



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

Distr. générale  
20 décembre 2013  
Français  
Original : anglais

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

**Cinquante-cinquième session**

10-28 février 2014

Point 6 de l'ordre du jour provisoire\*

**Application des articles 21 et 22 de la Convention  
sur l'élimination de toutes les formes  
de discrimination à l'égard des femmes**

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

**Rapport du Bureau international du travail**

*Résumé*

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

\* CEDAW/C/57/1.



## I. Introduction

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

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

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

### *Le travail forcé*

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

### *Le travail des enfants*

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

### *La liberté syndicale*

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

### *La politique de l'emploi*

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

### *La protection de la maternité*

- Convention n° 3 de 1919 sur la protection de la maternité
- Convention n° 183 de 2000 sur la protection de la maternité

### *Le travail de nuit*

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

*Les travaux souterrains*

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

*Les travailleurs migrants*

- Convention (révisée) no 97 de 1949 sur les travailleurs migrants
- Convention n° 143 de 1975 (Dispositions complémentaires) sur les travailleurs migrants

*Le travail à temps partiel*

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

*Le travail à domicile*

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

*Les travailleuses et travailleurs domestiques*

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

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

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

5. On notera que la Commission d'experts fait souvent référence, dans ses observations, aux informations que les gouvernements ont communiquées au Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ou aux autres organes conventionnels des Nations Unies, ainsi qu'aux rapports publiés par ceux-ci.

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

### **Bahreïn**

6. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Bahreïn a ratifié la Convention n° 111. Il a également ratifié les Conventions n°s 29, 89, 105, 138 et 182.

### Observations formulées par les mécanismes de contrôle de l'OIT

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

#### *Convention n° III*

8. Dans son observation de 2012, la Commission d'experts a noté l'adoption de la loi n° 36 de 2012 sur le travail dans le secteur privé (« loi sur le travail »), entrée en vigueur le 2 septembre 2012. La Commission a noté qu'aux termes de l'article 39, la discrimination salariale fondée sur le sexe, l'origine, la langue, la religion ou l'idéologie était interdite. L'article 104 prévoyait que la rupture du contrat de travail était réputée constituer un licenciement arbitraire si elle intervenait en raison du sexe, de la couleur, de la religion, de l'idéologie, du statut conjugal, des responsabilités familiales, de la grossesse, de la naissance ou de l'allaitement. Le licenciement était aussi considéré comme arbitraire s'il intervenait suite au dépôt d'une plainte ou d'une notification formelle par le salarié ou de l'introduction par celui-ci d'une action en justice contre l'employeur, à moins que ladite plainte, notification ou action n'ait un caractère malveillant. L'article prévoyait également que la réintégration serait ordonnée par le tribunal lorsqu'il aurait été avéré que le licenciement était fondé sur l'un de ces motifs. En outre, l'article 29 stipulait que toutes les dispositions régissant l'emploi des hommes s'appliquaient aux femmes sans discrimination, dans les situations similaires, et l'article 33 interdisait à l'employeur de licencier une femme au motif du mariage ou pendant le congé de maternité.

9. La Commission a rappelé ses précédents commentaires, dans lesquels elle demandait instamment au gouvernement de faire en sorte que la nouvelle loi sur le travail contienne des dispositions explicites définissant et interdisant la discrimination directe et indirecte fondée sur l'un quelconque des motifs énumérés au paragraphe 1 a) de l'article 1 de la Convention, dans tous les aspects de l'emploi et de la profession et pour tous les travailleurs, notamment les travailleurs domestiques, les travailleurs occasionnels et les travailleurs agricoles. La Commission a noté cependant que la loi sur le travail ne définissait pas la discrimination et ne semblait pas interdire la discrimination indirecte. Si la loi exprimait l'interdiction de la discrimination salariale et des licenciements discriminatoires, les motifs énumérés au paragraphe 1 a) de l'article 1 de la Convention n'y étaient pas tous inclus. La protection contre la discrimination dans l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que dans les conditions d'emploi, telle que prévue au paragraphe 3 de l'article 1, n'était pas couverte par la loi sur le travail, sauf en ce qui concernait les salaires et les licenciements. Aux termes de son article 2, la loi sur le travail ne s'appliquait pas (hormis certaines de ses dispositions, parmi lesquelles ne figuraient pas cependant celles ayant trait à la discrimination) aux fonctionnaires ou aux entités de droit public, ni aux domestiques et personnes considérées comme tels, y compris les ouvriers agricoles, les gardiens de sécurité, les gouvernantes, les chauffeurs et les cuisiniers travaillant pour l'employeur ou les membres de la famille de celui-ci. La Commission a invité le gouvernement à fournir des informations détaillées sur les mesures prises pour assurer que tous les travailleurs, y compris ceux exclus du champ d'application des dispositions antidiscriminatoires de la loi sur le travail, soient protégés contre toute discrimination directe ou

indirecte fondée sur l'un quelconque des motifs énumérés par la Convention, dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, y compris l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle et les conditions d'emploi. La Commission a demandé en outre au gouvernement d'étudier la possibilité de revoir la loi sur le travail de façon qu'elle donne pleinement expression en droit au principe établi par la Convention, et de fournir des informations sur les mesures prises à cet égard.

10. La Commission a noté que l'article 31 de la nouvelle loi sur le travail prévoyait la possibilité d'une interdiction beaucoup plus large de l'emploi des femmes, puisqu'il stipulait que c'était au ministre chargé des questions du travail dans le secteur privé qu'il appartenait de publier une décision déterminant les activités dans lesquelles l'emploi des femmes était interdit. La Commission a demandé instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les mesures de protection applicables aux femmes se limitent à la protection de la maternité au sens strict et que toutes les autres dispositions constituant autrement un obstacle au recrutement et à l'emploi des femmes soient abrogées et les mesures en question retirées.

11. La Commission a noté que l'occasion offerte par la révision du Code du travail n'avait pas été saisie pour inclure une disposition définissant et interdisant expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession. Elle a constaté que le gouvernement avait affirmé à nouveau que les dispositions du Code pénal étaient suffisantes et que, de plus, le Ministère du travail pouvait être saisi d'une plainte pour discrimination. Elle a considéré que traiter la question du harcèlement sexuel seulement dans le cadre de la procédure pénale n'était pas suffisant, en raison du caractère délicat de cette question, de l'importance accrue de la charge de la preuve et de la spécificité des comportements en cause. La Commission a estimé également que les dispositions antidiscriminatoires de la loi sur le travail n'étaient pas suffisantes, étant donné qu'elles ne couvraient que les salaires et les licenciements et qu'elles n'interdisaient pas expressément toutes les formes de harcèlement sexuel. Elle a demandé à nouveau instamment au gouvernement de prendre des dispositions visant à ce que la législation définisse et interdise expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, qu'il s'agisse du harcèlement sexuel *quid pro quo* ou du harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile. Elle lui a demandé également de prendre des mesures pratiques pour prévenir le harcèlement sexuel et y remédier.

12. La Commission a noté que la loi sur le travail excluait du champ d'application des dispositions antidiscriminatoires les catégories de personnes constituées principalement par les travailleurs migrants, puisqu'il s'agissait des domestiques et personnes considérées comme tels, y compris les travailleurs agricoles et les gardes de sécurité, les gouvernantes, les chauffeurs et les cuisiniers. Elle a rappelé également l'adoption de l'ordonnance n° 79 du 16 avril 2009, dont l'article 2 prévoyait qu'un travailleur étranger avait le droit d'aller travailler chez un autre employeur sans porter atteinte aux droits de l'employeur qui découlaient des dispositions de la loi ou du contrat de travail conclu entre les parties. La demande de changement d'employeur devait être approuvée par l'Autorité régulatrice du marché du travail (art. 5). La Commission a considéré que le fait de permettre à un employeur de stipuler dans le contrat de travail des restrictions au transfert du travailleur auprès d'un autre employeur pouvait agir au détriment des objectifs de l'ordonnance n° 79 puisque, du fait d'un pouvoir inégal de négociation, le travailleur migrant pouvait être incité à accepter de telles clauses sous la pression alors que

celles-ci le placeraient dans une situation de dépendance accrue, altérant gravement la jouissance de ses droits au regard de la législation du travail et l'exposant à des pratiques discriminatoires. La Commission a demandé au gouvernement : a) d'assurer une protection effective de tous les travailleurs migrants contre la discrimination fondée sur la race, le sexe, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale et de veiller à ce que ces travailleurs aient accès aux voies de droit appropriées, et de fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet égard; b) de veiller à ce que toute règle régissant le droit des travailleurs migrants de changer d'employeur n'impose pas de conditions ou de restrictions pouvant accroître la dépendance du travailleur migrant à l'égard de son employeur et, à travers elle, sa vulnérabilité face aux abus et aux pratiques discriminatoires; c) de donner des informations sur le nombre de travailleurs migrants, ventilées par sexe, profession et pays d'origine, qui ont changé d'employeur en application de l'ordonnance n° 79 (avec l'approbation de l'employeur, sans l'approbation de l'employeur et après l'expiration du permis de travail); d) de donner des informations sur la nature et le nombre des demandes reçues par l'Autorité régulatrice du marché du travail pour un transfert auprès d'un autre employeur sans l'approbation du premier, ces données devant être ventilées par sexe, profession et pays d'origine et mentionner les cas de refus et leur motif; et e) de continuer à fournir des informations sur les résultats de l'examen par la commission chargée d'évaluer l'impact de l'ordonnance et les éventuelles mesures de suivi.

13. Dans sa demande directe de 2012, la Commission a noté que le gouvernement avait fait état de la création du Conseil suprême des affaires féminines et de l'Unité de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au Ministère des droits de l'homme et du développement social. L'Unité de l'égalité des chances collaborait avec le Conseil suprême des affaires féminines pour donner suite aux plaintes et organiser des ateliers et des cours de formation. La Commission a demandé au gouvernement de transmettre des informations intéressant plus particulièrement les points suivants : a) les compétences du Conseil suprême des affaires féminines, les activités menées ou les mesures prises par le Conseil susvisé ou l'Unité de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes pour diffuser les informations relatives à la Convention et promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de profession, en indiquant les résultats obtenus; b) la nature, le nombre et l'issue des plaintes reçues par le Conseil ou l'Unité en question; c) la stratégie à long terme, le modèle national d'intégration des besoins des femmes dans le développement et la réforme législative menée ou envisagée, dans la mesure où ils concernent le principe de la Convention, et leur impact sur l'amélioration des possibilités des femmes en matière d'emploi et de profession; d) le nombre de femmes et d'hommes qui bénéficiaient respectivement de la formation professionnelle, en indiquant notamment la nature de la formation et la manière dont une telle formation s'était traduite par des possibilités d'emplois; e) les mesures prises pour veiller à ce que les femmes aient accès à un plus large éventail de possibilités d'éducation, de formation et d'emploi, notamment dans les domaines traditionnellement dominés par les hommes.

#### *Renseignements supplémentaires*

14. En juin 2011, des délégués des travailleurs à la 100<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail ont déposé une plainte contre le Bahreïn en vertu de

l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour non-respect de la Convention n° 111. La plainte prétend que, suite aux événements intervenus au Bahreïn en février 2011, des suspensions et diverses formes de sanctions, y compris des mises à pied, ont été imposées à plus de 2 000 travailleurs des secteurs privé et public, dont des membres et des responsables de syndicats, ayant participé à des manifestations pacifiques réclamant des changements sociaux et économiques et de plus larges efforts de démocratisation et de réforme. Selon la plainte, les mises à pied auraient eu lieu sur la base des opinions et des croyances des travailleurs et de leur affiliation syndicale. Il a été demandé au Conseil d'administration de l'OIT de prendre des mesures concernant les allégations spécifiques de discrimination sur la base de l'opinion politique et de la religion.

15. Aux termes de l'article 26, une plainte contre un État membre qui n'appliquerait pas une convention qu'il a ratifiée peut être déposée par un autre Membre qui a également ratifié cette convention, ou par un délégué à la Conférence ou par le Conseil d'administration d'office. À la réception d'une plainte, le Conseil d'administration peut adopter les mesures nécessaires relatives à la procédure à suivre. En cas de violations graves et répétées auxquelles un État membre n'a pas apporté de solution effective, les plaintes peuvent être transmises par le Conseil d'administration à une commission d'enquête, le plus haut niveau d'investigation de l'OIT.

16. Des discussions tripartites au sujet de la plainte contre le Bahreïn se sont tenues pendant les 312<sup>e</sup> et 319<sup>e</sup> sessions du Conseil d'administration. L'OIT a effectué des missions officielles dans le pays afin d'examiner la situation et de fournir une aide au gouvernement et aux partenaires sociaux. En mars 2012, les mandants tripartites de Bahreïn ont signé un accord sur les questions soulevées par la plainte. En novembre 2013, le Conseil d'administration était toujours saisi de la plainte contre le Bahreïn. Une décision sur l'établissement éventuel d'une commission d'enquête sera prise par le Conseil d'administration en mars 2014.

## **Cameroun**

17. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Cameroun a ratifié les Conventions n° 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n°s 3, 29, 45, 87, 97, 98, 105, 138, 143 et 182.

### **Observations formulées par les mécanismes de contrôle de l'OIT**

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

#### *Convention n° 100*

19. Dans son observation de 2012, la Commission d'experts a rappelé le paragraphe 2 de l'article 61 du Code du travail qui assujettissait l'octroi d'un salaire égal à tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse, à l'existence de « conditions égales de travail et d'aptitude professionnelle » et que, par conséquent, ne donnait pas pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La Commission a noté qu'une fois encore le gouvernement se référait au projet de loi

portant refonte du Code du travail actuel et affirmait que la version du projet examinée par la Commission consultative du travail modifiait le paragraphe 2 de l'article 61 du Code du travail dans le sens de la Convention. Notant que le projet de loi était actuellement en cours d'examen par les services du Premier ministre, la Commission a voulu croire que le gouvernement pourrait confirmer son adoption dans un proche avenir et qu'il contiendrait des dispositions reflétant pleinement le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, qui est consacré par la Convention.

20. Dans sa demande directe de 2012, concernant l'évaluation des emplois, la Commission a invité le gouvernement à encourager les partenaires sociaux à examiner les nomenclatures et les classifications des emplois, à la lumière du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et au moyen de méthodes d'évaluation objective des emplois, et l'a encouragé à procéder à cet examen pour les emplois qui relevaient de l'administration.

*Convention n° 100*

21. Dans son observation de 2012, la Commission d'experts a noté que le projet de loi portant refonte du Code du travail avait été examiné par la Commission consultative du travail et qu'il était en cours d'examen par les services du Premier ministre. La Commission a voulu croire que le gouvernement pourrait faire état de l'adoption de ce texte dans un proche avenir et qu'il contiendrait des dispositions définissant et interdisant expressément la discrimination directe et indirecte fondée, au minimum, sur chacun des critères énumérés par la Convention, dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, y compris l'accès à la formation professionnelle.

22. Pendant plusieurs années, la Commission a prié instamment le gouvernement de prendre, dans les meilleurs délais, des mesures concrètes pour mettre en œuvre le processus de réforme législative afin d'éliminer de la législation nationale certaines dispositions, notamment des dispositions du Code pénal et du Code civil ainsi que le décret n° 81-02 de 1981, qui accordaient au mari le droit de s'opposer à ce que sa femme travaille en invoquant l'intérêt du ménage et des enfants. Le gouvernement s'est borné à indiquer que ces dispositions seraient éliminées. Par ailleurs, la Commission a noté en ce qui concerne le projet de loi sur la prévention et la répression de la violence à l'égard des femmes et de la discrimination fondée sur le sexe qu'il était en cours d'examen par le Ministère de la femme et de la famille. La Commission s'est vue dans l'obligation de réitérer sa demande et, par conséquent, a prié instamment le gouvernement de prendre, sans délai les mesures nécessaires pour que soient supprimées de la législation les dispositions ayant pour effet de discriminer les femmes en matière d'emploi et de profession ainsi que des mesures spécifiques pour lutter contre les stéréotypes et préjugés sur les rôles respectifs des femmes et des hommes dans la société de façon à lever les obstacles à l'emploi des femmes. La Commission a espéré que le gouvernement pourrait bientôt faire état de l'adoption du projet de loi sur la prévention et la répression de la violence à l'égard des femmes et de la discrimination fondée sur le sexe.

23. S'agissant de la politique nationale d'égalité requise en vertu de la Convention, rappelant une nouvelle fois qu'aucune société n'était totalement exempte de discrimination, la Commission a prié instamment le gouvernement de



prendre, dans les meilleurs délais, les mesures nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre une politique nationale d'égalité comprenant des programmes d'action et des mesures concrètes en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, d'ascendance nationale ou d'origine sociale et de remédier aux pratiques discriminatoires dans l'emploi et la profession.

24. La Commission a noté en outre que le rapport du gouvernement ne contenait pas de réponse à ses commentaires antérieurs. En ce qui concernait les allégations de l'Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC) selon lesquelles certaines sociétés continuaient à faire paraître des offres d'emploi sexistes, elle a prié le gouvernement de fournir des informations en réponse à ces allégations, en précisant notamment si les inspecteurs du travail avaient eu à connaître de cas d'offres d'emploi discriminatoires visant à recruter exclusivement des hommes ou des femmes et en indiquant les actions engagées lorsque de telles situations avaient été constatées.

25. Pour ce qui était des allégations de l'UGTC selon lesquelles certains emplois et professions étaient encore réservés à un sexe, comme par exemple les sapeurs-pompiers, la Commission s'est référée à ses commentaires antérieurs sur la nécessité de réviser la liste des activités interdites aux femmes fixée par l'arrêté n° 16/MLTS du 27 mai 1969. Rappelant que les mesures de protection à l'égard des femmes devaient être limitées aux mesures de protection de la maternité et ne devaient pas être fondées sur une perception stéréotypée des aptitudes professionnelles des femmes et de leur rôle dans la société qui les cantonnaient à certains travaux, la Commission a prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier la liste des emplois interdits aux femmes à la lumière de ces principes ainsi que des mesures pour éliminer les obstacles à l'emploi des femmes dans la pratique.

26. Dans sa demande directe de 2012, la Commission a noté que le rapport du gouvernement ne contenait pas de réponse à ses commentaires antérieurs. Elle a donc été conduite à renouveler sa demande précédente.

27. Rappelant que l'article 347 du Code pénal traitait de l'outrage sur mineur de 16 à 21 ans et ne permettait pas de couvrir toutes les situations de harcèlement sexuel au travail, la Commission a voulu croire que le gouvernement prendrait les mesures nécessaires pour inclure dans la législation du travail des dispositions interdisant et sanctionnant le harcèlement sexuel s'apparentant au chantage sexuel (*quid pro quo*) ainsi que le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile.

28. Prenant note du fait que le gouvernement a indiqué qu'il avait mis particulièrement l'accent sur la promotion de l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle des jeunes, notamment en octroyant des bourses aux étudiantes des filières scientifiques, la Commission l'a prié de fournir des informations sur la promotion de l'égalité dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle ainsi que sur la manière dont ces actions influaient sur l'emploi des femmes, notamment sur leur accès à une plus large gamme d'emplois traditionnellement occupés par des hommes.

## Finlande

29. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Finlande a ratifié les Conventions n° 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n°s 29, 87, 98, 105, 122, 138, 156 et 182.

### Observations formulées par les mécanismes de contrôle de l'OIT

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

#### *Convention n° 100*

31. Dans son observation de 2012, la Commission d'experts a noté que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était de 17,9 % en 2011. Même si la rémunération en fonction des résultats (primes) a influé sur cet écart, notamment durant la récente récession, la Commission parlementaire sur l'emploi et l'égalité a estimé que la loi sur l'égalité [loi sur l'égalité entre hommes et femmes (609/1986)] devrait souligner plus nettement que, dans la définition de la rémunération, entrent de nombreuses formes de paiements supplémentaires. La Commission a aussi noté que, d'après le gouvernement, la ségrégation sur le marché du travail demeurerait la principale raison de l'écart de rémunération entre les sexes. Elle a demandé également au gouvernement d'indiquer toute mesure prise dans le contexte de la récession économique pour mettre en œuvre le programme pour l'égalité de rémunération, ainsi que les effets de ces mesures aux niveaux national et sectoriel ainsi que sur le lieu de travail.

32. La Commission a noté que l'information du gouvernement selon laquelle, d'après une enquête qu'il avait menée en 2008-2009, l'obligation d'élaborer des plans pour l'égalité au travail n'était pas suffisamment respectée et que la qualité des plans et des audits sur l'égalité de rémunération devait être améliorée. Le gouvernement a indiqué à cet égard que le groupe de travail tripartite qu'il avait constitué pour examiner la fonctionnalité et les améliorations nécessaires des audits sur la rémunération avait achevé ses travaux en juin 2012, proposant une mise à jour de la formation relative aux plans pour l'égalité et aux audits sur la rémunération. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations spécifiques sur le contenu de la formation en question ainsi que sur les résultats obtenus. Elle lui a demandé également d'indiquer comment était garantie la participation des salariés et de leurs organisations à l'élaboration des plans pour l'égalité et l'exécution des audits sur la rémunération. Elle a demandé en outre au gouvernement de fournir des informations complémentaires sur les effets réels que les audits sur la rémunération avaient sur la réduction de l'écart de rémunération dans les secteurs privé et public, notamment des données statistiques pertinentes, ainsi que sur le nombre d'audits sur l'égalité de rémunération auxquels une suite spécifique avait été donnée, entre autres l'adoption de mesures correctives en cas de discrimination salariale.

33. La Commission a rappelé les préoccupations exprimées par la Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur, selon lesquelles les jeunes femmes qualifiées étaient plus souvent employées sur la base de contrats à durée déterminée que les jeunes hommes, en particulier dans le secteur

public, et la carrière des jeunes femmes hautement qualifiées ayant un contrat à durée déterminée avait dix ans de retard sur celle des hommes à niveau d'éducation correspondant. La Commission a demandé au gouvernement d'indiquer comment il s'attaquait au problème de la concentration des femmes dans l'emploi à durée déterminée, dans le contexte de la discrimination indirecte en matière de rémunération, et d'identifier toute lacune existant dans la législation sur l'égalité de rémunération à cet égard.

34. Dans sa demande directe de 2012, la Commission a noté que le gouvernement avait indiqué que les analyses effectuées dans le cadre du projet de recherche « Égalité de rémunération, égalité et nouveaux systèmes de rémunération », qui s'était achevé fin 2010, avaient montré que l'introduction du nouveau système de rémunération n'offrait que des opportunités limitées de réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Elle a demandé au gouvernement de fournir des informations sur toute activité ou toute recherche menée suite aux résultats du projet.

#### *Convention n° 111*

35. Dans sa demande directe de 2012, la Commission d'experts a noté que le gouvernement avait indiqué avoir adopté en juin 2012 une résolution en faveur du Plan d'action pour l'égalité de genre, 2012-2015. Le but de ce plan d'action était d'atténuer la ségrégation entre hommes et femmes s'exerçant dans l'éducation, les choix de carrière et le marché du travail, des mesures actives étant mises en œuvre pour réduire de moitié d'ici à 2020 les principales différences entre hommes et femmes se manifestant dans la participation à la formation professionnelle et dans les résultats de l'enseignement à tous les niveaux. La Commission a noté l'information donnée à cet égard par le gouvernement selon laquelle, en 2009-2010, un projet en matière d'éducation intitulé « Mesures visant à réduire la ségrégation » avait été mis en œuvre conjointement par le Conseil national finlandais de l'éducation et l'Ombudsman pour l'égalité afin d'assurer la formulation par les institutions éducatives finlandaises d'un plan pour l'égalité dans leurs domaines de compétence respectifs. La Commission a demandé au gouvernement d'indiquer les actions concrètes entreprises dans le cadre du Plan d'action pour l'égalité de genre en vue de lutter contre la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes.

#### *Convention n° 156*

36. Dans son observation de 2012, la Commission d'experts a rappelé que la promotion d'une plus grande participation des hommes aux tâches parentales et aux soins des enfants faisait partie intégrante de la politique finlandaise d'égalité de genre. Elle a noté également que l'un des objectifs traditionnels de cette politique, énoncé dans le rapport, était une répartition plus égale des congés parentaux entre les deux parents, et que les mesures visant à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et familiale consistaient notamment à : a) étendre les droits à congé pour s'occuper de membres de la famille en dehors des enfants à charge; b) accroître le recours au congé parental par les pères; c) améliorer l'indemnisation pour les frais encourus par les employeurs en raison des obligations familiales des salariés; et d) répondre aux besoins des divers types de famille. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur l'état d'avancement des modifications législatives en matière de congé parental.

37. La Commission a rappelé que l'article 9 du chapitre 7 de la loi sur les contrats de travail semblait viser principalement le licenciement au cours d'un congé pour raisons familiales et non un licenciement survenant au moment de reprendre un emploi après un congé pour raisons familiales. Elle a demandé au gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique et les effets des dispositions concernant la possibilité pour les travailleurs revenant d'un congé pour raisons familiales de reprendre un emploi.

38. Dans sa demande directe de 2012, la Commission a noté avec intérêt les indications du gouvernement selon lesquelles l'article 7 a) de la loi sur le contrat de travail, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2011, permettait à une personne d'être absente de son travail pour s'occuper d'un membre de sa famille ou d'autres parents proches (ascendant ou descendant). Elle a noté également que le rapport de 2011 du gouvernement sur l'égalité de genre soulignait l'importance d'une extension des droits à congé pour raisons familiales pour s'occuper de membres de la famille en dehors des enfants à charge. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur l'application, dans la pratique, de l'article 7 a) de la loi sur les contrats de travail, y compris des informations statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes ayant demandé des congés et les ayant obtenus en vue de s'occuper de membres de leur famille en dehors de leurs enfants à charge.

39. La Commission a noté que l'information du gouvernement selon laquelle il existait diverses modalités d'aménagement du temps de travail, y compris le travail à temps partiel, le travail à horaire flexible, le télétravail, les retraites à temps partiel, le système de banque des heures de travail et la répartition du travail. Elle a demandé au gouvernement de fournir des informations sur l'impact de ces mesures ainsi que sur les possibilités qu'elles offraient aux travailleurs de concilier vie professionnelle et vie familiale, y compris des informations statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes en bénéficiant.

## **Iraq**

40. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Iraq a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. Il a ratifié également les Conventions n<sup>os</sup> 29, 98, 105, 122, 138 et 182.

### **Observations formulées par les mécanismes de contrôle de l'OIT**

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

#### *Convention n<sup>o</sup> 100*

42. Dans son observation de 2011, la Commission d'experts a rappelé la nécessité de modifier le paragraphe 2 de l'article 4 du Code du travail afin d'exprimer pleinement le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, car les dites dispositions limitaient l'égalité de rémunération à un travail de même nature et de même volume, accompli dans des circonstances identiques. Le gouvernement avait précédemment indiqué que l'article 4 du projet de Code du travail prévoyait l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale et que le projet de texte serait discuté par le Conseil d'État consultatif. La Commission a noté que le

gouvernement, dans son dernier rapport, ne mentionnait aucun progrès quant à la révision du Code du travail et qu'il déclarait que, d'une manière générale, il n'existait, en droit ou dans la pratique, aucune discrimination dans le travail exécuté par les hommes et les femmes, la valeur du travail étant déterminée par la profession. La Commission a prié instamment le gouvernement de veiller à ce que, dans le cadre du processus de révision, il soit donné pleinement expression au principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, sans que ce principe soit limité à un travail de même nature et de même volume accompli dans des circonstances identiques, et en s'assurant qu'il s'applique à tous les travailleurs, qu'ils soient qualifiés ou non.

43. Dans sa demande directe de 2011, la Commission a pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle un salaire minimum était établi pour les travailleurs non qualifiés sur la base des critères fixés à l'article 4 du Code du travail (loi n° 71 de 1987), qui prévoyait de façon générale que tout travailleur devait percevoir un salaire suffisant pour satisfaire ses besoins essentiels et ceux de sa famille et lui permettre de bénéficier des fruits du progrès économique. S'agissant des travailleurs qualifiés, le gouvernement a indiqué que les salaires dépendaient de la convention conclue pour la profession concernée et du contrat de travail, et qu'ils étaient également liés à l'expérience, aux compétences, au lieu de travail, entre autres. La Commission a prié le gouvernement de préciser si la Commission de fixation des salaires établissait des salaires minima pour différentes branches d'activité ou catégories professionnelles et, dans l'affirmative, de fournir des informations spécifiques sur le niveau des salaires qui avait été établi. Elle a prié également le gouvernement de fournir des informations sur la façon dont était assurée l'application du principe de l'égalité de rémunération pour les hommes et pour les femmes pour un travail de valeur égale dans le contexte de la fixation des salaires pour les travailleurs qualifiés. En outre, notant le faible niveau de la participation des femmes au marché du travail et leur surreprésentation dans un petit nombre de secteurs économiques, la Commission a invité le gouvernement à fournir des informations sur toutes mesures prises pour augmenter la participation des femmes à l'emploi rémunéré dans un plus large éventail d'emplois et de secteurs économiques, y compris dans les emplois les mieux rémunérés.

44. Le dernier rapport du gouvernement a été reçu et il a été examiné par la Commission d'experts lors de sa session de novembre-décembre 2013.

#### *Convention n° III*

45. Dans sa demande directe de 2011, la Commission d'experts a pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle le projet de Code du travail n'avait pas encore été adopté. Elle a prié le gouvernement de saisir l'occasion de la révision de ce Code pour y inclure des dispositions définissant clairement et interdisant toute discrimination directe et indirecte à l'encontre de tous les travailleurs, à toutes phases de l'emploi et de la profession, et couvrant au minimum tous les motifs énumérés à paragraphe 1 a) de l'article 1 de la Convention.

46. La Commission a noté que la législation en vigueur semblait ne pas offrir de protection complète et adéquate contre toutes les formes de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession. Elle a constaté que le gouvernement n'avait pas fourni d'informations à cet égard et qu'il s'était borné à déclarer qu'aucune plainte pour harcèlement sexuel n'avait été déposée. Elle l'a prié de saisir l'occasion de la

révision du Code du travail pour y inclure des dispositions définissant expressément et interdisant le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, à la fois en ce qui concernait le harcèlement sexuel s'apparentant à un chantage (*quid pro quo*) et le harcèlement sexuel dû à un environnement hostile, et de fournir des informations sur les progrès réalisés à cet égard. Elle l'a prié aussi de fournir des informations sur les mesures pratiques prises afin de prévenir et combattre le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession.

47. La Commission a pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle le projet de Code du travail incluait des dispositions sur la protection des travailleuses. Le gouvernement a confirmé également que la résolution n° 480 de 1989 interdisant aux femmes d'exercer certaines professions était toujours en vigueur. La Commission l'a prié instamment de s'assurer que, dans le nouveau Code du travail, toutes les mesures de protection relatives à l'emploi des femmes seraient strictement limitées à la protection de la maternité et que les interdictions prescrites par la résolution n° 480 de 1989 seraient révisées en conséquence.

48. Le dernier rapport du gouvernement a été reçu et il a été examiné par la Commission d'experts lors de sa session de novembre-décembre 2013.

## **Kazakhstan**

49. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Kazakhstan a ratifié les Conventions n° 100 et 111. Il a ratifié également les Conventions n°s 29, 87, 98, 105, 122, 138, 156, 182 et 183.

### **Observations formulées par les mécanismes de contrôle de l'OIT**

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

#### *Convention n° 100*

51. Dans son observation de 2012, la Commission d'experts a rappelé que le Code du travail de 2007 contenait des dispositions plus restrictives que le principe posé par la Convention, le paragraphe 2 de l'article 7 interdisant la discrimination fondée sur le sexe dans l'exercice des droits relatifs au travail et le paragraphe 15 de l'article 22 prévoyait que le travailleur avait droit à « un paiement égal pour un travail égal sans aucune discrimination ». La Commission a demandé instamment au gouvernement de prendre des mesures concrètes pour modifier le Code du travail afin de donner pleinement effet sur le plan législatif au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, afin de permettre des comparaisons non seulement entre des travaux similaires, mais aussi entre des travaux de nature complètement différente.

52. Dans sa demande directe de 2012, la Commission s'est félicitée de l'adoption d'un salaire minimum national et a rappelé qu'il constituait un instrument important d'application de la Convention. Elle a demandé au gouvernement d'indiquer si certaines catégories de travailleurs étaient exclues du champ d'application du salaire minimum.

53. La Commission a rappelé que le paragraphe 1 de l'article 121 du Code du travail de 2007 prévoyait que le salaire mensuel du travailleur devait être fixé en fonction de ses qualifications, de la complexité, du volume et de la qualité du travail accompli et des conditions de travail, et que l'article 125 fixait la manière dont les prescriptions en matière de qualifications et les niveaux de complexité des différents types de travail devaient être déterminés, sur la base de manuels élaborés par les autorités étatiques du travail. Le paragraphe 23 de l'article 22 prévoyait que le travailleur avait le droit d'être payé en fonction de ces critères. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les méthodes d'évaluation utilisées pour comparer les différents emplois, y compris les méthodes préconisées dans les manuels élaborés par les autorités étatiques du travail, et d'indiquer de quelle manière on évitait que le choix des facteurs de comparaison, leur pondération et la comparaison ne soient directement ou indirectement discriminatoires.

54. Il a été demandé au gouvernement de présenter son rapport, qui devait être examiné par la Commission d'experts lors de sa session de novembre-décembre 2013.

#### *Convention n° III*

55. Dans son observation de 2012, la Commission d'experts a rappelé que la liste des emplois auxquels il était interdit d'affecter des femmes en vertu des articles 186 1) et 186 2) du Code du travail serait déterminée par les autorités compétentes en matière de travail, en accord avec les autorités sanitaires. La Commission a demandé au gouvernement d'indiquer de quelle manière il était garanti que toute mesure freinant l'emploi des femmes était strictement limitée à la protection de la maternité.

56. La Commission a rappelé que la loi de 2009 sur la garantie par l'État de l'égalité des droits et des chances entre hommes et femmes visait à assurer l'égalité dans les relations de travail, l'éducation et la formation. Elle a rappelé également que la Stratégie pour l'égalité de genre (2006-2016) avait notamment pour objectifs de : a) parvenir à une représentation égale des hommes et des femmes dans les organismes exécutifs et législatifs et aux postes de décision; et b) développer l'entrepreneuriat féminin et augmenter la compétitivité des femmes sur le marché du travail. La Commission a demandé à nouveau au gouvernement de fournir des informations complètes sur l'application de la loi de 2009 sur la garantie par l'État de l'égalité des droits et des chances entre hommes et femmes dans la pratique ainsi que sur les mesures prises pour mettre en œuvre la Stratégie pour l'égalité de genre (2006-2016).

57. La Commission a rappelé en outre que les articles 194 et 195 du Code du travail prévoyaient l'octroi, tant aux femmes et qu'aux hommes, d'un congé rémunéré en cas d'adoption et d'un congé non rémunéré pour garder un enfant jusqu'à l'âge de 3 ans. Toutefois, elle a rappelé également que l'article 187 du Code du travail exigeait le consentement écrit de toute mère d'un enfant de moins de 7 ans ou de toute autre personne élevant un enfant de moins de 7 ans qui n'avait plus sa mère avant de l'affecter à un travail de nuit, à des heures supplémentaires, à des missions ou à des horaires décalés. En vertu des articles 188 et 189, le père n'avait le droit à des pauses pour alimenter son enfant ou au travail à temps partiel que lorsque l'enfant n'avait plus de mère. La Commission a demandé au

gouvernement de modifier les articles 187 à 189 du Code du travail afin de favoriser l'accès des droits qu'ils octroyaient aux femmes et aux hommes sur un pied d'égalité. Elle lui a demandé d'indiquer dans quelle mesure les hommes et les femmes se prévalaient des droits accordés par les articles 194 et 195 du Code du travail.

58. La Commission a noté que le gouvernement avait adopté le programme pour l'emploi 2020 qui avait pour but d'accroître les opportunités d'emploi, de dispenser des formations rémunérées aux travailleurs indépendants, aux personnes au chômage et aux personnes pauvres, et de faciliter l'entrepreneuriat dans les zones rurales. Elle a noté également que le gouvernement avait indiqué qu'afin de s'attaquer à la crise financière il avait adopté une série de mesures pour stimuler l'économie, dont la Stratégie régionale pour l'emploi et la formation supérieure. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les points suivants : a) les mesures particulières prises pour promouvoir et assurer l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans l'emploi et la profession, notamment sur les mesures destinées à promouvoir l'accès des femmes aux professions et aux emplois dans les domaines dans lesquels elles sont aujourd'hui sous-représentées, y compris dans la fonction publique; b) l'impact des mesures prises pour lutter contre la crise financière, y compris des statistiques, ventilées par sexe, sur la participation des hommes et des femmes au marché du travail (secteurs public et privé), par branche d'activité économique, catégorie professionnelle et situation professionnelle; c) comment le principe de l'égalité de genre a été intégré dans les programmes et les mesures de promotion de l'emploi, y compris dans le cadre du programme pour l'emploi 2020, et notamment des informations statistiques sur le nombre de femmes ayant bénéficié des mesures de promotion de l'emploi.

59. Il a été demandé au gouvernement de présenter son rapport, qui devait être examiné par la Commission d'experts lors de sa session de novembre-décembre 2013.

## **Qatar**

60. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Qatar a ratifié la Convention n° 111. Il a ratifié également les Conventions n°s 29, 105, 138 et 182.

### **Observations formulées par les mécanismes de contrôle de l'OIT**

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

#### *Convention n° 111*

62. Dans son observation de 2011, la Commission d'experts a rappelé que les dispositions de la Constitution (art. 35) et de la loi sur le travail n° 14 de 2004 (art. 93 et 98) étaient beaucoup plus restrictives que le principe énoncé dans la Convention, car elles ne couvraient pas la discrimination fondée sur l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale, et prévoyaient uniquement une protection contre la discrimination pour certains aspects de l'emploi. Le gouvernement a été également prié d'indiquer comment une protection contre la



discrimination fondée sur les motifs visés par la Convention était assurée dans la pratique en matière d'accès à la formation et à l'orientation professionnelles, d'accès à l'emploi et aux différentes professions, y compris d'embauche, et pour l'ensemble des conditions de travail.

63. La Commission s'est félicitée des efforts faits par le gouvernement pour améliorer la protection des travailleurs dans le cadre du système de parrainage et pour instaurer des mécanismes de plainte et de règlement des différends plus efficaces, mais est restée préoccupée par les limites dans lesquelles le transfert d'un travailleur à un autre parrain était autorisé et par la nécessité d'obtenir l'autorisation du parrain, qui maintenaient le travailleur dans une situation de vulnérabilité. Par conséquent, la Commission a demandé au gouvernement de transmettre des informations sur les mesures concrètes, notamment les mesures de la Commission nationale des droits de l'homme, du Service spécial des relations professionnelles et du Département des droits de l'homme, prises pour éliminer la discrimination fondée sur les motifs évoqués dans la Convention dont étaient victimes les travailleurs migrants, notamment en prévoyant des procédures de plaintes accessibles et efficaces et en assurant à ces travailleurs un conseil et une assistance juridique. La Commission a prié le gouvernement de continuer à transmettre des informations sur les mesures prises ou envisagées pour que les travailleurs migrants puissent changer de parrain avec la souplesse voulue, ce qui pourrait contribuer à prévenir les situations dans lesquelles ces travailleurs étaient exposés aux discriminations et aux abus. Il a été demandé au gouvernement d'indiquer le nombre de travailleurs migrants, notamment de travailleurs domestiques, dont la demande de changement de lieu de travail avait abouti pendant la période à l'examen, en indiquant les raisons pour lesquelles le transfert avait été autorisé.

64. Notant qu'en 2007 tous les employés de maison étaient des femmes étrangères et que le projet de loi sur les travailleurs domestiques était toujours en cours d'élaboration, la Commission a demandé au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs domestiques migrants contre la discrimination fondée sur les motifs de la Convention, en droit et dans la pratique, et a espéré que le projet de loi serait bientôt adopté et qu'il serait conforme au principe de la Convention.

65. La Commission a rappelé que les femmes étaient majoritaires dans certaines formations et certains organismes éducatifs. Certains cours ne comptaient aucune femme inscrite, alors que dans d'autres les femmes représentaient 100 % des étudiants. Elle a rappelé aussi qu'il fallait prendre davantage de mesures préventives pour lutter contre les pratiques discriminatoires en matière d'offres d'emploi et d'embauche, pour éliminer les jugements stéréotypés amenant les employeurs à considérer que certains emplois conviendraient davantage aux femmes ou aux hommes et encourager les femmes à poser leur candidature à des postes occupés traditionnellement ou exclusivement par des hommes. Notant que le gouvernement s'était engagé à accroître la proportion de femmes sur le marché du travail et à s'efforcer de collecter et de communiquer les informations voulues dès que possible, la Commission a demandé au gouvernement de s'assurer que son prochain rapport comporterait des informations complètes sur la mise en œuvre et les effets de la Stratégie générale pour la famille, ainsi que sur les mesures prises pour éliminer les stéréotypes selon lesquels certains emplois conviendraient aux femmes ou aux hommes et pour lutter contre les pratiques discriminatoires en matière d'offres d'emploi et d'embauche. Elle a prié également le gouvernement d'indiquer les

résultats des études réalisées par le Conseil supérieur aux affaires familiales sur les obstacles qui empêchaient les femmes d'accéder à des postes de direction et de fournir des informations sur toutes les mesures prises pour que les femmes ne soient pas cantonnées dans certaines professions et formations.

## Sénégal

66. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Sénégal a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 110 et 111. Il a ratifié également les Conventions n<sup>os</sup> 29, 87, 89, 98, 105, 122, 138 et 182.

### Observations formulées par les mécanismes de contrôle de l'OIT

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

#### *Convention n<sup>o</sup> 100*

68. Dans sa demande directe de 2011, la Commission d'experts a rappelé que l'article L.105 du Code du travail, qui prévoyait qu'à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire devrait être égal pour tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, n'avait pas donné pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale posé par la Convention. En outre, la Commission a relevé que le paragraphe 7 de l'article L.86 du Code du travail prévoyait que les conventions collectives devaient obligatoirement contenir des dispositions concernant les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les jeunes. La Commission a prié, par conséquent, le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit incorporé dans le Code du travail et que les articles L. 86 et L. 105 du Code du travail soient modifiés dans ce sens.

#### *Convention n<sup>o</sup> 111*

69. Dans son observation de 2011, la Commission d'experts a noté que dans le contexte de la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG), la loi sur la parité hommes-femmes sur les listes électorales avait été adoptée en 2010. La Commission a par ailleurs noté qu'un plan de mise en œuvre de la SNEEG pour 2009-2015 avait été adopté en mars 2009 et qu'il comprenait un certain nombre de mesures concernant le renforcement du pouvoir économique et de l'autonomisation des femmes (Effet 3) visant en particulier à ce que : a) les femmes accèdent aux facteurs de production et aux ressources financières; b) les femmes disposent des capacités techniques et managériales nécessaires à l'exploitation de leurs activités économiques; et c) les femmes disposent de plus de temps à consacrer à des activités productives. Parmi ces mesures, la Commission a relevé qu'il avait été prévu d'établir, dans un premier temps, un bilan concernant l'accès des femmes aux ressources et facteurs productifs et une évaluation des besoins de renforcement des capacités des femmes actives. Elle a noté également que l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan et d'un programme de renforcement des équipements pour alléger la tâche des femmes étaient envisagées. La Commission a prié le gouvernement de

fournir des informations sur la mise en œuvre des mesures prises dans le cadre de la SNEEG en matière d'accès aux ressources et aux facteurs de production, notamment à la terre, et en matière de formation professionnelle, en précisant leur impact sur la ségrégation entre hommes et femmes sur le marché du travail. Elle l'a prié également de fournir toute information disponible sur l'impact du plan et du programme de renforcement des équipements destinés à alléger la tâche des femmes sur le développement de la formation et sur l'emploi des femmes.

## **Sierra Leone**

70. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Sierra Leone a ratifié les Conventions n° 110 et 111. Elle a ratifié également les Conventions n°s 29, 87, 98, 105, 122, 138 et 182.

### **Observations formulées par les mécanismes de contrôle de l'OIT**

71. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent ce qui suit :

#### *Convention n° 100*

72. Dans sa demande directe de 2011, la Commission d'experts a noté avec regret que le rapport du gouvernement n'avait pas été reçu et a répété sa demande antérieure. Elle a noté que, d'après le gouvernement, le projet de loi sur l'emploi, qui avait été préparé avec l'assistance du BIT, n'était pas encore achevé en raison de difficultés d'organisation et de l'insuffisance des capacités. Le gouvernement a indiqué également que, pour les mêmes raisons, il n'avait pas pu recueillir des données, mettre au point des enquêtes et entreprendre une évaluation des emplois à l'échelle nationale.

73. Le gouvernement a été prié de continuer à fournir des informations sur les mesures prises pour : a) achever les réformes législatives en cours, y compris celles concernant le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale; b) promouvoir une évaluation objective des emplois sur la base du travail effectué; et c) dresser une estimation de l'état actuel de l'application de la Convention dans le pays, par le biais de collectes de données, d'études et d'enquêtes.

74. Le dernier rapport du gouvernement a été reçu et examiné par la Commission d'experts lors de sa session de novembre-décembre 2013.

#### *Convention n° 111*

75. Dans son observation de 2011, la Commission d'experts a noté avec regret que le rapport du gouvernement n'avait pas été reçu. Elle a donc répété ses commentaires antérieurs, selon lesquels la Convention faisait obligation à la Sierra Leone de formuler et d'appliquer une politique nationale, visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer la discrimination en matière de formation professionnelle, d'accès à des emplois et à des fonctions particulières, ainsi que dans les conditions de travail.

76. La Commission a rappelé que les articles 7 à 9 de la Constitution de 1991 fixaient à l'État des objectifs économiques, sociaux et éducatifs dont la réalisation pourrait promouvoir l'application de la Convention. Aux termes de l'article 15, chacun avait le droit d'être protégé par la loi, indépendamment de sa race, de sa tribu, de son lieu d'origine, de ses opinions politiques, de sa couleur, de ses convictions ou de son sexe, alors que l'article 27 de la Constitution prévoyait une protection constitutionnelle contre la discrimination. La Commission a estimé que ces dispositions représentaient peut-être un élément important de la politique nationale en matière d'égalité, telle que définie par la Convention, mais elle a rappelé que les dispositions posant les principes de l'égalité et de la non-discrimination ne sauraient tenir lieu de politique.

77. Tout en étant consciente des nombreux problèmes que rencontrait le gouvernement pour renforcer la paix, la Commission l'a encouragé à s'intéresser sérieusement à l'application de la Convention en droit et en pratique, car la mise en œuvre de ce texte s'inscrivait dans le droit fil des efforts qu'il déployait pour promouvoir la paix et la stabilité sociale et économique. Le gouvernement a été prié de transmettre des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir et assurer l'égalité d'accès à la formation technique et professionnelle, aux emplois publics et privés, et pour garantir l'égalité des conditions d'emploi. La Commission a espéré qu'il ferait tout son possible pour prendre les mesures nécessaires dans un proche avenir.

78. Le dernier rapport du gouvernement a été reçu et examiné par la Commission d'experts à sa session de novembre-décembre 2013.

#### *Renseignements supplémentaires*

79. En octobre 2013, le département de la gouvernance et du tripartisme de l'OIT a publié un document de synthèse sur l'étendue de la réforme du droit du travail en Sierra Leone, intitulé « Assessing the scope for labour law reform in Sierra Leone ».