l'état de santé, l'âge, la situation matrimoniale ou familiale ou les responsabilités familiales, sauf dans les cas où la législation le prévoit ou s'il y a une raison valable, d'une importance vitale pour l'exercice de l'emploi, inhérente aux prédispositions nécessaires ainsi qu'aux conditions et à la nature du travail à effectuer. Le Gouvernement a indiqué qu'en déplaçant l'interdiction de discrimination pour la faire passer du préambule à l'article premier, il deviendrait plus facile de faire appliquer ces dispositions et de prendre des sanctions au cas où il y serait porté atteinte par les employeurs.

La Commission a pris note de la création de nouvelles institutions, dont le Conseil des droits de la personne humaine, qui comprend une section pour combattre le racisme, et une Commission interministérielle pour les affaires relatives aux Romanichels. Elle prend note de l'information fournie par le Gouvernement selon laquelle la politique de l'État en matière d'emploi a beaucoup changé avec l'adoption, en mai 1999, du Plan national pour l'emploi, qui accroîtra les chances des demandeurs d'emploi qui appartiennent à des catégories de population vulnérables, dont les Romanichels. Elle a, suite à de précédentes observations, prié le Gouvernement de fournir des informations sur l'impact pratique des mesures prises en vue de promouvoir le principe de l'égalité des hommes et des femmes dans le domaine de l'emploi et de la profession et de mieux faire connaître aux jeunes filles et aux jeunes femmes les possibilités qui s'offrent à elles de trouver un emploi ou d'acquérir une formation ailleurs que dans des professions considérées comme des professions « de femmes ».

## **E. Grèce**

### **Position à l'égard des conventions de l'OIT**

1. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Grèce a ratifié les Conventions nos 100, 111 et 156. Elle a ratifié également les Conventions nos 3, 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142 et 182.

2. Observations des organes de surveillance de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions qui se rapportent aux

dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes.

Convention no 100. Dans son observation de 2001, la Commission a noté que, dans sa réponse à sa précédente observation, le Gouvernement faisait savoir qu'il n'avait pas à étudier la question de l'égalité de rémunération du fait que celle-ci est fixée dans le cadre de la convention collective générale ainsi que d'accords sectoriels, qu'il est formellement interdit de rémunérer différemment le même travail et qu'il n'existe aucune discrimination fondée sur le sexe. Elle notait néanmoins que, dans le deuxième et le troisième rapports périodiques soumis au titre de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Gouvernement reconnaissait l'existence de substantiels écarts de rémunération entre le travail des hommes et celui des femmes dans tous les secteurs en ce qui concerne la période 1985-1993. Elle a également appelé son attention sur l'observation finale du Comité des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sur ces rapports (1999), dans laquelle le Comité prenait note de l'existence de tendances positives dans la situation des femmes en matière d'emploi, mais en se disant préoccupé par leur situation sur le marché du travail dans les secteurs formel et informel, mettant en lumière « la persistance des écarts de salaires entre les hommes et les femmes », et se disant en outre préoccupé par le fait que « beaucoup des nouveaux emplois occupés par des femmes sont mal payés et n'offrent guère de perspectives de carrière ». La Commission n'a cessé de mettre l'accent sur le fait qu'une analyse des emplois et salaires respectifs des hommes et des femmes dans toutes les catégories d'emploi à l'intérieur des divers secteurs et entre secteurs s'impose afin de résoudre la question de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, question qui se pose, dans une certaine mesure, à tous les pays. Elle demandait au Gouvernement d'envisager de charger le Secrétariat général à l'égalité de réaliser des études sur la situation respective des hommes et des femmes sur le marché du travail, sur la portée des différentiels de salaires et sur les facteurs qui les perpétuent dans les secteurs formel et informel afin que les mesures appropriées puissent être mises au point et appliquées en vue de promouvoir le principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001 concernant la Convention no 100, la Commission a noté que la loi no 2738/99 reconnaît aux fonctionnaires le droit de négocier collectivement les conditions de leur emploi. Elle a en outre noté qu'en son article 46, paragraphe 4), le nouveau code relatif aux conditions de service des fonctionnaires et employés de l'administration publique et des organismes publics reconnaît expressément aux syndicats le droit de négocier avec les autorités compétentes la rémunération de leurs membres. Elle a demandé au Gouvernement de communiquer le texte de toutes conventions collectives pertinentes négociées dans la fonction publique. Elle lui a demandé aussi de donner copie de la loi no 2470/1997 ainsi que de fournir des informations sur la méthode utilisée dans la détermination des salaires, par voie de négociations collectives ou autrement, pour faire en sorte que le stéréotype sexuel ou quelque autre forme de traitement inégal selon le sexe n'entre pas dans le processus.

La Commission a noté aussi qu'il est dit dans le rapport du Gouvernement que la supervision de l'application de la législation relative aux dispositions de la Convention est confiée aux inspecteurs du travail et aux services du Ministère de l'intérieur et de l'administration publique. Elle a demandé à cet égard au

Gouvernement de fournir des informations sur la manière dont se fait la supervision de l'égalité de salaire, ainsi que sur les méthodes utilisées, l'existence de plaintes et la manière dont il a été donné suite à ces plaintes en indiquant aussi, éventuellement, tous dédommagements accordés et toutes sanctions appliquées.

Convention no 111. Dans son observation de 2000, la Commission a pris note de l'adoption de la loi no 2713/1999 relative au service des affaires intérieures de la police grecque, dont l'article 12 indique les raisons et les critères justifiant la limitation imposée par la loi no 2226 du 13 décembre 1994 concernant le pourcentage de femmes admises à l'école de la police (un maximum de 15 %) et à l'école des sapeurs-pompiers (un maximum de 10 %). En ce qui concerne la façon de procéder, la Commission ne pouvait que regretter que le texte de 1999, qui offre une justification à ces restrictions numériques, ait été adopté a posteriori, à savoir cinq ans après l'adoption du texte établissant ces restrictions. En ce qui concerne le fond, la Commission a noté que, d'après les explications fournies concernant l'article 12 de la loi no 2713/1999, les pourcentages fixés correspondent aux pourcentages de postes qui peuvent être occupés sans distinction de sexe (activités administratives, contrôle des passeports, police de la circulation, etc.), les 85 à 90 % des postes restants correspondant à des fonctions qui, d'après l'article 12, « exigent des qualités, telles que la force physique, la rapidité et l'endurance, que, comme le montrent le sens commun et l'expérience, les hommes sont seuls à posséder du fait de leurs caractéristiques biologiques ». La Commission a rappelé à cet égard que le deuxième paragraphe du premier article de la Convention dit que toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur les conditions inhérentes à l'exercice d'un emploi donné ne sera pas jugée discriminatoire pour autant que ces distinctions, exclusions ou préférences soient déterminées objectivement et prennent réellement en compte les capacités individuelles de chaque candidat à un emploi donné sans être étendues à tous les emplois dans un secteur d'activité. La Commission estimait qu'en l'occurrence exclure les femmes de 85 à 90 % des emplois dans la police ou le corps des sapeurs-pompiers – au motif qu'elles n'ont pas la force physique et l'endurance nécessaires – démontre une absence d'examen approfondi de chaque cas sur la base des capacités individuelles des demandeurs d'emploi et manifeste une conception archaïque et stéréotypée des rôles et capacités respectifs des hommes et des femmes et elle espérait que le Gouvernement supprimerait les restrictions de pourcentage appliquées aux femmes et qu'il permettrait aux hommes et aux femmes de se faire individuellement concurrence pour les postes à pourvoir. Elle pria le Gouvernement d'entreprendre un nouvel examen approfondi du concept de « qualités exigées pour un emploi donné », comme il est actuellement appliqué dans le corps de la police et celui des sapeurs-pompiers, en espérant qu'il tiendrait objectivement compte : a) des conditions essentielles propres à chaque catégorie d'emplois désignés nommément; b) de la compétence de la personne qui sera chargée d'exercer ces fonctions; c) des adaptations normales qui sont nécessaires (c'est-à-dire qui n'imposent pas de charges excessives en termes de coûts ou de contraintes pour le fonctionnement des institutions en question) afin de permettre aux femmes qui le souhaitent d'accéder à certaines fonctions au sein de la police et du corps des sapeurs-pompiers.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2000 concernant la Convention no 111, la Commission a pris note de l'information statistique fournie par le Gouvernement concernant l'augmentation du nombre de femmes dans la fonction publique nationale et régionale en 1997 et noté que, si le nombre de femmes qui

sont à la tête d'une direction dans les ministères et les régions est passé de 22,5 % en 1996 à 26,4 % en 1997, le pourcentage de femmes qui sont chefs de section est demeuré stable d'une année sur l'autre (38,4 %) et on comptait aussi 33,8 % de femmes à la tête d'organismes indépendants la même année.

La Commission a pris note des deux initiatives prises par le Gouvernement, dont l'une, dite initiative «ADAPT», vise à combattre le chômage par l'organisation d'activités de formation des travailleurs, y compris des femmes, afin d'adapter leurs qualifications aux besoins du marché du travail; et l'autre, dite initiative «NOW», vise à promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi et la formation professionnelle et met l'accent sur la formation des femmes en vue d'enrichir leurs qualifications professionnelles, de rendre un plus grand nombre d'entre elles à même d'accéder à des fonctions de direction et d'améliorer leur gestion des entreprises ou coopératives qu'elles créent. La Commission a rappelé qu'elle avait, dans sa précédente observation, pris note du niveau élevé de la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire de la propension qu'ont les personnes d'un sexe particulier à suivre des études ou une formation menant à un type d'emploi ou de profession dans lequel il y a majorité de personnes de ce sexe, ce qui est préjudiciable aux femmes en dépit du fait que leur niveau d'instruction en général ne cesse de s'élever. C'est pour cette raison que la Commission priait le Gouvernement de donner des informations, y compris sous forme de statistiques, concernant l'impact des initiatives susmentionnées et sur la division très marquée entre des secteurs d'emploi qui sont traditionnellement considérés comme des secteurs pour hommes et ceux qui sont traditionnellement considérés comme des secteurs pour femmes.

La Commission a noté aussi que, d'après le Gouvernement, les tribunaux n'ont pas eu, pendant la période considérée, à se prononcer sur des questions de principe relatives à l'application de la Convention. Elle a toutefois noté que, dans ses observations finales (A/54/38, par. 172 à 212), le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes se disait préoccupé par le fait qu'il y avait eu récemment un certain nombre de cas où la légalité de la discrimination positive et des mesures spéciales à caractère temporaire destinées à accélérer l'égalité de fait entre les hommes et les femmes avait été contestée devant les tribunaux. Notant que l'article 2 de la Convention préconise l'adoption d'une politique de nature à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et que l'adoption de programmes de discrimination positive peut constituer un élément d'une telle politique, la Commission demandait à être tenue informée de toute évolution à cet égard.

Se référant aux observations finales du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, la Commission a noté en outre que les cas de harcèlement sexuel au travail étaient fréquents et que la législation n'était pas claire sur ce point. Elle a pris note aussi de la réticence des femmes à faire appel aux procédures de recours qu'elles pouvaient engager en cas de discrimination. C'est pourquoi elle priait le Gouvernement d'indiquer les mesures qui ont été prises ou qu'il est envisagé de prendre pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail et pour encourager les femmes à exercer leurs droits et à porter plainte devant les tribunaux quand elles estiment avoir été victimes de discrimination, notamment dans l'emploi et la profession.

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

Convention no 156. Dans sa demande directe de 2000, la Commission a noté que, d'après le Gouvernement, la loi no 2693/1998 portant « réglementation des relations industrielles et création de l'inspection du travail et autres stipulations » a modifié certaines dispositions de la loi no 1483/1984 sur « la protection des travailleurs qui ont des responsabilités familiales et les avantages qui leur sont accordés ». La Commission croyait comprendre que les entreprises de moins de 100 employés sont maintenant couvertes par les dispositions de la loi no 1483/1984 et en particulier que, depuis l'entrée en vigueur de cette loi, les employés peuvent demander un congé parental (congé de trois mois et demi sans salaire par parent à prendre au cours d'une période immédiatement postérieure au congé de maternité et avant que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans). La Commission a accueilli avec satisfaction cette information. Comme le rapport du Gouvernement ne parlait pas de la situation des travailleurs qui n'ont pas de contrat de travail et ne bénéficient apparemment pas de la loi no 1483/1984, elle a prié le Gouvernement de dire quelles dispositions de la Convention no 156 sont applicables à cette catégorie de travailleurs. Rappelant que les gens de mer n'entrent pas, eux non plus, dans le champ d'application de la loi susmentionnée, elle a réitéré sa question concernant le type de prestations que prévoit pour les gens de mer des deux sexes le Fonds d'aide spéciale aux gens de mer chargés de famille afin qu'ils aient la possibilité d'exercer leur droit à l'exercice d'un emploi de manière à pouvoir concilier les exigences de leur emploi avec leurs obligations familiales. Notant par ailleurs qu'un arrêté ministériel fixant le nombre maximal de jours d'absence qui peut être accordé pour surveiller l'éducation des enfants dans le primaire et le secondaire est en cours d'élaboration, la Commission demandait au Gouvernement de dire si ce droit est applicable aussi aux travailleurs des deux sexes dans le secteur privé et le secteur public.

En ce qui concerne la fonction publique, la Commission a noté que, depuis l'adoption du Code de la fonction publique (loi no 2683/1999), les fonctionnaires, y compris les hommes, ont maintenant, en plus du congé parental de trois mois et demi mentionné plus haut, droit à un congé sans salaire de deux ans par enfant de moins de 6 ans. Notant aussi que, d'après le Gouvernement, l'article 16 de la loi no 2527/1997 dispose que les employées du secteur public qui adoptent un enfant de moins de 6 ans ont droit à un mois de congé payé, elle voulait savoir si ce droit n'est pas reconnu aux hommes qui exercent les mêmes fonctions dans le secteur public.

La Commission a demandé aussi au Gouvernement de dire si, en vertu de la nouvelle législation (loi no 2683/1999), les enseignants hommes qui ont des enfants de moins de 2 ans ont eux aussi droit à la réduction de deux heures de charge de travail hebdomadaire que prévoit le paragraphe 14 de l'article 30 de la loi no 2083/1992 sur « la modernisation de l'enseignement supérieur ». Elle a rappelé à cet égard que la Convention no 156 s'applique aux travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales et qu'elle repose sur le postulat que les hommes et les femmes ont des responsabilités égales à l'égard de leurs enfants et qu'ils ont même part aux obligations familiales, si bien qu'hommes et femmes ont accès, dans des conditions d'égalité, à tous les services et mécanismes correspondants. Pour qu'il y ait réelle égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi et de la profession, il faut qu'il y ait amélioration des conditions générales de travail pour *tous* les travailleurs.

La Commission a pris note des efforts que fait le Gouvernement pour mettre en place des services communautaires publics et privés, tels que services ou installations pour soins aux enfants et aide aux familles. Elle a, en ce qui concerne le programme pilote relatif à l'ouverture de jardins d'enfants l'après-midi, noté que ce programme est ouvert aux mères qui font un travail par roulement ou de type non continu et qui sont de ce fait incapables d'assurer à leurs enfants les soins et l'éducation nécessaires pendant l'après-midi, et elle a demandé au Gouvernement de dire s'il est prévu à terme d'étendre ce programme aux pères qui font ce même type de travail. Notant que le Ministère de la santé et de la protection sociale envisage d'en élargir l'expérience, elle a demandé au Gouvernement de continuer à l'informer de tous progrès qui seraient faits dans ce domaine en raison du fait qu'à mesure que le nombre de jardins d'enfants ou de centres de soins aux enfants ouverts l'après-midi augmentera, il devrait à la longue devenir possible aux travailleurs chargés de famille, qu'ils soient hommes ou femmes, d'exercer pleinement leur droit de choisir librement le travail qu'ils souhaitent faire, tout comme ceux qui n'ont pas de responsabilités familiales, et d'éviter ainsi de se trouver surreprésentés dans les emplois précaires ou à temps partiel.

Convention no 103. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 1998, la Commission a, se référant à ses précédentes observations, noté avec intérêt que les ouvrières agricoles sont couvertes par la même législation que les autres employées qui sont assurées par l'Institut d'assurance sociale (IKA). Elle a pris note aussi des décisions de justice dont a fait état le Gouvernement concernant la protection de l'emploi des femmes qui sont en congé de maternité. Elle a noté à cet égard que les décisions en question se rapportent à l'article 15 de la loi no 1483/1984, dont le paragraphe 2 rappelle l'applicabilité de la loi no 1302/1982, faisant de la Convention no 103 une partie intégrante de la législation nationale.

Convention no 122. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission a pris note de l'information communiquée par le Gouvernement d'après laquelle la population active a crû de 0,7 % entre 1998 et 1999, croissance due en grande partie à l'augmentation du taux d'activité des femmes et des immigrants. L'emploi a crû de 0,1 % au cours de la même période. Le chômage est passé de 11,1 % en 1998 à 11,7 % en 1999, aggravation due en grande partie à l'augmentation du taux d'activité des femmes et des immigrants et aux migrations vers les villes. Les régions où le taux de chômage était le plus élevé étaient l'Epire et l'ouest de la Macédoine. Les femmes et les jeunes demandeurs d'emploi forment le plus gros des chômeurs; l'emploi des femmes, toutefois, a augmenté de 14 % entre 1988 et 1998.

## **F. Guatemala**

### **Position à l'égard des conventions de l'OIT**

1. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Guatemala a ratifié les Conventions nos 100, 111 et 156. Il a ratifié aussi les Conventions nos 29, 45, 97, 98, 103, 105, 122, 138 et 182.

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

Convention no 100. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission a une fois de plus prié le Gouvernement d'indiquer la manière dont est assuré dans la législation guatémaltèque ou dans la pratique le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale. Le paragraphe c) de l'article 102 de la Constitution guatémaltèque prévoit le paiement d'un salaire égal pour un travail égal exécuté dans des conditions de travail équivalentes et à conditions égales d'ancienneté et d'efficacité. L'article 89 du Code du travail dispose qu'un salaire égal doit être payé pour un travail égal exécuté à des postes équivalents dans les mêmes conditions d'efficacité et d'ancienneté au sein de la même entreprise. Le Gouvernement a indiqué dans de précédents rapports que le principe de la Convention était appliqué dans la pratique par les tableaux de salaire minimum et dans les conventions collectives déterminant les conditions de travail. La Commission a renvoyé le Gouvernement à la terminologie de la Convention, qui parle d'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine « pour un travail de valeur égale ». La portée de la Convention va au-delà d'une référence à un « même » travail ou à un travail « semblable » : il y est question de la « valeur » du travail comme point de comparaison. Le principe de la Convention ne concerne pas seulement les cas où le même travail ou un travail semblable est fait dans le même établissement, mais aussi la discrimination à laquelle peut donner lieu l'existence de catégories de professions et d'emplois réservés aux femmes. La Convention vise aussi à mettre fin à l'inégalité de rémunération dans les secteurs à prédominance de femmes, où des emplois traditionnellement considérés comme des « emplois de femmes » risquent d'être sous-évalués par suite d'un stéréotype sexuel.

La Commission est revenue aussi aux observations qu'elle avait faites concernant l'application pratique de l'article 89 du Code du travail, lequel dispose, dans la partie pertinente, que, dans les cas de plaintes portées par des employées se disant victimes de discrimination salariale fondée sur le sexe, l'employeur doit montrer que le travail fourni par la plaignante est de qualité et de valeur inférieures. Il a été demandé au Gouvernement de dire s'il y a des règles ou directives indiquant la manière dont l'employeur peut s'acquitter de la charge de la preuve imposée par l'article 89. La Commission a noté qu'en l'absence d'un système d'évaluation objective des emplois comme celui que prévoit l'article 3 de la Convention, les éléments que l'employeur est tenu de montrer conformément à l'article 89 du Code du travail pourraient aisément s'interpréter d'une manière subjective, se prêtant ainsi à une éventuelle application discriminatoire et venant renforcer des notions traditionnelles préjudiciables aux femmes qui travaillent. La Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer, si elles existent, les méthodes qui ont été adoptées pour éviter une application discriminatoire de cet article et de donner copie de toute décision administrative ou judiciaire qui en donne une interprétation.

Le Gouvernement a fait savoir qu'il n'y avait pas eu de femmes à porter plainte en invoquant l'article 89 du Code de travail. La Commission lui a demandé de donner des informations sur les mesures prises ou envisagées en vue de promouvoir l'application de la Convention, comme la diffusion d'informations au public concernant le droit à l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes qui travaillent, l'affichage de notes d'information concernant la législation relative au principe de l'égalité de rémunération dans le travail, l'organisation de séminaires, la présentation de communications et autres initiatives de nature à rendre ceux qui travaillent conscients des droits que leur reconnaît cet article. Le

Gouvernement a fait savoir aussi que l'inspection du travail ou les tribunaux du travail et de la protection sociale n'ont pas été saisis de plaintes relatives à l'application de la Convention. Il a été prié de donner, dans son prochain rapport, des informations détaillées sur ce que fait l'inspection de travail pour assurer l'application de la Convention, notamment sur le nombre d'inspections effectuées pour vérifier l'application du principe de l'égalité de salaire, le nombre de violations relevées, les mesures prises et les sanctions imposées.

Enfin, la Commission a noté que le Gouvernement ne donnait pas d'informations dans son rapport sur le salaire moyen des hommes et des femmes au Guatemala. Il a été prié d'en fournir afin de permettre d'évaluer les progrès accomplis jusqu'ici dans l'application de la Convention.

Convention no 111. Dans son observation de 2001, la Commission a rappelé qu'il fallait réformer la législation du travail afin d'assurer la pleine application du principe de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Elle a noté que les dispositions pertinentes n'avaient pas encore été modifiées alors que le projet de code du travail et le projet de code de procédure du travail avaient été soumis au Congrès. L'article 14 *bis* du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur la race, la religion, les opinions politiques et la situation économique, mais sans mentionner, comme la Convention, la couleur, le sexe, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. La Commission a rappelé que si la Convention permet une certaine latitude dans la formulation d'une politique sur l'égalité et la forme dans laquelle sont appliquées les mesures conçues pour donner effet au principe de l'égalité, la stipulation de ce principe dans la loi fondamentale d'un pays ne suffit pas, en elle-même, pour en faire l'équivalent d'une politique de l'égalité des chances. La Convention exige que soit expressément garanti le principe de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession et interdit toute discrimination fondée sur les motifs qu'elle énumère. Par ailleurs, la Commission estimait que toutes dispositions adoptées pour donner effet au principe de cet instrument devraient englober tous les motifs indiqués à l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 1 de la Convention.

Dans la demande directe qu'elle a formulée sur la Convention no 111 en 2001, la Commission a pris note de la promulgation, le 7 juillet 2000, de l'accord ministériel no 213-2000 concernant la mise en place du programme de formation professionnelle du Ministère du travail et de la protection sociale. Elle a prié le Gouvernement de donner copie du projet et de faire rapport sur les mesures qui sont prises en vue de faciliter l'accès des femmes et des autochtones à la formation professionnelle. Elle a, par ailleurs, constaté que le Gouvernement avait l'intention de faire adopter un texte de loi faisant du harcèlement sexuel un délit, punissable comme délit qualifié quand il est commis contre des femmes autochtones. Elle lui a demandé de dire si ce texte a été adopté. Elle lui a demandé en outre de fournir des informations détaillées sur la situation et les conditions d'emploi des femmes dans les zones franches pour l'industrie exportation, sous la forme, par exemple, de statistiques, de résumés de rapports d'inspection, etc., afin que l'application des dispositions de la Convention puisse être assurée.

Convention no 156. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 1999, la Commission a noté qu'il n'était pas prévu de mise en disponibilité en cas de maladie d'un enfant ou d'un membre de la famille dont on a la charge et que le Gouvernement disait qu'il ne semblait pas y avoir de circonstances nationales

justifiant d'établir par voie législative ce type de congé dont il est fait état aux paragraphes 1 et 2 de l'article 23 de la recommandation no 165. Le Gouvernement a néanmoins rappelé que les dispositions de la recommandation peuvent être appliquées par d'autres moyens et fait savoir qu'il y a actuellement un grand nombre de conventions collectives dans lesquelles le système des congés a été amélioré et élargi. La Commission a donc demandé à recevoir copie du texte de ces conventions ainsi que des informations sur toute autre mesure adoptée pour promouvoir cette disposition de la Convention et elle l'a prié de dire s'il avait l'intention d'appliquer ce type de congé, avec ou sans salaire et par voie de mesures appropriées, en conformité avec ce qui est l'usage national dans le secteur de l'administration publique.

La Commission a pris note avec intérêt de la création du Programme de foyers communautaires, dont ont déjà bénéficié 16 050 enfants, et de l'ouverture du Bureau de la direction des garderies d'enfants. Elle a pris note aussi de l'information contenue dans *Le guide des droits et obligations des femmes qui travaillent*, publié par le Ministère du travail et de la protection sociale, qui dit, au chapitre intitulé « Création de centres de soins aux enfants », que l'employeur est tenu d'aménager des centres de soins aux enfants quand il emploie plus de 30 femmes dans son entreprise ou quelque autre lieu de travail. Elle a demandé des informations précises sur l'application de cette mesure. Elle a, par ailleurs, fait savoir que les mesures conçues pour aider à concilier obligations professionnelles et obligations familiales, comme l'organisation de services de soins aux enfants, ne devraient pas viser uniquement les femmes.

Convention no 103. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2000, la Commission a noté que, d'après les statistiques fournies par le Gouvernement, le nombre de travailleurs qui sont affiliés à l'Institut guatémaltèque de sécurité sociale (IGSS) a légèrement augmenté en 1998, mais que la proportion de population économiquement active couverte par le système de sécurité sociale, qui comprend la protection de la maternité, demeure stable. Elle a une fois de plus mis l'accent sur le fait qu'il est important d'étendre à toutes les travailleuses visées par la Convention le bénéfice de la protection de la maternité par la sécurité sociale.

Dans ses précédentes observations, la Commission avait mis l'accent sur la nécessité de modifier la législation en vigueur, laquelle permet d'obliger l'employeur à prendre en charge le coût des prestations de maternité pour les employées qui ne sont pas encore couvertes par le système de sécurité sociale (chap. X, art. 10 de la loi fondamentale relative à l'IGSS) et pour celles qui y sont affiliées, mais qui le sont depuis trop peu de temps pour avoir droit aux prestations de maternité (art. 23 du règlement relatif à la maladie et à la protection de la maternité et art. 24 du règlement relatif aux prestations en espèces). Le Gouvernement a fait savoir que, parce que le système de sécurité sociale ne s'applique pas à tous les travailleurs ni à l'ensemble du territoire, beaucoup de femmes ne bénéficient pas des prestations de maternité de l'IGSS et l'État assure leur couverture médicale par prélèvement sur les fonds de l'assistance publique. Toutefois, ces fonds ne peuvent pas encore payer les allocations de maternité. Le Gouvernement estimait que, pour le moment, le seul moyen d'assurer des prestations de maternité aux employées qui ne sont pas protégées par l'IGSS était de les mettre à la charge de l'employeur. La Commission a pris note de cette information en espérant que le Gouvernement continuerait à prendre toutes les mesures nécessaires pour étendre le bénéfice de la couverture de l'IGSS à la totalité

du territoire national et à toutes les salariées visées par la Convention afin que, conformément au paragraphe 8 de l'article 4, l'employeur n'ait pas à prendre en charge le coût des prestations de maternité dues aux femmes qu'il emploie. Elle lui a par ailleurs rappelé qu'il fallait envisager d'adopter des mesures de nature à permettre aux femmes qui sont affiliées à l'IGSS, mais qui ne remplissent pas les conditions voulues pour prétendre de plein droit à ses prestations, d'en recevoir quand même par prélèvement sur les fonds de l'assistance publique.

En réponse à de précédentes observations de la Commission sur l'article 6 de la Convention, le Gouvernement a fait savoir par ailleurs qu'en vertu de l'article 46 du règlement relatif à la maladie et à la protection de la maternité, l'employeur n'a pas le droit de mettre fin au contrat de travail d'une employée tant qu'elle reçoit des prestations de maladie ou de maternité. Au terme d'une absence pour incapacité de travail dûment certifiée par l'IGSS, l'employée doit reprendre son précédent emploi ou être affectée à un emploi équivalent sans perte de salaire. Tout en prenant note de cette information, la Commission a jugé qu'il serait souhaitable d'aligner les dispositions du Code du travail (art. 151) sur celles de l'article 46 du règlement susmentionné afin d'éviter toute ambiguïté dans la législation et parce que toutes les femmes qui travaillent ne sont pas affiliées à l'IGSS et ne bénéficient pas, de ce fait, de la protection prévue par l'article 46 du règlement susmentionné. Elle espérait que le Gouvernement reverrait ce point à la lumière de l'article 6 de la Convention, où il est dit qu'il est illégal pour un employeur de signifier son congé à une femme qui est absente pour congé de maternité, ou de lui signifier son congé à une date telle que le délai de préavis expirerait pendant cette absence. Elle lui a demandé de fournir des informations détaillées sur les mesures prises ou envisagées pour veiller à ce que cette disposition soit dûment appliquée.

## **G. Hongrie**

### **Position à l'égard des conventions de l'OIT**

1. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Hongrie a ratifié les Conventions nos 100 et 111. Elle a ratifié aussi les Conventions nos 3, 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142 et 182.

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

Convention no 100. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission a pris note avec intérêt de l'adoption de la loi XVI de 2001, qui aligne la législation hongroise sur la directive no 75/117/EEC du Conseil de l'Europe concernant le rapprochement des lois des États membres se rapportant à l'application du principe de l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes et la directive no 97/80/EC concernant la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. La loi fait intervenir aussi la notion de discrimination indirecte. La Commission a appris avec satisfaction du Gouvernement que, depuis l'adoption de cette loi, le Code du travail énonce clairement le principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale et dispose que la rémunération du travail s'entend de toute forme directe et indirecte de paiement en espèces ou en nature effectué à un employé en raison de son emploi.

Elle a invité le Gouvernement à fournir des informations sur la mise en place et l'application effective de ces nouvelles dispositions, y compris sur les affaires portées devant les tribunaux et les méthodes suivies par l'inspection du travail.

La Commission a noté que, d'après le Gouvernement, les femmes gagnent 12,9 % de moins que les hommes à des postes comparables. Notant que, d'après les statistiques de l'*Annuaire des statistiques du travail* de l'OIT pour l'année 2000, l'écart moyen de salaire entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine s'élevait à 20,87 % en 1998, elle a demandé au Gouvernement de préciser l'année à laquelle se rapportent les données qu'il présente et de fournir des statistiques récentes recueillies par le Centre national de recherche et de méthodologie relatives au travail afin de lui permettre d'apprécier l'écart de salaire. Elle a noté que le Gouvernement a fourni des statistiques ventilées par sexe, mais non en ce qui concerne la répartition des hommes et des femmes dans les diverses professions et aux différents niveaux du secteur public, et elle lui a demandé de fournir des informations sur toutes mesures prises ou envisagées en vue de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur public en indiquant tous progrès qui auraient pu être réalisés à cet égard.

Convention no 111. Dans son observation de 1999, la Commission notait qu'à sa deux cent soixante-quinzième session (juin 1999), le Conseil d'administration a approuvé le rapport de la Commission chargée d'examiner les observations soumises par la Fédération nationale des conseils des travailleurs (FNCT) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, par lesquelles il était reproché au Gouvernement de ne pas respecter la présente Convention non plus que la Convention sur la politique de l'emploi, de 1964 (no 122). Le Conseil d'administration a estimé qu'il ne disposait pas d'éléments d'information suffisants pour se prononcer sur les questions soulevées, notamment en ce qui concerne les allégations selon lesquelles l'adoption de dispositions législatives portant réduction des budgets du personnel et de la sécurité sociale des établissements d'enseignement supérieur avait eu pour effet de faire perdre leur emploi à un nombre disproportionné de maîtres de conférence et de chercheurs de sexe féminin, et il demandait au Gouvernement de fournir un complément d'information sur les questions soulevées dans les observations présentées afin de permettre à la Commission d'experts de poursuivre l'examen de la question.

Le Gouvernement a indiqué que les établissements d'enseignement supérieur sont indépendants et qu'ils ont le droit de se donner la politique de l'emploi qui leur convient. Cela voulait dire que ces établissements avaient le droit de choisir leurs chercheurs et directeurs de recherche en sciences ainsi que celui de prendre eux-mêmes leurs décisions en matière d'instruments financiers et en ce qui concerne les ressources à leur disposition. À ce propos, la Commission a rappelé ce que dit le Conseil d'administration dans son rapport, à savoir qu'aux termes de la Convention no 111, « le Gouvernement est tenu de veiller à ce qu'il ne se produise aucune discrimination entre les hommes et les femmes dans l'emploi » (GB.275/7/3, par. 42) (deux cent soixante-quinzième session, juin 1999). Elle priait donc le Gouvernement de dire si des mesures avaient été prises ou étaient envisagées pour faire en sorte que l'exercice du droit des établissements d'enseignement à l'autonomie de gestion se fasse en conformité avec le principe de non-discrimination.

En ce qui concerne l'impact des restrictions budgétaires sur l'emploi de fonctionnaires dans les établissements d'enseignement supérieur, le Gouvernement a indiqué dans son rapport que, durant la période en question, 2 287 enseignants et 4 311 non-enseignants avaient été licenciés, parmi lesquels 3 114 étaient des hommes et 3 443 des femmes. Il a indiqué qu'au cours de l'année universitaire 1994-95, 35,6 % du personnel enseignant engagé à temps complet étaient des femmes, mais que, dans leur majeure partie, celles qui avaient perdu leur emploi n'appartenaient pas au corps enseignant. La Commission a rappelé que le conseil d'administration concluait aussi que « le fait d'imposer un âge de départ en retraite différent pour les femmes, en particulier si cette différence est utilisée pour contraindre les femmes à partir en retraite plus tôt que l'âge normalement requis dans leur profession, constituerait, si une telle pratique était avérée, une conduite discriminatoire privant de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession » (GB.275/7/3, par. 43) (deux cent soixante-quinzième session, juin 1999). Elle priait donc le Gouvernement de dire combien de membres du corps enseignant et du personnel non enseignant de sexe féminin avaient été licenciés pendant la période considérée.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 1999, se référant à ses précédentes observations concernant les mesures prises en vue d'assurer l'égalité de chances aux femmes, la Commission a pris note de la création du Conseil représentatif des femmes. Elle a demandé au Gouvernement de donner des renseignements sur la structure et les activités du Conseil, en particulier relativement à l'application de la politique gouvernementale d'égalité des chances touchant l'accès à l'emploi et aux professions, l'accès à la formation professionnelle et les conditions de l'emploi. Elle a pris note aussi, se référant au rapport, de la promulgation du décret no 2174/1997 (VI.26) relatif à l'exécution du programme hongrois d'action en faveur de la femme et prié le Gouvernement de donner des renseignements sur la manière dont se fait, dans la pratique, l'application de ce programme et de dire quels résultats ont été obtenus.

La Commission a noté que, d'après le rapport du Gouvernement, des mesures sont envisagées pour améliorer la situation des femmes sur le marché hongrois du travail. Il s'agirait, par exemple, d'effectuer une enquête sur l'application pratique du système de sanctions établi pour la répression des atteintes à la législation nationale en matière de lutte contre la discrimination et de mettre sur pied des programmes de formation et de réinsertion professionnelles qui prennent en considération les problèmes spéciaux que connaissent les femmes lorsqu'elles cherchent à réintégrer le marché du travail. La Commission a demandé au Gouvernement de dire où en était l'enquête et d'en indiquer, si possible, les résultats. Elle l'a prié en outre d'indiquer le nombre de femmes qui prenaient part aux programmes de formation et de réinsertion professionnelles mentionnés plus haut, quels types de cours étaient proposés ainsi que la nature et la portée de tous services d'embauche qui leur sont éventuellement assurés à l'issue de cette formation.

La Commission a noté avec intérêt que, dans le cas d'une plainte portée à titre de test par le Secrétariat à l'égalité des chances du Ministère du travail, le tribunal avait jugé que l'indication, dans une annonce d'emploi, du sexe et du groupe d'âge dont il fallait être pour y répondre portait atteinte aux droits constitutionnels et humains du plaignant.

La Commission a noté que le Gouvernement faisait savoir que les inspecteurs du travail ont à s'assurer que l'employeur respecte la législation antidiscrimination ainsi que les règles relatives à l'emploi des femmes, des mineurs et des personnes dont la capacité de travail a changé. Elle lui a demandé d'indiquer le nombre d'inspections qui ont eu lieu durant la période sur laquelle porte le rapport, le nombre de violations des dispositions relatives à la discrimination qui ont été relevées et les mesures qui ont été prises.

*Un rapport du Gouvernement sur l'application de la Convention no 111 a été reçu et sera examiné par la Commission d'experts à sa session de novembre-décembre 2002.*

Convention no 103. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 1997, la Commission a noté avec intérêt que, d'après le Gouvernement, les dispositions du Code du travail concernant la protection de la maternité sont applicables à la fonction publique. Le Gouvernement a indiqué que la législation du travail, y compris les dispositions de l'article 138 du Code du travail qui concernent la maternité, n'est pas applicable aux femmes qui travaillent à domicile en raison de la nature de leur relation à ce type de travail, auquel s'applique une règle spéciale. La Commission a pris note de cette information et demandé au Gouvernement de donner copie du texte de cette règle et d'indiquer les dispositions qui sont prises pour veiller à ce que la Convention soit appliquée à ces femmes.

Le Gouvernement a indiqué que l'article 138 du Code du travail ne laisse aucun doute sur le fait que le congé de maternité est à prendre de préférence quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et le reste, soit 20 semaines, étant pris immédiatement après. La Commission a pris note de cette information avec intérêt. Elle espérait que le Gouvernement serait à même de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que la législation établisse de manière expresse le caractère obligatoire du congé postnatal afin qu'une femme ne soit pas, comme le prévoit la Convention, autorisée à travailler pendant six semaines au moins après l'accouchement.

La Commission a noté qu'il est dit à l'alinéa c) du premier paragraphe de l'article 90 du Code du travail qu'il est interdit à l'employeur de mettre fin par simple préavis à l'emploi de femmes qui travaillent pour lui tant qu'elles sont enceintes et pendant six mois après qu'elles ont accouché. Toutefois, aux termes du paragraphe 5 de l'article 96, cette protection tombe s'il est mis fin à leur emploi par préavis extraordinaire. La Commission a rappelé à cet égard que l'article 6 de la Convention interdit aux employeurs de signifier son congé à une femme durant son absence pour cause de congé de maternité ou à une date telle que le délai de préavis expire durant cette absence. Notant que le rapport du Gouvernement ne contenait rien de nouveau sur ce point, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures qui ont été prises ou qu'il est envisagé de prendre pour assurer la pleine application de cette disposition de la Convention. Elle lui a demandé aussi de faire savoir si les femmes à l'emploi desquelles il est mis fin par voie de préavis extraordinaire (par. 5 de l'article 96 du Code) continuent à bénéficier des prestations de maternité garanties par la Convention.

En ce qui concerne les femmes chargées de fonctions de direction qui ne bénéficient pas de la protection prévue au chapitre 90 du Code (art. 192, par. 2), le Gouvernement a indiqué que les dispositions concernant les employés qui exercent des fonctions de direction prennent en considération les circonstances spéciales qui

en découlent, sans faire de distinction entre hommes et femmes. Il a ajouté qu'il verrait s'il est nécessaire de modifier les dispositions relatives à cette catégorie de travailleurs. La Commission a pris note avec intérêt de cette information. Elle a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures qui ont été prises ou qu'il est envisagé de prendre en vue de faire en sorte que cette disposition de la Convention soit pleinement appliquée aux femmes qui exercent des fonctions de direction.

## H. Mexique

### Position à l'égard des conventions de l'OIT

1. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Mexique a ratifié les Conventions nos 100 et 111. Il a ratifié aussi les Conventions nos 29, 45, 87, 105, 142, 170 et 182.

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

Convention no 100. Dans son observation de 2001, la Commission a pris note de l'indication fournie par le Gouvernement concernant le fait que le salaire horaire moyen des femmes est très sensiblement inférieur à celui des hommes dans un grand nombre de secteurs, sauf dans la catégorie des « employés salariés », où il est proche de la parité : les chiffres relatifs à l'année 1997 cités dans le dernier rapport du Gouvernement le situent à 98,5 % de celui des hommes. Elle a noté par ailleurs que, d'après les enquêtes nationales sur l'emploi, 28 % d'entre elles gagnaient, en 1997, moins que l'équivalent d'un salaire journalier minimum. Pour les hommes, les pourcentages correspondants se situaient, respectivement, à 13,8 et à 18,4 %, soit sensiblement plus bas. Les statistiques montrent aussi qu'on trouvait trois fois plus d'hommes (2,6 %) que de femmes (0,9 %) à l'échelon le plus élevé de l'échelle des salaires (10 fois ou plus le salaire journalier minimal).

Dans ses observations à la Commission, la Confédération des chambres de commerce et d'industrie (CONCAMIN) a indiqué que la législation nationale, qui institue le droit à l'égalité de salaire pour un travail égal exécuté dans des conditions égales d'efficacité, était conforme à la Convention, estimant qu'elle en respectait les dispositions.. En ce qui concerne le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, elle faisait savoir qu'il n'existait pas de normes à l'aune desquelles mesurer la valeur relative d'un travail.

Se référant aux indications ci-dessus et à la législation nationale pertinente (art. 123 de la Constitution du Mexique et art. 86 de la loi fédérale sur le travail), la Commission a appelé l'attention sur la formulation du premier paragraphe de l'article 2 de la Convention, qui parle de « l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale ». La valeur renvoie à ce que vaut le travail pour les besoins du calcul de la rémunération. Il s'agit, par l'application de cette base de comparaison plus large, d'arriver ainsi à toucher la discrimination à laquelle peut donner lieu l'existence de catégories professionnelles et d'emplois réservés aux femmes et de mettre fin à l'inégalité de rémunération dans les secteurs à prédominance de femmes, où des emplois traditionnellement considérés comme

« féminins » risquent d'être sous-évalués par l'effet d'un stéréotype sexuel. La Commission a rappelé ce qu'elle avait dit dans de précédentes observations, à savoir que la jurisprudence nationale faisait apparaître que l'exigence d'égalité de rémunération que prévoit la législation ne s'étend pas à un travail semblable. Elle a noté à ce sujet qu'il est dit dans le rapport que le Comité directeur de la Commission nationale des femmes du Département de l'administration a jugé nécessaire de continuer à modifier la législation en vue de promouvoir le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale. Elle a donc demandé au Gouvernement de faire savoir si la possibilité de donner un ancrage législatif au principe qu'exprime l'article 2 est envisagée. Par ailleurs, eu égard à la communication de la CONCAMIN, elle lui a demandé d'indiquer la démarche qu'il suit pour faire connaître et comprendre la Convention et pour obtenir la coopération des organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de donner effet au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, se référant à ses précédentes observations concernant le nombre disproportionnellement faible de femmes que l'on trouve aux échelons de salaires les plus élevés de l'Administration publique fédérale (APF) du Mexique, la Commission a une fois de plus demandé que le Gouvernement indique les mesures qui sont prises ou qu'il est envisagé de prendre pour favoriser une plus forte présence des femmes dans le secteur public et le secteur privé, ainsi que celles qui sont prises ou qu'il est envisagé de prendre en vue de réduire la ségrégation professionnelle verticale, en portant une attention particulière à l'APF. Il a été demandé aussi au Gouvernement de fournir, dans son prochain rapport, une information statistique à jour sur la répartition des hommes et des femmes dans les différents secteurs et aux différents niveaux de l'APF ainsi que sur les salaires de l'un et l'autre sexe.

La Commission a noté que l'information statistique fournie par le Gouvernement dans son rapport à propos de la Convention de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) (no 111) indiquait qu'en juin 1999, les femmes représentaient 49 % de la main-d'oeuvre des *maquiladoras*. Toutefois, on les y trouvait surtout aux emplois les moins bien payés : elles étaient 22 % à exercer des fonctions de gestion alors que 55 % d'entre elles y travaillaient comme simples manoeuvres. De plus, les femmes y gagnent moins que les hommes à tous les niveaux, avec des salaires qui représentent approximativement 79 % du salaire moyen des hommes. La Commission a demandé au Gouvernement de dire, dans son prochain rapport, quelles mesures sont prises ou envisagées en vue de réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans les *maquiladoras*. Elle lui a demandé aussi de fournir une information statistique à jour sur la répartition des hommes et des femmes dans les différents secteurs de l'économie mexicaine (y compris dans celui des *maquiladoras*) ainsi que sur leur salaire horaire moyen, ventilé par sexe.

La Commission a pris note de l'information gouvernementale selon laquelle a eu lieu, le 7 octobre 1998, le Séminaire national sur l'équité dans l'emploi au cours duquel différents secteurs de la société ont fait des propositions tendant à adapter la législation du travail à l'évolution des conditions sociales et aux conditions de travail qui sont celles des femmes aujourd'hui. Elle a pris note aussi du Séminaire sur les femmes et la législation du travail qui a été organisé, le 2 février 1999, par le Comité bicaméral du parlement des femmes en vue d'analyser la législation relative

aux femmes qui travaillent. Elle a demandé de l'information sur toutes mesures qui auraient pu être prises à la suite de ces séminaires ainsi que sur toutes autres mesures qui auraient pu l'être en application de la Convention.

Se référant à ses précédentes observations concernant les conventions collectives pour les entreprises dans lesquelles les femmes constituent une proportion appréciable de la main-d'oeuvre, comme le transport aérien, l'éducation, les services médicaux et les services financiers, la Commission a noté que le Gouvernement a indiqué qu'il n'avait pas d'information sur le nombre de femmes visées par ces conventions. Elle lui a néanmoins demandé de donner des renseignements sur la répartition des hommes et des femmes dans les différentes professions et aux différents niveaux d'emploi dans les entreprises en question. Elle a pris note aussi de l'échantillon de texte de convention collective qu'elle en a reçu, exprimant le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, sans considération de sexe ou de nationalité.

Convention no 111. Dans son observation de 2001, la Commission s'est référée aux observations qu'elle avait formulées précédemment au sujet du fait que des plaintes avaient été reçues au cours de diverses années concernant une série de pratiques systématiques de discrimination en matière d'emploi dans les zones franches pour l'industrie d'exportation (les *maquiladoras*), pratiques qui sont discriminatoires à l'égard des femmes en ce qu'elles soumettent à des tests de grossesse et autres pratiques discriminatoires celles qui veulent y travailler. Celles qui y sont déjà employées y sont, elles aussi, soumises. La Commission a noté que les allégations relatives à ces pratiques discriminatoires ont fait l'objet de consultations ministérielles dans le cadre de l'Accord nord-américain de coopération en matière d'emploi (NAALC). Elle avait précédemment demandé au Gouvernement d'enquêter sur ces allégations et, le cas échéant, de prendre des mesures en vue d'y mettre fin. Elle avait demandé aussi des informations sur celles qui avaient été prises dans la pratique ou qu'il était envisagé de prendre dans le but de réprimer et d'éliminer de telles pratiques, qui constituent autant de violations des articles 133 et 164 de la loi fédérale sur le travail (LFT).

La Commission a pris note de la modification apportée le 14 août 2001 à l'article 1 de la Constitution concernant le principe de non-discrimination, rendant formellement interdite toute discrimination fondée sur l'origine ethnique ou nationale, sur le sexe, sur l'âge, sur les différences de capacités, sur la situation sociale, sur l'état de santé, sur la religion, sur l'opinion, sur la préférence, sur la situation au regard de l'état civil ou sur toute autre caractéristique préjudiciable aux droits et libertés de la personne. Le Gouvernement a indiqué que l'article 133 de la loi fédérale sur le travail (LFT) dispose qu'il est interdit aux employeurs de refuser d'embaucher des travailleurs pour des raisons d'âge ou de sexe et que c'est par cette disposition que la LFT régit l'admission à l'emploi, ajoutant qu'il avait, bien que la législation mexicaine ne couvre pas à proprement parler la question de la discrimination dans l'admission à l'emploi, pris des mesures en vue de donner suite aux observations de la Commission d'experts à cet égard. Celle-ci a pris note de ce qu'il a fait savoir concernant les mesures d'ordre général qui ont été prises, comme la consultation nationale lancée par le Secrétariat au travail et à l'assurance sociale, concernant les fonctions du cabinet du ministre fédéral du travail et concernant la campagne d'information pour l'intégration des femmes au secteur formel dans des conditions d'égalité de chances et de traitement. Elle a pris note aussi de la

campagne d'information du Secrétariat au travail et à l'assurance sociale organisée à l'intention des autochtones des agglomérations urbaines.

La Commission a pris note avec intérêt de l'adoption de la loi relative à l'Institut national de la femme, dont le texte a paru au *Journal officiel* de la Fédération le 12 janvier 2001. Elle a noté que l'Institut met actuellement sur pied le programme national pour l'égalité des chances et la non-discrimination. Elle a demandé au Gouvernement de la tenir informée des activités de l'Institut qui se rapportent à l'application de la Convention. Elle a pris note aussi des stages de formation sur la problématique des sexes organisés dans le cadre du Plan d'action pour une augmentation et une amélioration des emplois et en particulier des ateliers de formation de 38 inspecteurs fédéraux et locaux à la problématique des sexes. Rappelant qu'il avait dit dans son précédent rapport qu'il était prévu d'étendre le plan au reste des États frontiers, le Gouvernement a été prié de donner des renseignements sur ce point dans son prochain rapport. À cet égard, la Commission a noté que le Gouvernement fait savoir que l'Inspection fédérale du travail et le Secrétariat au travail et à l'assurance sociale ont effectué des inspections qui étaient consacrées principalement au problème de la discrimination, et qui ont eu lieu en particulier dans les zones franches pour l'industrie d'exportation. Il y aurait eu, entre 1998 et 2000, 27 387 inspections d'entreprises employant au total 1 133 059 femmes. La Commission a noté, comme dans ses précédentes observations, que ces chiffres renvoient aux femmes qui sont déjà employées et non à celles qui en sont au stade du recrutement ou de l'embauche.

La Commission a pris note de l'information fournie par le Gouvernement selon laquelle les *maquiladoras* ont été l'une des plus importantes sources de création d'emplois pour les femmes, qui y représentent la majorité de la main-d'oeuvre. C'est pourquoi elle estimait que des efforts spéciaux devraient être faits afin de veiller à ce que les femmes ne souffrent pas de discrimination dans l'emploi et qu'elles aient la possibilité d'acquérir une formation et d'accéder à de meilleurs postes.

La CTM a indiqué que le premier chapitre de la Constitution du Mexique dispose que le principe de l'égalité pour tous les habitants du pays a son fondement dans la jouissance des droits fondamentaux établis par la Constitution fédérale, que l'on soit de nationalité mexicaine ou étrangère, et de quelque race, religion ou sexe que l'on soit. Elle ajoutait qu'il y a, au Mexique, égalité de traitement en matière d'emploi et de profession ainsi que de sécurité sociale, et que le droit à l'égalité est affirmé dans la loi fédérale sur le travail et dans la législation qui régit la sécurité sociale.

La Confédération des chambres d'industrie des États-Unis du Mexique a approuvé les observations de la CTM et indiqué que les employeurs mexicains sont d'accord pour se conformer aux principes de non-discrimination pour et dans l'emploi.

La Commission a une fois de plus rappelé que les pratiques dont il a été fait état plus haut constituent une discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur le sexe et elle a prié le Gouvernement de prendre les mesures appropriées pour enquêter sur de telles pratiques discriminatoires en vue d'y mettre fin. Elle lui a demandé à cet égard de modifier la LFT en lui faisant dire qu'il est formellement interdit de pratiquer une discrimination fondée sur le sexe dans le recrutement et l'embauche. Elle l'a prié aussi de donner, dans son prochain rapport, une

information détaillée sur toute mesure qui aura été adoptée ainsi que sur les progrès réalisés dans l'élimination de telles pratiques discriminatoires, ajoutant qu'elle souhaiterait recevoir des renseignements sur les affaires qui auront été portées devant les bureaux locaux et fédéraux de conciliation et d'arbitrage et les tribunaux du Mexique pour allégation de discrimination fondée sur le sexe.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, se référant à sa précédente requête, la Commission a une fois de plus demandé au Gouvernement de faire savoir si les séminaires, réunions et conférences, le Plan d'action pour l'augmentation et l'amélioration des emplois pour les femmes au Mexique ainsi que les campagnes de sensibilisation aux droits et aux obligations des femmes en matière d'emploi, entreprises par la Direction générale de l'égalité et de la problématique des sexes, font état du problème que représente, en particulier dans les zones franches pour les industries d'exportation, l'obligation de se soumettre à des tests de grossesse dans le cadre de la procédure de recrutement.

L'information statistique communiquée par le Gouvernement montrait qu'en juin 1999 les femmes représentaient 49 % de la main-d'oeuvre dans les *maquiladoras*. Mais, si elles en représentaient presque la moitié, on les trouvait pour la plupart au plus bas des échelles de salaires. Elles étaient, par exemple, 22 % à occuper des postes de direction et 55 % à faire un travail de simple manoeuvre, et elles gagnaient moins que les hommes à tous les niveaux. La Commission priait donc le Gouvernement de continuer à fournir des informations sur les mesures qui ont été prises ou qu'il est envisagé de prendre en matière de services de formation et d'emploi afin que les femmes puissent accéder à des emplois qui demandent davantage de qualifications et qui soient mieux payés, et elle lui demandait de donner des renseignements sur tous progrès qui auraient été faits à cet égard.

Relativement à ses précédentes observations dans lesquelles elle disait souhaiter recevoir des informations sur les programmes de rattrapage conçus pour remédier au retard d'éducation des communautés rurales et autochtones, la Commission a noté que le Gouvernement dit venir en aide à l'éducation des autochtones au moyen d'un programme de bourses d'études en faveur des autochtones pauvres. Notant que ce programme s'adresse à des étudiants, elle a prié le Gouvernement de dire ce qui est fait en vue d'aider les membres des communautés rurales et autochtones, et en particulier les femmes, à accéder à l'enseignement primaire et aux cycles supérieurs.

## I. Pérou

### Position à l'égard des conventions de l'OIT

1. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Pérou a ratifié les Conventions nos 100, 111 et 156. Il a ratifié aussi les conventions nos 29, 87, 98, 105, 122 et 182.

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

Convention no 100. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission a pris note de l'information communiquée par le Gouvernement selon

laquelle le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale est établi dans des dispositions législatives interdisant toute forme de discrimination dans l'emploi. Elle a rappelé que ce principe implique l'adoption de la notion de travail de valeur égale et que, si la Convention ne prévoit pas d'obligation générale de promulguer des lois instituant ce principe du fait qu'il peut aussi être appliqué par d'autres moyens, comme il est précisé en son article 2, l'établissement d'une législation est néanmoins l'un des meilleurs moyens d'en assurer l'application. Elle a demandé au Gouvernement d'indiquer la manière dont il s'y prenait pour promouvoir et faire appliquer le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

La Commission a pris note de l'information gouvernementale indiquant qu'il n'a pas été établi de méthodes pour faire une évaluation objective des emplois sur la base du travail qu'ils impliquent. Elle a rappelé au Gouvernement que le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en fonction de la valeur de leur travail implique nécessairement d'adopter une méthode permettant de mesurer et de comparer objectivement la valeur relative du travail accompli. Une telle méthode est indispensable pour voir si des emplois qui impliquent des tâches différentes ont même valeur aux fins de la rémunération. De l'avis de la Commission, un système d'évaluation des emplois qui permet de classer systématiquement les emplois en fonction de leur nature, faisant abstraction des caractéristiques personnelles des travailleurs, est un bon moyen d'assurer une plus large application du principe de l'égalité de rémunération entre les deux sexes.

La Commission a noté qu'il n'y a pas eu de plaintes concernant l'application de la loi no 26772, laquelle dispose que les avis de vacance de poste et les modalités d'accès à la formation ne doivent pas être assortis de conditions équivalant à de la discrimination, et que les inspections effectuées pour vérifier l'application du principe énoncé dans la Convention n'y avaient pas donné lieu non plus. Elle a demandé au Gouvernement de continuer à fournir des informations sur les activités des services de l'inspection du travail concernant l'application de la Convention ainsi que sur toutes plaintes qui auraient pu être portées et sur toutes décisions judiciaires qui auraient été rendues pour atteinte au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Convention no 111. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission a pris note de l'adoption de la loi no 27270 du 12 mai 2000 réprimant les actes de discrimination, modifiant le Code pénal et la loi no 26772 définissant la discrimination dans l'emploi et établissant les pénalités administratives applicables aux coupables. Elle a prié le Gouvernement de faire savoir si le décret suprême no 002-98-TR établissant les dispositions réglementaires relatives à la loi no 26772 a été modifié en conséquence et de donner des informations concernant toutes plaintes qui auraient été portées relativement au principe énoncé dans la Convention, non seulement en ce qui concerne l'accès à l'emploi et aux diverses professions, mais aussi en ce qui concerne les conditions de travail et la formation professionnelle.

La Commission a noté que, d'après les indicateurs du travail de l'Institut national des statistiques et de l'information (INEI), le taux de chômage est monté en 1999 à 49,1 % pour les femmes, contre 38,8 % pour les hommes. Elle a noté aussi que la présence des femmes sur le marché du travail a continué à baisser et que l'un

des problèmes fondamentaux dont elles souffrent est la pauvreté. Elle espérait que les divers programmes mis en route auraient un impact pratique sur ce problème, contribuant ainsi à favoriser l'accès des femmes au marché du travail et à leur y assurer de meilleures situations. Elle a demandé au Gouvernement de donner des informations sur les mesures qui avaient été prises ou qu'il était envisagé de prendre en vue de promouvoir le principe de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession pour les femmes autochtones.

Convention no 156. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 1999, la Commission a pris note avec intérêt de l'information communiquée par le Gouvernement dans son rapport concernant le fait que le Congrès était en train d'étudier l'adoption du projet de loi relatif aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, dont le texte a été évalué par le Ministère du travail et du développement social dans le rapport no 10-99-TR-OAJ-OALS du 18 mars 1999, qui était joint au rapport. Elle a exprimé l'espoir que le but de la loi serait de promouvoir la Convention et qu'elle comprendrait donc, dans son champ d'application, non seulement les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge (art. 1, par. 1 de la Convention), mais aussi aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien (art. 1, par. 2 de la Convention). À ce sujet, la Commission s'est efforcée d'attirer l'attention du Gouvernement sur la possibilité de faire appel à l'assistance technique du Bureau pour la préparation ou l'élaboration des lois et elle lui a demandé de la tenir informée sur ce point.

La Commission a noté que le texte de synthèse du décret-loi no 728 (la loi en faveur de la formation et de l'emploi), approuvé par décret présidentiel no 002-97-TR, paru le 27 mars 1997, dispose au paragraphe a) de son article 37 que les programmes spéciaux pour l'emploi sont principalement conçus au bénéfice des femmes qui ont des responsabilités familiales, sans aucune considération d'âge. Elle a noté que le Ministère de la promotion de la femme et du développement humain (PROMUDEH) s'est employé à mettre sur pied le programme Wawa Wasi, qui vise à développer la formule des foyers *Cuidado Comunitario*, qui donnent aux femmes très pauvres qui sont chargées de famille la possibilité d'améliorer leur accès à l'emploi en prenant soin de leurs enfants. Elle a noté aussi que l'Institut national pour la protection de la famille (INABIF) a créé des garderies d'enfants, service assuré en divers points de la communauté aux parents chargés de famille qui ont des enfants dont l'âge se situe entre 6 mois et 12 ans. Elle a demandé à recevoir des informations sur le nombre d'enfants dont il est pris soin dans le cadre de ces programmes et à être informée sur le point de savoir si ces programmes ont une portée nationale ou si leur portée se limite à certains districts. Elle a également réitéré sa demande d'information concernant les jardins d'enfants. Elle a rappelé par ailleurs que la Convention ne vise pas seulement les femmes qui travaillent, mais tous les travailleurs qui ont des responsabilités familiales, de quelque sexe qu'ils soient, et elle a prié le Gouvernement d'en tenir compte pour, le moment venu, imprimer cette optique à la législation du pays.

## J. Ouganda

### Position à l'égard des conventions de l'OIT

1. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Ouganda n'a pas ratifié les conventions nos 100, 111 ou 156. Il a toutefois ratifié les Conventions nos 29, 45, 98, 105, 122 et 182.

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

Convention no 122. Dans son observation de 2001, la Commission a noté avec intérêt que le projet de politique de l'emploi avait été soumis au Conseil présidentiel pour les questions d'économie. Le Gouvernement a fait savoir que l'élément central de toute politique est le Plan global de lutte contre la pauvreté (PEAP) et que certains programmes ont déjà été réalisés. Deux des principaux ont notamment pour but de proposer des microcrédits. Le mécanisme d'aide aux jeunes entrepreneurs vise les jeunes diplômés d'université. Il compte, à ce jour, 1 200 participants qu'il a formés à la vie des affaires et il a accordé des prêts à 795 d'entre eux. Le mécanisme de crédit dénommé Entandikwa s'adresse aux pauvres et il est, à ce jour, venu en aide à 180 établissements ruraux de microcrédit et permis aux catégories de population marginalisées, et en particulier aux femmes, aux jeunes et aux handicapés, d'avoir plus aisément accès au crédit. La Commission en a pris note avec intérêt et demandé un complément d'information concernant l'impact du microcrédit sur la promotion de l'emploi et concernant d'autres programmes pour la promotion de l'emploi qui ont été réalisés.

## K. Yémen

### Position à l'égard des conventions de l'OIT

1. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Yémen a ratifié les Conventions nos 100, 111 et 156. Il a ratifié aussi les Conventions nos 29, 87, 98, 105, 122, 138 et 182.

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

Convention no 100. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission s'est référée à l'article 67 du Code du travail, lequel contient une disposition qui limite le droit des femmes à des salaires égaux à ceux des hommes pour le même travail exécuté dans les mêmes conditions et conformément aux mêmes normes, alors qu'elle exige le paiement d'un salaire égal aux Yéménites et aux non-Yéménites à égalité de conditions de travail, de qualifications, d'expérience et de compétences. Elle a noté que le Gouvernement a fait savoir qu'il prendrait les mesures nécessaires pour modifier ces dispositions afin de les aligner pleinement sur celles de l'article 1 de la Convention, lequel va au-delà de la notion de « travail égal » en disposant qu'il doit y avoir égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour *un travail de valeur égale*. Elle a prié le Gouvernement de donner, dans son prochain rapport, des informations sur les

mesures prises en vue de modifier l'article 67 du Code du travail afin de l'aligner pleinement sur les dispositions de l'article 1 de la Convention.

En ce qui concerne l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur public, la Commission a noté que, d'après le rapport du Gouvernement, l'ordonnance présidentielle no 122 de 1992, qui avait été promulguée dans le cadre du Code de la fonction publique (loi no 19 de 1991), comprenait des dispositions relatives à l'application de critères objectifs pour l'évaluation des employés du secteur public, comme le prévoit le paragraphe d) de l'article de ce code. Le Gouvernement a été prié d'en remettre copie avec son prochain rapport.

La Commission a remercié le Gouvernement d'avoir fourni des informations statistiques pertinentes. Elle a noté que la grande majorité des femmes qui travaillent pour un salaire le font dans le secteur public et qu'on n'en trouve qu'un très faible pourcentage dans le secteur privé (5 %). Elle a noté que le salaire des femmes représente, dans l'ensemble, 72 % de celui des hommes. Elle a noté aussi que, dans certains secteurs de l'activité économique, comme ceux de la vente, de l'agriculture, de la production et du transport, les différences de salaires sont sensiblement plus grandes que dans d'autres, comme le secteur des services, le domaine scientifique ainsi que les activités techniques et le travail de bureau. Notant que les femmes qui travaillent pour un salaire sont en grande partie des employées du secteur public, la Commission a demandé à recevoir des informations sur les niveaux de salaires qui y sont payés aux hommes et aux femmes. Elle a prié le Gouvernement de donner des informations concernant toutes mesures qui auraient été prises ou qu'il serait envisagé de prendre en vue de remédier au problème que soulève le paiement de salaires différents, mesures qui pourraient consister, par exemple, à assurer aux femmes un accès plus large à la formation et à de meilleures situations.

Convention no 111. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2000, la Commission s'est référée aux cas auxquels ne s'applique pas le Code du travail (loi no 5 de 1995), à savoir, notamment, aux travailleurs occasionnels, aux domestiques et aux ouvriers agricoles. Elle a noté que, selon le Gouvernement, les travailleurs occasionnels et les domestiques sont indirectement couverts par le Code du travail et qu'on prépare actuellement des directives et ordonnances destinées à les y intégrer plus pleinement. Elle a prié le Gouvernement de la tenir informée des mesures prises pour protéger cette catégorie de travailleurs contre toute discrimination dans la manière dont ils sont traités et pour assurer, comme l'exigent les dispositions de la Convention, l'égalité de chances dans la profession et l'emploi.

La Commission a noté que la présence des femmes au sein de la main-d'oeuvre économiquement active demeure faible, avec un taux d'activité qui se situe aux alentours de 17 %. Elle a noté par ailleurs que, d'après le Gouvernement, ce taux est très nettement inférieur à celui des hommes (74 %) et qu'on peut l'attribuer à un certain nombre de facteurs tels que la coutume et les traditions sociales, le peu d'instruction et l'âge précoce du mariage. Elle a rappelé aussi sa précédente observation concernant le fait que la population active compte un grand nombre de fillettes âgées de 10 à 14 ans. Elle a pris note à cet égard des diverses initiatives – notamment colloques et stages – que l'Administration générale pour l'avancement des femmes qui travaillent a prises en vue d'accroître et d'encourager l'entrée des femmes sur le marché du travail.

En ce qui concerne le congé de maternité, la Commission a noté que le Ministère du travail a soumis une proposition visant à modifier le paragraphe 1 de l'article 45 du Code du travail dans le sens d'un allongement du congé réglementaire, qui passerait de 60 jours à 10 semaines. D'après le rapport le plus récent du Gouvernement (septembre 2001), la proposition est toujours à l'étude.

*Un rapport du Gouvernement a été reçu en septembre 2001 et la Commission d'experts l'examinera à sa session de novembre-décembre 2002.*

Convention no 122. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2001, la Commission a noté que, selon le Gouvernement, le premier plan quinquennal (1996-2000) a réussi à réduire l'inflation, à stabiliser l'emploi local, à diminuer le déficit budgétaire, à encourager l'investissement et à créer de nouvelles possibilités d'emplois, lesquelles devaient beaucoup aux investissements d'infrastructure. Un projet de programme de formation professionnelle a été présenté à la Chambre des députés pour adoption définitive. La Commission a demandé à recevoir un complément d'information sur la teneur de ce programme une fois qu'il aura été adopté, avec statistiques détaillées concernant le nombre de ceux qui y auront pris part et leur taux ultérieur d'embauche. Elle en a demandé aussi sur d'autres programmes, en cours ou en voie de formulation, ayant pour but de promouvoir l'emploi, en particulier pour les catégories de population désavantagées. Le Gouvernement a fait savoir qu'il n'avait pas encore fini de constituer une base données sur les statistiques du marché du travail. La Commission espérait qu'elle serait bientôt prête et que le Gouvernement sera alors en mesure de fournir des statistiques détaillées sur les tendances du marché du travail.

Convention no 156. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 1999, la Commission a pris note du fait que le Gouvernement avait fait référence à la stipulation de non-discrimination de l'article 5 du Code du travail du Yémen, loi no 5 de 1995, qui interdit toute discrimination dans l'emploi fondée, notamment, sur le sexe. Elle lui a rappelé que les États membres qui ratifient la Convention s'engagent à faire en sorte qu'un des buts de la politique nationale soit de permettre aux personnes ayant charge de famille qui exercent ou qui souhaitent exercer un emploi de faire valoir leur droit de le faire sans discrimination et, dans la mesure du possible, sans que cela les empêche de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales. Elle l'a donc une fois de plus prié de fournir des informations concernant toutes mesures qui auraient été prises ou qu'il serait envisagé de prendre en vue de formuler et de mettre en place une telle politique.

La Commission a pris note avec intérêt de l'information contenue dans le rapport concernant le Programme national pour des familles productives, et en particulier des mesures prises par le Gouvernement pour assurer aux femmes une formation et une réadaptation professionnelles leur permettant de trouver un emploi et d'accroître le revenu familial. Elle a prié le Gouvernement de dire quelles mesures précises ont été prises pour les aider à concilier leurs obligations professionnelles et leurs obligations familiales, comme de prévoir des installations de soins aux enfants pour la durée du stage de formation professionnelle ou de mettre en place des services d'orientation, de conseils ainsi que d'information et de placement dotés d'un personnel capable de répondre aux besoins spéciaux de travailleurs ayant charge de famille. Elle lui a par ailleurs rappelé que la Convention s'applique aux travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales et

elle l'a prié de continuer à donner des renseignements sur les mesures prises ou envisagées en vue de créer les conditions propres à leur assurer l'égalité de chances et de traitement.

La Commission a noté, à propos de l'article 803 du Code civil (no 19 de 1992) auquel le Gouvernement a fait référence, que cet article ne prévoit pas de protection relative à l'application de la présente Convention. Elle l'a toutefois prié de signaler toutes mesures qui auraient été prises pour faire en sorte que les travailleurs ne perdent pas leur emploi pour cause de responsabilités familiales et elle lui a demandé de dire s'il envisage de modifier le Code yéménite du travail en y introduisant l'interdiction formelle de congédier des travailleurs pour cause de responsabilités familiales.

### **III. Complément d'information**

#### **Ouganda**

Le Gouvernement a, avec l'aide de l'OIT, mis en place au sein du Ministère des finances et du plan un service spécial chargé de surveiller la réalisation de programmes à forte intensité de main-d'oeuvre. Un grand programme de mise en application des projets a été réalisé et l'OIT prête son concours à l'évaluation de son impact. Le Gouvernement a par ailleurs dressé un plan de modernisation de l'agriculture qui devrait générer des emplois, en particulier dans l'agro-industrie. Il a également, grâce à des fonds du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et à une aide du Bureau, entrepris la réalisation d'un projet visant à faire reculer la pauvreté par l'acquisition de compétences et de l'esprit d'entreprise. Le PNUD contribue à son financement à hauteur de 12 millions de dollars des États-Unis. L'Ouganda est par ailleurs partie prenante à la stratégie de l'OIT concernant la réduction de la pauvreté en Afrique par la création d'emplois, stratégie qui vise les disparités de taux d'activité entre les hommes et les femmes, et il a mené à bien une étude sur les investissements créateurs d'emplois pour réduire la pauvreté et préparé un projet de programme national d'action définissant dans leurs grandes lignes un certain nombre de projets et de programmes.

#### **Yémen**

Après la Conférence internationale de 1997 sur le travail, le Ministère du travail et de la formation professionnelle a mis sur pied une direction des femmes qui travaillent dans le but de faciliter l'accès des femmes à l'emploi et d'assurer la protection de celles qui travaillent. En 1998, le Yémen a demandé à l'OIT de lui fournir une assistance technique pour la mise en forme de l'organisation structurelle de la direction. Une stratégie nationale pour l'emploi des femmes a été mise au point avec l'aide de l'OIT et d'UNIFEM. Par la suite, l'OIT a établi une proposition de projet de coopération technique pour aider à la mise en oeuvre de la stratégie.