



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

Distr. générale
29 mai 2012
Français
Original : anglais

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

Cinquante-deuxième session

9-27 juillet 2012

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 présentés par les institutions spécialisées
des Nations Unies sur la mise en œuvre
de la Convention dans les domaines qui entrent
dans le cadre de leurs activités**

Rapport de l'Organisation internationale 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 ont été invitées à présenter au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, à sa cinquante deuxième session, des rapports concernant l'application de la Convention dans les domaines entrant dans le cadre de leurs activités.

* CEDAW/C/52/1.

** Le présent document a été soumis avec retard.



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 sont mentionnées dans un certain nombre de conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Sur les 189 conventions adoptées à ce jour, les informations fournies dans le présent rapport concernent celles qui suivent :

- Convention n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée par 168 États membres;
- Convention n° 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et occupation), ratifiée par 169 États membres;
- Convention n° 156 de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ratifiée par 41 États membres.

2. S'il y a lieu, il est fait référence à un certain nombre d'autres conventions qui se rapportent à l'emploi des femmes :

Travail forcé

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

Travail des enfants

- Convention n° 138 de 1973 sur l'âge minimum
- Convention n° 182 de 1999 sur les pires formes de travail des enfants

Liberté syndicale

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

Politique de l'emploi

- Convention n° 122 de 1964 sur la politique de l'emploi
- Convention n° 142 de 1975 sur la mise en valeur des ressources humaines

Protection de la maternité

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

Travail de nuit

- Convention (révisée) n° 89 de 1948 sur le travail de nuit (femmes) et le Protocole s’y rapportant
- Convention n° 171 de 1990 sur le travail de nuit

Travaux souterrains

- Convention n° 45 de 1935 concernant les travaux souterrains (femmes)

Travailleurs migrants

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

Travail à temps partiel

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

Travail à domicile

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

Travail domestique

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

3. L’application des conventions ratifiées est supervisée par la Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations de l’OIT, organe constitué d’experts indépendants du monde entier qui se réunit une fois par an. Les informations présentées dans la deuxième partie du présent rapport consistent en résumés d’observations et de demandes directes faites par la Commission. Les observations sont des commentaires publiés dans le rapport annuel de la Commission – en anglais, espagnol et français – qui sont soumis à la Commission pour l’application des normes de la Conférence internationale du Travail. Les demandes directes (en anglais et en français et, dans le cas de pays hispanophones, également en espagnol) ne sont pas publiées sous forme de volume mais rendues publiques. À une date ultérieure, elles trouvent place dans la base de données concernant les activités de supervision de l’OIT, NORMLEX.

4. Les informations présentées ci-après font brièvement référence aux observations beaucoup plus détaillées faites par les organes 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 suivante : www.ilo.org/dyn/normlex/fr.

5. On notera que dans ses propres observations, la Commission d’experts incorpore souvent des références aux informations communiquées par les gouvernements au Comité ou à d’autres organes conventionnels des Nations Unies, ainsi qu’à des rapports publiés par ces organes.

II. Renseignements sur la situation de certains pays

Bahamas

6. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, les Bahamas ont ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elles ont également ratifié les Conventions n^{os} 29, 45, 87, 97, 98, 103, 105, 138 et 182.

Observations faites par les organes de supervision 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 conventions suivantes.

Convention n^o 100

8. Dans sa demande directe de 2011, la Commission a noté que le rapport du Gouvernement n'avait pas été reçu. Elle a donc renouvelé sa demande, rappelant que la notion de « taux de rémunération » indiquée et définie à l'article 6 et au paragraphe 1 de l'article 2 de la loi nationale de 2001 relative à l'emploi semblait plus restrictive que le terme de « rémunération » tel que défini par la Convention. La Commission a exprimé l'espoir que le Gouvernement modifierait ces articles pour les aligner sur la Convention.

9. La Commission a rappelé que l'alinéa b) de l'article 6 de la loi de 2001 relative à l'emploi était plus restrictif que ce que prévoyait la Convention car il limitait l'application du principe de travail de valeur égale à une comparaison entre des tâches effectuées dans un même établissement, exigeant essentiellement les mêmes compétences et les mêmes efforts et impliquent les mêmes responsabilités dans des conditions de travail similaires. La Commission a prié le Gouvernement de modifier la législation pour l'aligner sur la Convention.

10. La Commission a relevé une information semblant indiquer que les conventions collectives ne contenaient pas de dispositions relatives à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle a prié le Gouvernement de fournir des renseignements sur les mesures prises par les organisations patronales et syndicales afin de parvenir à l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale.

11. La Commission a déploré que le rapport du Gouvernement ne tienne pas compte de ses observations précédentes et a prié les autorités de fournir : a) des éléments d'information sur la façon dont la rémunération était fixée dans la fonction publique et le secteur public; b) des exemples d'accords et de politiques permettant une évaluation objective de l'emploi dans les secteurs public et privé; et c) des renseignements sur les mesures visant à améliorer la capacité des inspecteurs du travail à détecter les cas d'inégalité de salaire pour un travail de valeur égale, à lutter contre ce problème et à faire en sorte que les travailleurs soient avisés de leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, ainsi que des mécanismes de règlement des litiges qui sont à leur disposition.

Convention n° 111

12. Dans sa demande directe de 2011, la Commission a noté que le rapport du Gouvernement n'avait pas été reçu. Elle a donc renouvelé sa demande, rappelant que l'article 26 de la Constitution bahamienne interdisait toute discrimination qui serait le fait de la loi, de fonctionnaires ou d'une autorité publique et se fonderait sur un certain nombre de motifs, mais que ces motifs n'incluaient cependant pas le sexe. La Commission a prié le Gouvernement d'indiquer les dispositions juridiques spécifiques ouvrant aux travailleurs les voies de recours nécessaires dans le cas où ils s'estimeraient victimes d'une discrimination fondée sur le sexe qui serait le fait de la loi, de fonctionnaires ou d'une quelconque autorité publique.

13. La Commission a rappelé ses précédentes observations concernant la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes, y compris aux postes de responsabilité et de direction les plus élevés. Elle a également rappelé que, même si les femmes étaient plus nombreuses à être diplômées de l'Institut technique et professionnel des Bahamas (BVTI), elles restaient cantonnées dans des professions « typiquement féminines », telles que la cosmétologie, les emplois de bureau et de gestion. La Commission a de nouveau prié le Gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures prises en vue de lutter contre la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes constatée pour différentes catégories d'emploi, y compris les postes de responsabilité, et de promouvoir l'inscription des femmes à un éventail plus large de cours de formation, notamment ceux qui sont traditionnellement suivis par les hommes. Elle lui a en outre demandé de communiquer les résultats obtenus.

14. La Commission a par ailleurs prié le Gouvernement de communiquer des informations sur les mesures concrètes prises par le Ministère du travail pour promouvoir et assurer l'égalité professionnelle, y compris sur les activités menées à cet égard par l'inspection du travail et les institutions publiques de placement de la main-d'œuvre. Elle a en outre demandé des informations concernant toute décision du tribunal du travail ou d'autres juridictions, notamment qui se référerait à l'article 6 de la loi sur l'emploi, et d'indiquer le nombre de plaintes pour discrimination en matière d'emploi ou d'éducation qui auraient été déposées ces dernières années, et leur issue.

Convention n° 103

15. Dans son observation de 2008, la Commission a noté avec satisfaction les modifications apportées en 2003 au règlement sur l'assurance nationale (prestations et assistance) qui permettent de donner pleinement effet au paragraphe 6 de l'article 3 de la Convention (congé supplémentaire payé en cas de maladie résultant des couches) et aux paragraphes 1 et 6 de l'article 4 (prestations de maternité en espèces).

16. Dans sa demande directe de 2008, la Commission a rappelé ses précédentes demandes concernant la nécessité d'aligner la législation nationale sur les paragraphes 1 et 3 de l'article 3 de la Convention (droit au congé de maternité, congé obligatoire de six semaines après l'accouchement), l'article 5 (interruptions de travail aux fins d'allaitement) et l'article 6 (protection contre la perte d'emploi pendant le congé de maternité).

Convention n° 182

17. Dans sa demande directe de 2011, la Commission a déploré que le rapport du Gouvernement n'ait pas été reçu. Elle a donc renouvelé sa demande. Rappelant l'évaluation rapide réalisée par l'OIT en 2002, elle a noté que les enfants menant certaines activités liées au tourisme risquaient d'être entraînés dans les pires formes de travail des enfants, notamment l'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Elle a donc prié le Gouvernement d'indiquer si des mesures avaient été prises pour sensibiliser les acteurs directement associés à l'industrie touristique, tels que les syndicats d'hôteliers, les voyagistes, les syndicats de chauffeurs de taxi et les propriétaires de bars et de restaurants ainsi que leurs employés.

Bulgarie

18. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, la Bulgarie a ratifié les Conventions n^{os} 100, 111 et 156. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 3, 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 182 et 183.

Observations faites par les organes de supervision de l'OIT

19. 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 points suivants.

Convention n° 100

20. Dans sa demande directe de 2011, la Commission s'est félicitée de l'adoption en 2008 de l'amendement à la loi sur la protection contre la discrimination, dont il découle que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale s'applique désormais à toute rémunération, quel que soit la durée du contrat d'emploi ou le nombre d'heures de travail (par. 2 de l'article 14), et que la rémunération d'une salariée ou d'une travailleuse revenant d'un congé de maternité ou d'un congé pour élever ses enfants (par. 4 de l'article 14) doit être du même montant que celle des autres travailleurs.

21. La Commission a noté que, d'après les statistiques fournies par le Gouvernement, entre 2005 et 2009, l'écart de salaire entre hommes et femmes (salaire annuel moyen) dans le secteur public avait nettement augmenté, passant de 23 % à 35 %, alors qu'il avait diminué, durant la même période, dans le secteur privé, passant de 21 % à 19 %. Notant que le Gouvernement avait indiqué qu'il n'existait pas de discrimination en matière de rémunération entre hommes et femmes en Bulgarie et que les différences de rémunération étaient imputables à d'autres facteurs, la Commission a fait ressortir que la vision traditionnelle du rôle des femmes dans la société ainsi que les stéréotypes avaient contribué à la ségrégation des femmes sur le marché du travail. Elle a prié le Gouvernement de prendre des mesures, notamment de réaliser des études ou des enquêtes sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans les secteurs privé et public, afin d'analyser les causes sous-jacentes de l'écart salarial entre les deux sexes et de déterminer si les emplois et les postes occupés de façon prédominante par des femmes n'étaient pas systématiquement sous-évalués. De plus, notant que l'écart salarial entre hommes et femmes se creusait considérablement dans le secteur public, la Commission a invité le Gouvernement à indiquer les mesures qui avaient

été prises ou envisagées pour étudier et résoudre ce problème. Elle a renouvelé sa demande d'informations sur toute mesure prise ou envisagée pour promouvoir l'élaboration et l'utilisation de méthodes d'évaluation objective des emplois, exemptes de tout sexisme, en particulier dans le secteur privé, en collaboration avec les organisations patronales et les syndicats.

22. La Commission s'est félicitée de la conclusion d'un accord entre le Ministère du travail et de la politique sociale et la Commission pour la protection contre la discrimination, qui prévoit des activités communes permettant de mettre en place les conditions nécessaires à la réduction puis à l'élimination des disparités de rémunération entre hommes et femmes. Elle a également pris note des informations fournies sur les affaires de discrimination salariale examinées par la Commission pour la protection contre la discrimination, en particulier en ce qui concerne la décision de celle-ci de recommander l'inclusion dans la convention collective d'une clause explicite garantissant le respect du principe de l'égalité de rémunération, conformément aux paragraphes 1 et 2 de l'article 14 de la loi sur la protection contre la discrimination. Le Gouvernement a été prié d'indiquer les mesures prises pour donner suite à la décision de la Commission pour la protection contre la discrimination relative à l'inclusion du principe de l'égalité de rémunération dans les conventions collectives.

Convention n° 111

23. Dans son observation de 2011, la Commission d'experts a noté avec intérêt les mesures prises pour suivre les programmes et mesures visant à promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation et à l'éducation des membres de la communauté rom. Elle a pris note du fait que le suivi de l'application du plan national d'action sur l'initiative « Décennie de l'inclusion rom 2005-2015 » était assuré par un groupe de travail interdépartemental. La Commission a prié le Gouvernement de continuer de prendre des mesures concrètes pour favoriser l'égalité des chances des personnes d'origine rom, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à l'éducation, et de fournir des informations sur ce sujet, notamment des données statistiques sur la situation des Roms sur le marché du travail. Le Gouvernement a été prié de fournir également des renseignements sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi, dans les secteurs public et privé, des personnes appartenant à d'autres groupes ethniques, religieux et linguistiques minoritaires, en particulier les personnes d'origine turque, les musulmans de langue bulgare (Pomaks) et les personnes d'origine macédonienne.

24. Dans sa demande directe de 2011, la Commission d'experts a pris acte des efforts de sensibilisation entrepris par la Commission de protection contre la discrimination, de ses initiatives visant à faire connaître les droits fondamentaux et de ses instructions sur la façon de déposer une plainte auprès de la Commission et a prié le Gouvernement de continuer à communiquer des renseignements à ce sujet.

25. Notant l'adoption en 2008 de la Stratégie nationale pour la promotion de l'égalité entre les sexes pour la période 2009-2015, la Commission d'experts a prié le Gouvernement de fournir des informations sur les points suivants : a) les mesures pratiques prises pour mettre en œuvre les plans d'action nationaux et la Stratégie nationale pour la promotion de l'égalité entre les sexes en vue d'assurer aux hommes et aux femmes l'égalité d'accès et de chances sur le marché du travail, notamment aux postes de décision et de direction dans les secteurs privé et public;

b) toute mesure prise pour lutter contre les stéréotypes sexistes, en particulier les présupposés concernant les capacités professionnelles et les aspirations des femmes; c) les progrès réalisés en vue de l'adoption de la loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes; et d) la coopération avec les syndicats et les organisations patronales pour concevoir des mesures de promotion de l'égalité entre les sexes et les appliquer.

26. S'agissant du harcèlement sexuel, la Commission a prié le Gouvernement d'indiquer comment était assurée en pratique la protection contre ce problème sur le lieu de travail et quelles étaient notamment les mesures préventives. Il lui a également demandé de fournir des informations sur toutes les affaires de harcèlement sexuel tombant sous le coup de l'article 17 de la loi sur la protection contre la discrimination.

27. Prenant note de l'étude nationale sur la manière dont l'agence pour l'emploi et ses divisions territoriales tenaient compte de l'égalité des chances et de la non-discrimination dans ses activités, ainsi que de l'article 24 de la loi sur la protection contre la discrimination relatif aux obligations de l'employeur, la Commission a prié le Gouvernement de fournir des détails sur les mesures prises en application de l'article 24 et toutes mesures prises ou envisagées pour donner suite aux conclusions de l'étude sur l'égalité des chances.

Convention n° 156

28. Dans sa demande directe de 2011, la Commission a pris acte du fait que le rapport du Gouvernement n'avait pas été reçu. Elle a donc renouvelé sa demande, notant qu'un certain nombre de mesures visant à permettre un meilleur équilibre entre le travail et les responsabilités familiales, prévues dans la législation et les conventions collectives, s'appliquaient uniquement aux femmes ayant des enfants. Rappelant que le présupposé selon lequel c'était aux femmes que revenait la responsabilité principale en matière de soins dispensés à la famille et de tâches ménagères allait à l'encontre des objectifs de la Convention, la Commission a prié le Gouvernement de revoir les mesures en question et de garantir que les dispositions d'application de la Convention s'appliquaient également aux travailleurs et aux travailleuses ayant des responsabilités familiales.

29. La Commission a noté que le Code du travail bulgare interdisait la discrimination fondée, entre autres, sur le sexe et la situation familiale (par. 1 de l'article 8) et que la loi sur la protection contre la discrimination interdisait la discrimination fondée, notamment, sur le sexe, la situation personnelle et la situation matrimoniale (par. 1 de l'article 4). La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations sur toute affaire de discrimination dans l'emploi au motif de responsabilités familiales, dont les tribunaux, l'inspection du travail ou la Commission pour la protection contre la discrimination auraient été saisis, et les solutions adoptées.

30. La Commission a noté que, en vertu du Code du travail, un employeur ne pouvait mettre fin à un contrat de travail que dans les cas énumérés aux articles 328 et 330. Elle a prié le Gouvernement de confirmer que les interdictions de discrimination fondée sur des motifs de responsabilités familiales susmentionnées s'appliquaient en cas de rupture d'un contrat de travail. Il lui a également demandé d'indiquer les recours juridiques disponibles en cas de licenciement discriminatoire.

et de fournir des informations sur toute affaire ayant trait au licenciement de travailleurs du fait de leurs responsabilités familiales.

31. La Commission a noté la mise en place en 2008 du congé de paternité pouvant aller jusqu'à 15 jours, pendant lequel le père percevait des prestations de sécurité sociale équivalant à 90 % de la rémunération moyenne (par. 7 de l'article 163 du Code du travail). Elle a noté également que, pour la première fois, une période de six mois de congé parental avait été accordée à égalité aux pères et aux mères d'enfants âgés de 2 à 8 ans, même si ce congé n'était ni rémunéré ni accompagné de prestations de sécurité sociale (al. a) de l'article 167). La Commission a noté en outre que, conformément aux articles 163 et 164, un congé parental était proposé aux travailleuses ayant des enfants de moins de 2 ans, alors que les hommes ne pouvaient prendre un tel congé qu'avec le consentement de la mère. La Commission a prié le Gouvernement de préciser, y compris en fournissant des données statistiques, dans quelle mesure les congés de paternité et les congés parentaux prévus au titre de l'alinéa a) de l'article 167 du Code du travail avaient été pris. Elle a également noté que le congé de paternité au titre du paragraphe 7 de l'article 163 du Code du travail n'était accordé que si le père était marié avec la mère ou partageait un logement avec elle. La Commission a prié le Gouvernement d'indiquer les raisons invoquées pour justifier le lien entre le congé de paternité et le statut matrimonial.

32. La Commission a noté que le paragraphe 2 de l'article 139 du Code du travail et l'alinéa a) de l'article 16 de la loi sur la fonction publique prévoyaient la possibilité d'horaires de travail souples. Elle a prié le Gouvernement de fournir des informations plus détaillées sur l'application de ces dispositions dans la pratique.

33. La Commission a noté que la stratégie actualisée de l'emploi de la République de Bulgarie pour 2008-2015 avait notamment pour objectif d'offrir à l'échelle nationale des soins adéquats et accessibles aux jeunes enfants et autres membres de la famille à charge. Elle a prié le Gouvernement de fournir des données statistiques indiquant les progrès accomplis en la matière.

Convention n° 182

34. Dans sa demande directe de 2011, la Commission a noté que, selon le Gouvernement, le plan national d'action contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales n'avait été applicable que jusqu'en 2005. Le Gouvernement a toutefois indiqué que la prévention des actes de violence et de toutes les formes d'exploitation, de mauvais traitements et de traite d'enfants ainsi que la protection, l'aide et la réinsertion des victimes continuaient de faire partie des principales priorités de l'Agence publique de protection de l'enfance telles que définies dans ses documents constitutifs : la Stratégie nationale 2008-2018 pour l'enfance et les programmes nationaux de protection de l'enfance pour 2008, 2009 et 2010. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations sur les incidences de ces mesures.

Convention n° 183

35. Dans sa demande directe de 2008, la Commission a pris acte des informations fournies par le Gouvernement s'agissant de l'application pratique des paragraphes 3 et 6 de l'article 6 de la Convention (paiement de prestations en espèces aux travailleuses n'ayant pas encore totalisé six mois de cotisations ou non couvertes par

le Code de l'assurance sociale obligatoire) et, en particulier, des modifications apportées par la loi n° 32/2004 sur les prestations familiales pour les enfants.

36. La Commission a noté la modification de l'article 307 du Code du travail – intervenue en 2004 – qui limitait aux seules femmes enceintes ou allaitantes la portée de l'interdiction concernant les travaux dangereux ou pénibles dont la liste devait être définie par une ordonnance du Ministère du travail et de la politique sociale et du Ministère de la santé. Elle a noté les informations communiquées concernant les modalités et procédures d'évaluation des risques pour la santé des femmes enceintes et allaitantes. Elle a relevé avec intérêt l'information selon laquelle, aux termes du paragraphe 1 de l'article 163 du Code du travail, tel que modifié en 2004 et 2006, la durée du congé de maternité était passée de 135 à 315 jours.

37. Selon l'article 9 de la loi sur la protection contre le licenciement, il incombait à la personne qui déclarait avoir été victime d'un acte de discrimination d'apporter la preuve des faits allégués, la partie défenderesse devant prouver que le droit à l'égalité de traitement n'avait pas été violé. La Commission a prié le Gouvernement d'expliquer comment cette disposition était appliquée dans la pratique à la lumière du paragraphe 1 de l'article 8 de la Convention, aux termes duquel la charge de prouver que les motifs du licenciement étaient sans rapport avec la grossesse, la naissance d'un enfant et ses suites ou l'allaitement incombait à l'employeur.

38. En ce qui concerne l'exigence d'un certificat médical pour la conclusion d'un contrat de travail, la Commission a de nouveau prié le Gouvernement de faire savoir si ce certificat pouvait ou non contenir des indications relatives à la grossesse.

Guyana

39. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, le Guyana a ratifié les Conventions n°s 100 et 111, ainsi que les Conventions n°s 29, 45, 87, 97, 98, 105, 138, 142 et 182.

Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT

40. Les observations ci-après de la Commission d'experts de l'OIT qui portent sur les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes.

Convention n° 100

41. Dans l'observation qu'elle a faite en 2011, la Commission d'experts a noté avec regret que le rapport du Gouvernement n'avait pas été reçu. Elle a donc réitéré son observation antérieure, rappelant que la section 9 de la loi n° 26 de 1997 sur la prévention de la discrimination imposait l'obligation à tout employeur de verser une rémunération égale aux hommes et aux femmes exerçant un travail de valeur égale, tandis que la section 2 3) de la loi n° 19 de 1990 sur l'égalité des droits prévoyait une rémunération égale pour le même travail ou un travail de même nature, ce qui ne répond pas aux prescriptions de la Convention. La Commission demeurait préoccupée par la discordance entre les dispositions susmentionnées. Constatant qu'aucun progrès n'avait été fait concernant cette question depuis un certain nombre d'années, elle a de nouveau demandé au Gouvernement de modifier la législation.

42. La Commission a rappelé la communication reçue de la Confédération internationale des syndicats libres (aujourd'hui Confédération syndicale internationale), qui suscitait des préoccupations au sujet de la promotion et de l'application effective de la législation relative à l'égalité de rémunération. Dans ce contexte, elle a pris note de la déclaration des autorités indiquant qu'il n'y avait eu aucun cas de salarié, homme et femme, percevant une rémunération différente pour le même travail. Préoccupée par le fait que le rapport du Gouvernement faisait état de malentendus quant à la portée et à la signification du principe énoncé dans la Convention, la Commission a estimé qu'il était essentiel de dispenser une formation concernant le principe de l'égalité de rémunération aux inspecteurs du travail et aux juges, ainsi qu'aux représentants des travailleurs et des employeurs, afin d'assurer l'application des dispositions de la Convention.

43. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2011, la Commission a réaffirmé sa demande antérieure, notant les décrets qui fixaient le salaire minimum pour les différentes catégories de salariés dans un certain nombre de secteurs. Ayant relevé que certains des termes utilisés pour décrire une catégorie de salariés faisaient une différence entre les sexes (par exemple, barman, aide-ménagère, laveur, soldat), la Commission a demandé au Gouvernement de veiller à l'emploi d'une terminologie non sexiste, afin d'éviter toute discrimination à l'encontre des femmes dans le calcul de la rémunération. Elle lui a également demandé de fournir des informations sur toute mesure prise afin de faire en sorte que les efforts, les compétences et les responsabilités requis pour un travail effectué principalement par des femmes ne soient pas sous-évalués dans le processus de calcul du salaire minimum.

44. La Commission a noté la déclaration faite par le Gouvernement, selon laquelle les conventions collectives ne contenaient pas de dispositions particulières sur l'égalité de salaire. Rappelant que les négociations collectives offraient la possibilité de promouvoir une évaluation objective des emplois comme moyen de fixer la rémunération conformément au principe de la Convention, la Commission a demandé au Gouvernement de communiquer des informations sur toute mesure prise afin de solliciter la coopération des organisations de travailleurs et d'employeurs sur cette question.

Convention n° 111

45. Dans l'observation qu'elle a formulée en 2011, la Commission a noté avec regret que le rapport du Gouvernement n'avait pas été reçu. Elle a donc réitéré son observation antérieure, notant la communication de la Confédération syndicale internationale qui soulignait le faible taux de représentation des femmes dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes, le faible taux d'activité des femmes amérindiennes et l'absence de procédures effectives régissant le traitement des plaintes pour discrimination. Rappelant qu'il est indispensable de disposer de statistiques fiables pour évaluer les progrès réalisés, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des données statistiques ventilées par sexe sur la répartition des hommes et des femmes, y compris les femmes amérindiennes, dans les diverses professions et les divers secteurs de l'économie, ainsi que sur leur participation à des stages de formation professionnelle, et d'indiquer les mesures prises ou envisagées afin de faire en sorte que les politiques et plans relevant de son contrôle ne renforcent pas les stéréotypes sur les rôles respectifs des hommes et des femmes dans l'emploi et les professions.

46. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2011, la Commission a réitéré sa demande antérieure, demandant des informations sur la création et le fonctionnement de la Commission des droits de l'homme, de la Commission des peuples autochtones et de la Commission chargée de l'égalité des sexes.

47. La Commission a relevé que le Gouvernement avait indiqué qu'aucune instance n'avait été introduite en matière de harcèlement sexuel. Elle l'a encouragé à sensibiliser davantage le public sur ce sujet, et à l'informer des procédures et mécanismes existants.

48. La Commission a également demandé au Gouvernement de fournir des informations sur l'application du Plan d'action national en faveur des femmes 2005-2007. Notant à nouveau le niveau élevé d'instruction des filles, elle a demandé au Gouvernement d'indiquer quels résultats ce niveau d'études donnait sur le marché de l'emploi pour les femmes.

Indonésie

49. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, l'Indonésie a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111, ainsi que les Conventions n^{os} 29, 45, 87, 98, 105, 138 et 182.

Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT

50. Les observations ci-après de la Commission d'experts de l'OIT concernant les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions ci-après.

Convention n^o 100

51. Dans l'observation qu'elle a faite en 2011, la Commission d'experts a demandé au Gouvernement de prendre des mesures afin de réviser et de modifier la législation actuelle, y compris la loi sur la main-d'œuvre (n^o 13/2003), de manière à exprimer explicitement dans les formes légales le principe d'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes pour un travail d'égale valeur.

52. La Commission a rappelé le décret gouvernemental n^o 37 de 1967 et le décret pris par le Ministre de l'agriculture n^o 418/KPTS/EKKU/5/1981, qui prévoyaient un traitement différent entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le versement de prestations liées à l'emploi, de même que la section 31 3) de la loi sur le mariage (n^o 1/1974), qui dispose que l'époux est le chef de ménage. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur toute mesure prise visant à réviser ou à abroger le décret n^o 418/KPTS/EKKU/5/1981 et sur les résultats et l'impact de l'étude en cours sur la loi sur le mariage, et de prendre des mesures afin de faire en sorte que les femmes ne soient victimes d'aucune discrimination directe ou indirecte dans la pratique en ce qui concerne les allocations familiales et les prestations liées à l'emploi.

53. En ce qui concerne la ségrégation professionnelle des hommes et des femmes, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises par l'équipe spéciale tripartite afin de diffuser les directives sur la promotion de l'égalité des chances dans l'emploi publiées par le Gouvernement en 2005. Elle lui a aussi demandé de fournir des informations sur les mesures prises ou

envisagées afin d'améliorer l'accès des femmes à une gamme élargie de possibilités d'emploi à tous les niveaux.

54. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2011, en ce qui concerne la section 1 3) de la loi sur la main-d'œuvre définissant le « salaire », la Commission a demandé au Gouvernement de donner des précisions sur les éléments inclus dans « d'autres formes de rémunération » et d'indiquer comment il veillait, dans la pratique, à ce que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur s'applique à toutes les formes de rémunération.

55. La Commission a rappelé que ni le règlement édicté par le Ministre du travail (PER-01/MEN/1999) concernant le salaire minimum, ni la résolution du Conseil national des salaires (01/DEPENAS/XII/2006) concernant les procédures appliquées par le Conseil ne semblaient prévoir de moyen spécifique garantissant que les critères qui régissent la détermination des salaires minimums sectoriels sont objectifs. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées par le Conseil national des salaires afin d'établir un système de rémunération national, et d'indiquer comment le principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale était encouragé par ces mesures.

56. En ce qui concerne l'évaluation objective des emplois, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées afin de promouvoir les méthodes objectives d'évaluation des emplois prescrites dans le décret du Ministre de la main-d'œuvre et des transmigrations (KEP-49/MEN/IV/2004) et d'indiquer comment les Directives sur l'égalité des chances dans l'emploi contribuaient à promouvoir l'application de méthodes objectives d'évaluation des emplois et de critères objectifs pour le calcul des salaires.

57. La Commission a noté que des directives avaient été publiées par le Gouvernement, visant à promouvoir l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail. Elle a également noté que l'inspection du travail avait lancé des activités de sensibilisation. Constatant qu'aucune information n'avait été fournie en ce qui concerne des cas de discrimination salariale fondée sur le sexe, elle a demandé au Gouvernement de lui fournir des informations concrètes et documentées sur les mesures prises ou envisagées afin de sensibiliser davantage les inspecteurs du travail, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations au principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur.

Convention n° III

58. Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2011, la Commission a rappelé l'absence d'élaboration précise des motifs de discrimination et de définition de la notion de discrimination directe et indirecte dans la loi sur la main-d'œuvre.

59. La Commission a noté que les directives relatives au harcèlement sexuel, établies par le Gouvernement en coopération avec les partenaires sociaux, avaient été publiées par le biais de la circulaire n° SE.03/MEN/IV/2011. Elle a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur toute mesure prise ou envisagée afin de modifier la loi sur la main-d'œuvre ou d'adopter un autre texte afin d'interdire le harcèlement sexuel et de protéger les travailleurs à la fois contre le chantage sexuel et le harcèlement dans un environnement hostile, dans l'emploi et les professions.

60. En ce qui concerne l'accès à l'emploi et aux professions, à la formation professionnelle et à l'éducation, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures prises, en coopération avec les partenaires sociaux, afin de traiter le problème de la ségrégation professionnelle et de promouvoir l'accès des femmes à des emplois plus rémunérateurs et à une gamme élargie de professions. Notant que le Gouvernement avait indiqué qu'il souhaitait recevoir une assistance de l'OIT concernant la collecte de données, la Commission lui a demandé de prendre les dispositions requises pour obtenir cette aide.

Convention n° 138

61. Dans l'observation qu'elle a formulée en 2010, la Commission a noté le rapport que Jakarta avait transmis à l'OIT, qui mentionnait une étude indiquant que 68 % des employés de maison interrogés avaient répondu qu'ils avaient subi des maltraitements psychologiques, 93 % des violences physiques et 42 % certaines formes de harcèlement ou d'abus sexuel au travail. La Commission a exprimé sa grave préoccupation au sujet de l'exploitation dont continuaient d'être victimes les enfants en tant que travailleurs domestiques. Elle a donc instamment demandé au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin de faire en sorte que le projet de loi sur la protection des travailleurs domestiques soit adopté d'urgence. Elle lui a également demandé de prendre des mesures afin de remédier à la situation des enfants employés comme travailleurs domestiques et de communiquer des informations sur les résultats obtenus. La Commission a formulé des observations analogues concernant la Convention n° 182.

Jamaïque

62. Au nombre des conventions pertinentes de l'OIT, la Jamaïque a ratifié les Conventions n°s 100 et 111, ainsi que les Conventions n°s 29, 87, 97, 98, 105, 122, 138 et 182.

Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT

63. Les observations ci-après 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 de femmes concernent les conventions ci-après.

Convention n° 100

64. Dans les observations qu'elle a formulées en 2011, notant que le Gouvernement avait déclaré que la loi relative à l'emploi (égalité salariale entre les hommes et les femmes) était encore en cours de révision, la Commission l'a de nouveau engagé à réviser la section 2 de ce texte; il y était fait référence à des qualifications professionnelles « analogues » ou « sensiblement analogues » et elle ne donnait donc pas sa pleine valeur législative au concept d'un « travail de valeur égale ».

65. Dans sa demande directe en 2011, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises afin de promouvoir l'application de la Convention par des politiques visant à faciliter l'égalité d'accès des femmes à toutes les professions et tous les secteurs économiques, et sur la répartition des hommes et des femmes dans les différents

barèmes des salaires et professions considérés afin de lui permettre d'évaluer la mesure par laquelle le principe posé dans la Convention était appliqué par le biais de conventions collectives.

66. En ce qui concerne l'évaluation objective des emplois, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer comment il garantissait que les hommes et les femmes percevaient la même rémunération pour un travail d'égale valeur dans la fonction publique, et de préciser si le système de suivi du comportement professionnel appliqué dans la fonction publique avait pour but d'analyser et de classer les emplois afin de déterminer la rémunération, et de décrire les méthodes et critères utilisés à cette fin.

Convention n° III

67. Dans sa demande directe en 2011, la Commission a rappelé l'absence de l'interdiction de la discrimination sexuelle à l'article 24 de la Constitution. Elle a demandé au Gouvernement de prendre des mesures afin d'adopter des dispositions définissant et interdisant expressément la discrimination directe et indirecte pour tous les motifs énumérés à l'article 1 1) a) de la Convention, en ce qui concerne tous les aspects de l'emploi et de la profession, et pour tous les travailleurs. Elle lui a également demandé de fournir des informations sur toute évolution concernant l'état du projet de loi modifiant la Constitution, et sur toute mesure prise actuellement afin de modifier la législation sexiste ou obsolète, comme l'a préconisé le Bureau des affaires féminines.

68. La Commission a noté que le Gouvernement avait indiqué que les mesures proposées concernant le harcèlement sexuel, qui avaient été examinées et modifiées par le Cabinet du Premier Ministre, seraient soumises à l'approbation du Gouvernement et proposeraient des termes et dispositions en vue de l'application de la législation sur le harcèlement sexuel. La Commission a également noté que des mesures avaient été prises afin de préparer la mise en œuvre des initiatives en question, y compris par l'organisation d'ateliers de formation et de sensibilisation. Elle a également noté que le Bureau des affaires féminines continuait à organiser des stages de formation et de sensibilisation sur le harcèlement sexuel, notamment à l'intention des membres de la force de police jamaïcaine et d'autres parties concernées.

69. La Commission s'est félicitée du lancement de la politique nationale pour la promotion de l'égalité des sexes le 8 mars 2011. Elle a noté les diverses mesures prises afin de promouvoir cette politique, notamment par le biais d'activités de formation et de sensibilisation sur l'institutionnalisation de la problématique hommes-femmes et la mise en place de références pour les questions d'égalité des sexes dans le secteur public. La Commission a demandé aux autorités de continuer à fournir des informations sur l'impact de la politique nationale en faveur de l'égalité des sexes, dans les secteurs privé et public, et en particulier sur la manière dont elles traitaient la ségrégation sexuelle horizontale et verticale du marché du travail. Elle a également demandé au Gouvernement de fournir des statistiques sur la représentation des femmes dans les différentes catégories professionnelles, comme dans les postes de gestion et de décision dans les secteurs privé et public.

70. Rappelant les programmes de formation professionnelle non traditionnels organisés par l'Agence nationale pour l'emploi et la formation (HEART/NTA), la Commission a demandé au Gouvernement de continuer à fournir des informations

sur le nombre de femmes ayant reçu une formation et le pourcentage de participants qui avaient pu obtenir un emploi après avoir bénéficié de la formation offerte par l'organisation.

Convention n° 97

71. Dans sa demande directe de 2007, la Commission a noté les tableaux statistiques pour 2005 et 2006 sur les demandes de permis de travail par pays d'origine et sur le nombre de travailleurs jamaïcains employés chaque mois en Amérique du Nord, par catégorie et par sexe. Elle a demandé au Gouvernement de continuer à fournir des informations sur les courants d'immigration et d'émigration, ventilées par sexe, origine et secteur d'activité, de même que sur les activités de l'inspection du travail dans ce domaine.

Mexique

72. Au nombre des Conventions pertinentes de l'OIT, le Mexique a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111, ainsi que les Conventions n^{os} 29, 45, 87, 105, 142 et 182.

Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT

73. Les observations ci-après de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait aux conventions suivantes.

Convention n° 100

74. Dans son observation de 2011, la Commission d'experts a noté que le Gouvernement avait indiqué qu'aucun amendement n'avait été apporté à la loi fédérale sur le travail en vue d'y inclure le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, mais la Norme mexicaine pour l'égalité au travail entre les femmes et les hommes (NMX-R-025-SCFI-2009) de 2009 avait été adoptée, permettant à toute organisation d'obtenir un certificat et une attestation prouvant que ses pratiques de travail sont conformes aux principes d'égalité et de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

75. La Commission a noté à ce sujet que, si l'adoption de cette norme favorisait la conformité avec le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et constituait un progrès en ce qui concerne le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, il était difficile de déterminer si la notion de « travail comparable » était utilisée comme synonyme de « travail d'égale valeur ». En outre, la norme en question n'était pas une norme d'application générale; elle avait en effet été établie à l'intention des organisations qui souhaitaient obtenir un certificat et par conséquent, de ce point de vue, elle pouvait aussi avoir une application plus limitée.

76. En ce qui concerne les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Commission a invité le Gouvernement à examiner les raisons de ces disparités salariales, et à adopter des mesures proactives, afin de remédier plus efficacement aux causes structurelles de ces inégalités.

77. Dans sa demande directe en 2011, notant le Plan national de développement 2007-2012 et le Programme national pour l'égalité entre hommes et femmes 2009-2012, la Commission a demandé au Gouvernement de continuer à fournir des informations sur l'impact du programme.

78. La Commission a demandé au Gouvernement d'adopter les mesures requises en vue de l'élaboration de méthodes objectives d'évaluation des emplois.

Convention n° 111

79. Dans son observation de 2010, la Commission a rappelé qu'elle avait déjà demandé à plusieurs reprises au Gouvernement de fournir des informations sur les mécanismes permettant de contrôler la discrimination dans la pratique dans les zones franches industrielles d'exportation, de même que sur les plaintes pour discrimination sexuelle déposées devant les commissions locales et fédérales de consolidation et d'arbitrage ou les tribunaux. Elle a noté que le Gouvernement avait indiqué qu'il ne disposait d'aucune information sur des pratiques discriminatoires systématiques à l'encontre des femmes dans les zones franches d'exportation ni sur des plaintes sur discrimination sexuelle dans les entreprises travaillant pour l'exportation. La Commission a rappelé que ces questions étaient en suspens depuis de nombreuses années et qu'elles ont été examinées par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2006, en particulier la disposition exigeant des tests de grossesse pour obtenir ou conserver son emploi et la pratique consistant à soumettre les femmes enceintes à des conditions de travail difficiles ou dangereuses pour les contraindre à démissionner. La Commission a pris note avec préoccupation de ces pratiques discriminatoires et demandé au Gouvernement de prendre les mesures requises pour ouvrir des enquêtes et remédier de manière efficace au problème de la discrimination à l'égard des femmes dans les zones franches d'exportation.

80. La Commission a noté que le projet de décret modifiant diverses dispositions de la loi fédérale sur le travail et interdisant aux employeurs d'exiger de leurs ouvrières qu'elles certifient qu'elles ne sont pas enceintes, afin d'accéder à un emploi ou de le conserver, ou d'obtenir une promotion, et de licencier des ouvrières au motif qu'elles sont enceintes, que leur situation matrimoniale a changé ou qu'elles doivent s'occuper des enfants, a été soumis au Congrès, pour examen, le 18 mars 2010. La réforme était actuellement examinée par la Commission du travail et de la prévoyance sociale de la Chambre des députés. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les progrès réalisés concernant la modification de la loi fédérale sur le travail.

81. La Commission a rappelé ses observations antérieures demandant au Gouvernement : a) de veiller à ce que les plaintes pour harcèlement sexuel déposées en application de la loi fédérale sur le travail n'entraînent le licenciement de la victime et à ce que des sanctions appropriées et recours adéquats soient disponibles; b) de fournir des informations sur le nombre et la nature des cas de harcèlement sexuel pour lesquels il a été porté plainte conformément à la loi fédérale sur le travail; et c) de fournir des informations sur les procédures de dépôt de plainte pour harcèlement sexuel mises en place et sur leur application dans la pratique, de même que sur toute autre procédure établie pour l'examen des plaintes pour harcèlement sexuel dans le secteur public. La Commission a noté à ce sujet que le Gouvernement avait indiqué que l'initiative relative à la réforme du travail soumise au Congrès en

mars 2010 comprenait des dispositions interdisant le harcèlement sexuel sur le lieu du travail. Le Gouvernement a également indiqué que la loi générale sur le droit des femmes à une vie sans violence et le Code pénal fédéral prévoyaient des sanctions pour punir le harcèlement sexuel. L'Institut national des femmes et le Ministère du travail et de la prévoyance sociale avaient également adopté des mesures; on mentionnera à ce sujet un protocole sur les interventions dans les cas de harcèlement sexuel au sein de l'administration publique, le Programme pour la justice du travail et la campagne visant à prévenir, traiter, sanctionner et éliminer les cas de harcèlement sexuel à l'école et sur le lieu du travail. La Commission a demandé au Gouvernement de prendre les mesures requises dans le contexte de la réforme du travail en cours, afin de veiller à ce que les plaintes pour harcèlement sexuel déposées au titre de la loi fédérale sur le travail n'entraînent pas le licenciement des victimes.

82. Dans sa demande directe de 2010, la Commission a noté que, dans le contexte du pacte national pour l'égalité entre hommes et femmes adopté en 2007, les crédits alloués aux programmes en faveur des femmes et visant à promouvoir l'égalité des sexes avaient augmenté, ce qui avait permis de développer diverses activités, y compris le Programme d'organisation productive pour les femmes autochtones; le Fonds de microfinancement pour les femmes rurales; le Programme pour les femmes du secteur agricole; le Programme national de financement de la microentreprise, qui avait accordé 80 % de ses microcrédits à des femmes des zones rurales et urbaines, et le Fonds national d'appui aux entreprises de solidarité, qui avait bénéficié de 1 500 unités de production, dont 92 % étaient composées uniquement de femmes. En outre, en coordination avec le Ministère du travail et de la prévoyance sociale, l'Institut national des femmes avait mis en œuvre un programme sur l'égalité des conditions d'emploi, la lutte contre le harcèlement sexuel et la ségrégation professionnelle hommes-femmes. Une campagne a également été lancée pour sensibiliser le public aux questions relatives aux inégalités hommes-femmes au travail, à la ségrégation dans le travail, à la responsabilité conjointe en matière de vie professionnelle et de vie familiale, à l'inclusion des jeunes et des personnes handicapées, et au harcèlement sexuel sur le lieu du travail. La Commission a noté que, d'après la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, le taux de participation à l'activité économique était de 44,2 % pour les femmes et 80,4 % pour les hommes. Elle a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur l'impact des programmes et activités susmentionnés.

83. La Commission a noté que le Ministère du travail et de la prévoyance sociale encourageait l'attribution de distinctions et de marques de reconnaissance aux entreprises qui aidaient les employés à concilier travail et vie familiale, et à promouvoir l'égalité des sexes et les politiques visant à lutter contre la violence sur le lieu du travail et le harcèlement sexuel. Parmi les initiatives en question, on mentionnera le Modèle pour l'égalité des sexes et la distinction attribuée aux entreprises encourageant une culture familiale responsable. La Commission a également noté l'adoption de la Norme NMX-R025-SCFI-2009 sur l'égalité des hommes et des femmes au travail, qui définissait les critères requis pour l'obtention d'une certification et le symbole prouvant que les pratiques de travail suivies par une organisation respectaient le droit à l'égalité et à la non-discrimination. Elle a demandé au Gouvernement de continuer à fournir des informations sur l'impact de la norme à ce sujet.

84. Dans ses observations antérieures, la Commission avait demandé au Gouvernement d'indiquer les raisons du retrait des plaintes reçues par le Conseil national pour la prévention de la discrimination, étant donné qu'entre le 1^{er} juin 2006 et le 15 mai 2008, le Conseil avait reçu 70 plaintes de discrimination pour cause de grossesse; mais 50 plaintes avaient été retirées par les recourantes pour raisons personnelles. La Commission a noté que le Gouvernement avait indiqué que, d'après le Conseil, un grand nombre de personnes concernées avaient choisi de négocier au lieu de participer à la procédure de conciliation et que le Conseil avait reçu 102 plaintes pour pratiques discriminatoires liées à la grossesse, au sexe et à la discrimination raciale.

85. La Commission a noté qu'entre juillet 2008 et juin 2010, les inspecteurs du travail n'avaient enregistré aucune violation du droit à la non-discrimination. Elle a demandé au Gouvernement de continuer à fournir des informations sur les cas de violation du droit à la non-discrimination sur le lieu du travail et en particulier sur la formation dispensée aux inspecteurs du travail dans le domaine de la discrimination dans l'emploi.

Convention n° 182

86. Dans son observation de 2011, la Commission a noté l'adoption, en janvier 2011, d'un programme national pour la prévention et la répression du trafic d'êtres humains. Elle a constaté que le programme avait pour but d'appliquer des mesures effectives et détaillées, au niveau fédéral, face au problème du trafic et visait quatre objectifs : a) comprendre les causes et les conséquences du trafic d'êtres humains dans le pays; b) prévenir le trafic d'êtres humains et modifier les schémas culturels de tolérance concernant l'exploitation sexuelle et du travail; c) contribuer à améliorer l'application des lois concernant le trafic; et d) dispenser des soins complets de haute qualité aux victimes du trafic et à leur famille, ainsi qu'aux témoins.

Nouvelle-Zélande

87. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Nouvelle-Zélande a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 97 (à l'exclusion des dispositions de l'annexe I), 98, 105, 122 et 182.

Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT

88. Les observations ci-après 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 conventions suivantes :

Convention n° 100

89. Dans son observation de 2011, la Commission a rappelé que la loi de 2000 sur les relations de travail, la loi de 1993 sur les droits de l'homme et la loi de 1972 sur l'égalité de rémunération limitaient l'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Par ailleurs, la loi sur les relations de travail limitait la portée de la comparaison aux cas d'hommes et de femmes travaillant pour le même employeur. La Commission a noté que le Conseil néo-zélandais des syndicats s'était déclaré préoccupé par le fait que les mécanismes législatifs permettant de concrétiser et d'appliquer le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale faisaient toujours défaut. Elle a

également souligné que la disparition du Service pour l'équité en matière de salaire et d'emploi et l'interruption de son programme de travail, ainsi que l'abandon des enquêtes sur les salaires, compromettaient les progrès dans ce domaine. La Commission a demandé au Gouvernement néo-zélandais de prendre des mesures pour traduire dans la législation le principe d'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale.

90. La Commission a pris note du fait que selon le Gouvernement, les écarts de salaire entre hommes et femmes avaient été en 2009 plus importants dans le service public que dans le secteur privé. Elle a prié le Gouvernement de lui fournir des informations sur les mesures prises par la Commission des services de l'État et le Ministère de la condition de la femme pour promouvoir et appliquer dans le secteur public le principe d'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale et sur les effets de ces mesures. La Commission a également demandé au Gouvernement de lui communiquer des renseignements sur toutes les mesures prises afin de mettre en œuvre les recommandations formulées à la suite de l'examen de la situation quant à l'équité en matière de rémunération et d'emploi, ainsi que sur les progrès accomplis du fait de la mise en œuvre des programmes d'action pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi dans le service public.

91. S'agissant de la question de l'évaluation objective des emplois, la Commission a noté que selon le Gouvernement, un instrument d'évaluation de l'équité des emplois avait été mis à la disposition des employeurs des secteurs public et privé sur le site Web du Ministère du travail. Pour bénéficier de cet outil, les employeurs devaient s'engager à rendre compte des résultats obtenus grâce à celui-ci.

92. Dans sa demande directe de 2011, la Commission a noté qu'en 2009 l'écart de salaire entre les sexes avait stagné aux alentours de 12 %. La Commission a prié le Gouvernement de lui fournir des informations précises sur les mesures prises ou envisagées pour remédier à la prédominance des femmes dans les emplois à temps partiel et faiblement rémunérés.

93. En ce qui concerne le secteur public, la Commission a de nouveau demandé au Gouvernement de lui fournir des informations concernant le programme d'action bipartite à l'échelle du pays pour l'équité en matière de rémunération et d'emploi dans les conseils médicaux de district et sa mise en œuvre. La Commission a également prié le Gouvernement de lui communiquer des renseignements sur les mesures prises pour améliorer l'accès des femmes à tous les niveaux de la fonction publique, notamment aux emplois les mieux rémunérés.

94. S'agissant du privé, la Commission a demandé de nouveau au Gouvernement d'être attentif aux difficultés rencontrées par les employeurs du secteur de la santé pour corriger les disparités par des augmentations de salaire.

95. Enfin, constatant que selon le Gouvernement aucune des questions de principe relatives à la Convention n'avait été examinée par l'Office des relations de travail ni par les tribunaux, la Commission a demandé au Gouvernement de continuer à vérifier si les procédures actuelles étaient assez efficaces pour traiter les litiges relatifs à l'inégalité de salaire.

Convention n° III

96. Dans son observation de 2011, la Commission a noté que le taux d'inscription des femmes aux cours offerts par les organismes de formation professionnelle et au programme moderne d'apprentissage demeurait faible (29,2 % et 11,67 %, respectivement). La Commission a demandé au Gouvernement de lui fournir des informations sur les résultats de son action en faveur de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans les secteurs où les femmes étaient majoritaires et de ses efforts pour encourager l'inscription des femmes aux cours où leur participation était particulièrement faible. Elle lui a également demandé de lui fournir des informations sur les résultats obtenus grâce à l'action du Commissaire à l'égalité des chances dans l'emploi et au Fonds pour la formation professionnelle en faveur de la diversité et de l'égalité de chances et de traitement des hommes et des femmes devant la formation professionnelle.

97. Dans sa demande directe de 2011, la Commission a rappelé ses précédentes observations à propos des obstacles auxquels se heurtaient les femmes du fait de leurs responsabilités familiales, lorsqu'elles cherchaient à reprendre leur travail au même niveau ou lorsqu'elles voulaient accéder à des postes à responsabilité. Elle a pris note de l'adoption en 2011 de directives sur le congé parental et la protection de l'emploi concernant le montant de l'indemnité de congé parental. Elle a également noté que le Gouvernement avait indiqué que, même s'il n'était pas prévu de ratifier la Convention n° 156 de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, la souplesse et les possibilités offertes par la législation sur le congé parental permettaient aux deux parents de mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie de famille et promouvaient l'égalité sur le lieu de travail. La Commission a demandé au Gouvernement de préciser si les mesures visant à faciliter la réinsertion sur le marché du travail des femmes ayant des responsabilités familiales avaient aidé ces dernières à reprendre leur travail au même niveau ou à obtenir des postes à responsabilités.

Convention n° 97

98. Dans sa demande directe de 2010, la Commission a pris note des observations du Conseil néo-zélandais des syndicats, selon lesquelles il convenait d'améliorer l'aide et les moyens consacrés à la santé de certains migrants, notamment les réfugiés, pour permettre à ces derniers de se remettre des blessures, maladies et traumatismes dont ils avaient souffert avant de se mettre à la recherche d'un emploi. Le Conseil a également évoqué le nombre élevé de réfugiées souffrant, en raison des mauvais traitements qu'elles avaient subis, du syndrome de stress post-traumatique et de diverses blessures et maladies physiques.

99. La Commission a demandé au Gouvernement des détails sur le type d'aide supplémentaire destinée à certains migrants et réfugiés, en particulier aux femmes et aux migrants venant d'Afrique, et sur les mesures prises ou envisagées pour aider les migrants et notamment les réfugiées, à leur arrivée et pendant la première phase de leur installation, à se remettre des maladies et des traumatismes résultant de mauvais traitements avant de se mettre à la recherche d'un emploi.

Samoa

100. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Samoa a ratifié les Conventions de l'OIT n^{os} 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

101. Le Samoa est membre de l'OIT depuis 2005 et ses premiers rapports sur les Conventions n^{os} 87 et 98 ont été examinés par la Commission à sa session de 2011. La Commission n'a pour l'instant aucune observation à formuler concernant la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

102. Le projet de l'OIT relatif à la réglementation du travail et aux migrations a récemment permis la fourniture d'une assistance technique en matière de droit du travail.
