



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

Distr. générale
26 avril 2018
Français
Original : russe
Anglais, espagnol, français et russe
seulement

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

**Observations finales concernant le quatrième rapport
périodique du Kirghizistan**

Additif

**Renseignements reçus du Kirghizistan au sujet
de la suite donnée aux observations finales***

[Date de réception : 17 janvier 2018]

* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.



**Informations provisoires relatives à l'application
des recommandations du Comité pour l'élimination
de la discrimination à l'égard des femmes énoncées à l'alinéa c)
du paragraphe 22 et aux alinéas b) et d) du paragraphe 28
des observations finales concernant le quatrième rapport
périodique de la République kirghize.**

La République kirghize a adhéré à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en application de la décision n° 320-1, en date du 25 janvier 1996, de l'Assemblée législative du Jogorkou Kenech (Parlement) et de la décision n° 257-1, en date du 6 mars 1996, de l'Assemblée des représentants du peuple du Jogorkou Kenech.

1. Conformément aux dispositions de la Convention, la République kirghize présente un rapport périodique au Comité.
2. En octobre 2015, la République kirghize a présenté au Comité son quatrième rapport périodique sur l'application de la Convention.
3. Les observations finales du Comité concernant le quatrième rapport périodique ont été examinées à l'occasion de larges tables rondes à laquelle participaient des représentants d'organismes gouvernementaux, d'organisations non gouvernementales, d'organisations internationales et des médias, ainsi que des experts.

Un groupe de travail interministériel, créé par décret du Gouvernement de la République kirghize pour tenir des réunions de travail bilatérales et multilatérales, notamment en vue de s'entretenir avec les organisations non gouvernementales intéressées, a élaboré un projet de plan d'action pour l'application des recommandations finales du Comité concernant le quatrième rapport périodique de la République kirghize sur l'application de la Convention. Ce projet de plan d'action a été présenté et examiné en détail lors d'une table ronde réunissant un large éventail de participants issus d'organismes gouvernementaux et de la société civile, dont tous les commentaires et suggestions ont été pris en compte.

Conformément à la procédure établie, le projet de plan d'action a été soumis à l'approbation des ministères et organismes compétents, lesquels ont à leur tour présenté leurs conclusions sur celui-ci et formulé un certain nombre de recommandations.

Enfin, le projet définitif de plan d'action a été adopté par l'ordonnance n° 123 du Gouvernement de la République kirghize, en date du 19 avril 2017, relative à l'approbation du Plan d'action pour l'application des recommandations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes concernant le quatrième rapport périodique de la République kirghize sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

4. Étant donné que les observations finales concernant le quatrième rapport périodique contenaient plusieurs recommandations relatives à la présentation d'un rapport au Comité en 2017, le présent rapport synthétise les informations fournies par les responsables officiels des ministères, départements et autres organes gouvernementaux concernés.
5. Le présent rapport fournit des informations précises sur l'application de l'alinéa c) du paragraphe 22 et des alinéas b) et d) du paragraphe 28 des observations

finales, sur les mesures prises par la République kirghize, ainsi que sur les progrès réalisés en matière de promotion des femmes, les obstacles qui subsistent en la matière et les mesures prévues pour y remédier.

6. Il convient de souligner d'emblée que le Gouvernement kirghize est conscient qu'une approche intégrée est nécessaire pour pouvoir opérer les changements substantiels qui permettront d'instaurer l'égalité des femmes et des hommes et que la réalisation de l'égalité des droits et des chances pour tous les membres de la société est un processus de longue haleine. Déterminée à poursuivre ses progrès, la République kirghize s'emploie actuellement à aligner ses stratégies et politiques sur les objectifs de développement durable, notamment dans le domaine de la promotion de l'égalité femmes-hommes.

Par ailleurs, il convient de noter que la Constitution de la République kirghize consacre des principes et normes fondamentaux qui sont essentiels pour mener une politique gouvernementale cohérente en matière d'égalité des femmes et des hommes.

7. Ainsi, aux termes de l'article premier de la Constitution de la République kirghize :

7.1 La Constitution kirghize garantit l'égalité des droits et libertés de l'homme et du citoyen sans distinction de sexe, de race, de langue, d'appartenance ethnique, de religion, d'âge, de convictions politiques ou autres, d'éducation, d'origine, de situation de fortune ou autre situation, ou de toute autre condition ;

7.2 Chaque individu a le droit de jouir de la liberté du travail, de disposer librement de ses aptitudes professionnelles, de choisir sa profession et sa branche d'activité, de bénéficier de la sécurité au travail et de conditions de travail répondant aux normes de sécurité et d'hygiène, et de toucher un salaire qui ne soit pas inférieur au salaire minimum légal.

8. L'article 2 de la Constitution de la République kirghize établit le principe de l'égalité des femmes et des hommes.

9. La Constitution de la République kirghize dispose, au paragraphe 4 de l'article 16, que les hommes et les femmes jouissent des mêmes droits et libertés, ainsi que des mêmes possibilités de les exercer. Cette disposition est mise en application par la loi instaurant des garanties publiques concernant l'égalité des droits et des chances des hommes et des femmes. La discrimination sexiste est interdite dans tous les domaines d'activité, y compris les formes ci-après :

- La discrimination fondée sur l'état matrimonial, la grossesse, la grossesse présumée ou les obligations familiales ;
- Le harcèlement sexuel ;
- Les disparités de rémunération pour un travail égal à compétences égales.

L'article 21 de cette loi, concernant la prévention et la répression du harcèlement sexiste sur le lieu de travail et la responsabilité en cas de discrimination sexiste, dispose ce qui suit :

L'employeur n'a pas le droit d'exposer un employé du sexe opposé à des pressions ou des brimades au motif qu'il lui a refusé ses avances sexuelles ou qu'il a déposé une plainte contre lui pour discrimination sexiste ;

Si un employé subit des pressions ou des brimades fondées sur des stéréotypes sexistes, y compris le harcèlement sexuel, c'est l'employeur qui est responsable au regard de la législation kirghize ;

L'employeur est tenu de prendre des mesures visant à prévenir tout cas de harcèlement sexuel ;

Conformément à la législation, l'employeur est passible de poursuites si, par suite d'agissements illicites de sa part, il a poussé un employé à la démission ;

Si les faits de discrimination sexuelle sont avérés, l'employé est indemnisé pour préjudice moral et dommages matériels. Le tribunal peut ainsi obliger un employeur à embaucher une personne non recrutée par suite de discrimination sexuelle ou de réintégrer une personne licenciée pour la même raison ;

Une procédure permet aux citoyens de porter plainte en cas d'atteinte au principe d'égalité des femmes et des hommes. Les personnes s'estimant victimes de discrimination sexuelle peuvent se tourner à la fois vers le Médiateur de la République kirghize (Akyikatchy), le Bureau du Procureur, les services judiciaires et d'autres organismes publics ou les organes de l'administration locale.

10. Compte tenu des dispositions constitutionnelles susmentionnées, pour rendre compte de l'exécution des mesures prises dans le cadre de la politique nationale de promotion de l'égalité femmes-hommes, on a fait figurer dans le présent rapport des informations concrètes sur l'application de recommandations figurant à certains alinéas des observations finales du Comité.

Ainsi, par exemple, en ce qui concerne l'alinéa c) du paragraphe 22 des observations finales concernant le quatrième rapport périodique de la République kirghize (octobre 2015) :

Le Comité recommande à l'État partie de :

- Créer un mécanisme permettant d'avoir connaissance des actes de violence commis par les policiers à l'égard des femmes pratiquant la prostitution et de mettre un terme au dépistage forcé et illégal du VIH/sida et d'autres maladies sexuellement transmissibles auquel elles sont soumises, souvent lors de descentes de police.

Aux fins de l'application de cette recommandation, le paragraphe 5 du Plan prévoit les mesures suivantes :

- Créer un groupe de travail interministériel chargé de l'élaboration d'une instruction prévoyant des mesures visant à renforcer le mécanisme de contrôle des actes de violence commis par des policiers à l'égard de femmes victimes de formes de discrimination croisées, notamment le dépistage forcé du VIH. Délai d'exécution : deuxième semestre 2017. Résultat escompté et indicateur : création d'un groupe de travail interministériel et élaboration d'un projet d'instruction ;
- Dispenser à l'intention des fonctionnaires des organes chargés des affaires intérieures une formation sur les questions relatives à l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Délai d'exécution : deuxième semestre 2017. Instances chargées de l'exécution : Ministère de l'intérieur, Ministère du travail et du développement social, en concertation avec le Bureau du Médiateur (Akyikatchy), le Bureau du Procureur, le Ministère de la défense et des organisations non gouvernementales.

En application de l'alinéa 1) du paragraphe 5 du Plan, un groupe de travail interministériel composé de représentants du Bureau du Procureur, du Ministère de l'intérieur, du Ministère du travail et du développement social et du Bureau du Médiateur (Akyikatchy) a été créé et travaille à l'élaboration du projet d'instruction. Dans ce cadre, le Bureau du Procureur a examiné les registres de plaintes concernant les actes de violence commis par des policiers à l'égard de femmes pratiquant la prostitution, notamment le dépistage forcé du VIH et d'autres maladies sexuellement transmissibles. Cet examen a montré qu'aucune plainte pertinente n'avait été déposée. Le Groupe de travail interministériel a en outre examiné des données non officielles fournies par des organisations de défense des intérêts des femmes victimes de formes de discrimination croisées, qui font apparaître que, par peur ou méfiance, ces dernières ne vont pas déposer plainte auprès des organismes de répression. Il a donc formulé dans son projet d'instruction des dispositions adaptées à chaque organe gouvernemental qui le compose, qui visent à renforcer le suivi et la mise en évidence des atteintes à l'état de droit et aux droits des femmes concernées. S'agissant du Ministère de l'intérieur de la République kirghize, des directives ont été élaborées afin de renforcer les activités de surveillance de l'administration, du Service des enquêtes internes et du Conseil public de surveillance du Ministère.

En outre, une attention particulière a été accordée, dans l'instruction, à la vérification des motifs juridiques des perquisitions, à la vérification des descentes de police non autorisées et à la mise en évidence des atteintes à l'état de droit et aux droits de l'homme découlant de mesures discrétionnaires.

Après validation, le projet définitif d'instruction devra être approuvé selon la procédure en vigueur.

Le Bureau du Procureur général de la République kirghize a élaboré à l'intention de ses fonctionnaires des recommandations méthodologiques visant à assurer une application précise et uniforme de la loi relative au VIH/sida en République kirghize, lesquelles portent également sur le dépistage obligatoire du VIH et la stigmatisation et la discrimination que subissent les personnes vivant avec le VIH/sida.

En application de l'alinéa 2) du paragraphe 5 du Plan, ont été prises à ce jour les mesures ci-après :

- Début 2017, à l'issue d'une réunion tenue au Ministère de l'intérieur de la République kirghize à laquelle participaient des représentants du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), un accord a été conclu sur l'exécution d'un projet commun de formation en cascade sur la violence sexiste à l'égard des femmes (prévention et intervention), prévue pour au moins 500 policiers dans toutes les régions du Kirghizistan ;
- Un module d'étude et un ensemble de ressources, notamment méthodologiques, destinés aux activités de formation en cascade ont été mis au point, et les listes de participants et le calendrier des activités, qui débiteront en janvier 2018, ont été arrêtés et approuvés.

11. À l'alinéa b) du paragraphe 28 de ses observations finales, le Comité encourage l'État partie à :

Adopter une législation complète visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;

Au Kirghizistan, la législation protège les femmes contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La norme correspondante, qui concerne la discrimination sexiste,

est énoncée notamment dans la loi instaurant des garanties publiques concernant l'égalité des droits et des chances des hommes et des femmes. Parallèlement, les services chargés de l'application des lois n'ont pour ainsi dire pas de données pertinentes sur les plaintes et déclarations enregistrées relatives à des actes de harcèlement sexuel.

Les observations finales du Comité à cet égard ont été prises en compte dans plusieurs paragraphes du Plan d'action national en faveur de l'égalité femmes-hommes (2015-2017), qui portent sur les mesures à prendre pour lutter contre les formes directes et indirectes de discrimination et de violence à l'égard des femmes. Ces paragraphes tiennent notamment compte de la recommandation n° 198 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), par laquelle les États sont invités instamment à mettre en place un mécanisme de traitement des plaintes auquel l'accès serait garanti en cas de tensions sur le lieu de travail liées à des problèmes d'ordre sexuel.

En outre, il est aujourd'hui indispensable de réaliser une étude concrète sur cette question, dans la mesure où le harcèlement sexuel est très rarement dénoncé, ce qui explique pourquoi, comme il a été indiqué plus haut, les services chargés de l'application des lois n'ont enregistré aucune déclaration relative à de tels faits. Par ailleurs, l'unique enquête sociologique ayant été menée à ce jour au Kirghizistan, réalisée par l'organisation syndicale publique Tayanytch auprès d'un échantillon de 1 200 personnes ayant répondu anonymement, a révélé ce qui suit :

- Les personnes interrogées ont fait état de cas (subis personnellement ou dont elles ont eu connaissance) de harcèlement sexuel principalement dans des établissements d'enseignement supérieur et des entreprises privées ; par ailleurs, il a été souligné qu'en raison des stéréotypes prévalant dans la société, les femmes gardent généralement le silence à ce sujet et n'entament pas de démarches judiciaires pour défendre leurs droits ;
- En outre, des personnes interrogées travaillant dans les médias ont révélé des cas analogues, indiquant qu'elles subissaient des formes de harcèlement sexuel lors d'interviews avec des hommes, qui leur proposaient par exemple de se rencontrer dans une ambiance informelle ;
- Quelques participantes employées d'entreprises privées ont indiqué à titre d'exemple que certains hommes, propriétaires d'ateliers de couture, cherchaient à persuader leurs employées d'avoir des rapports avec eux en leur disant que si elles acceptaient, leur salaire augmenterait, tandis que si elles refusaient, elles seraient licenciées ; il convient cependant de noter qu'il est très difficile de prouver de tels faits.

À l'aide des résultats du sondage, le Bureau du Médiateur (Akyikatchy) de la République kirghize prévoit de dresser un tableau exhaustif de la pratique actuelle en matière de relations de travail en tenant compte du problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail afin d'élaborer le prochain rapport sur la question qui sera soumis à l'examen du Jogorkou Kenech.

En outre, le nouveau projet de plan d'action national en faveur de l'égalité femmes-hommes, dont l'élaboration a été confiée à un groupe de travail interministériel ad hoc, mettra l'accent sur des mesures juridiques et institutionnelles, des campagnes d'information et de sensibilisation et d'autres mesures de prévention et d'intervention en cas de harcèlement sexuel, notamment sur le lieu de travail.

À l'alinéa d) du paragraphe 28 de ses observations finales, le Comité encourage l'État partie à :

Songer à faire appliquer les droits fondamentaux et le droit au congé de maternité dans le secteur non structuré et à envisager de ratifier la Convention (n°189) de l'Organisation internationale du Travail sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

Conformément à cette recommandation, le Plan prévoit les mesures ci-après :

Veiller au respect des droits des travailleuses, faire appliquer les droits fondamentaux et le droit au congé de maternité dans le secteur non structuré et effectuer une étude sur la pratique actuelle en matière de travail domestique des femmes.

Les instances chargées de l'exécution de ces mesures sont le Bureau du Médiateur (Akyikatchy) et le Ministère du travail et du développement social. Délais d'exécution : deuxième semestre 2017 – premier semestre 2018. Résultat escompté et indicateur : présentation au Jogorkou Kenech d'un rapport de suivi. À cette fin, c'est le Médiateur (Akyikatchy) qui sera chargé d'établir un rapport spécial, qui sera soumis à l'examen du Jogorkou Kenech.

Un suivi a été effectué et ses résultats ont fait l'objet d'un rapport assorti de recommandations intégré au rapport spécial du Médiateur (Akyikatchy) sur le respect des droits professionnels des femmes et des enfants en République kirghize, qui a été soumis à l'examen du Jogorkou Kenech.

Dans son rapport, le Médiateur met en avant ce qui suit :

La République kirghize a ratifié trois conventions clefs de l'OIT relatives à l'égalité des femmes et des hommes :

- La Convention de 1951 sur l'égalité de rémunération [n° 100] ;
- La Convention de 1952 sur la protection de la maternité (révisée) [n° 103] ;
- La Convention de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) [n° 111].

Des documents de base concernent la protection de la maternité et la protection des personnes assumant des responsabilités familiales, par exemple :

- La Stratégie nationale de promotion de l'égalité des sexes à l'horizon 2020, adoptée en 2012, fixe comme priorité la création d'un système d'éducation fonctionnelle pour adultes complétant le système scolaire, de manière à modifier en l'espace d'une décennie la structure de l'emploi, notamment en donnant aux femmes les moyens de mieux concilier activité professionnelle et responsabilités familiales. Cette stratégie vise à augmenter le taux d'activité des femmes en leur offrant davantage de perspectives économiques, en les faisant passer de l'emploi informel au secteur structuré de l'économie, et en créant des conditions de travail tenant compte de la problématique femmes-hommes afin de favoriser la conciliation des obligations professionnelles et des responsabilités familiales ;
- Le principal objectif du Programme global de soutien à la famille et à la maternité de la République kirghize (2012-2015), adopté en 2012, était d'améliorer le système d'appui aux familles nombreuses (aide pédagogique,

baisse des frais de scolarité des établissements préscolaires, modalités de travail aménagées pour les parents, etc.) ;

- Conformément au Programme national d'accès garanti à la gratuité des soins médicaux de base, les citoyens ont le droit de bénéficier de soins de santé gratuits ou à des conditions avantageuses dans les établissements de soins, qu'ils soient privés ou publics. Avant, pendant ou après l'accouchement, les femmes ont droit à des soins médicaux gratuits en hospitalisation ambulatoire ou complète, de même que les enfants de moins de 16 ans (18 ans, dans certains cas) ;
- Le Programme de développement de la protection sociale de la population kirghize (2015-2017) prévoit au titre des mesures supplémentaires de protection sociale l'amélioration des règlements juridiques régissant l'allocation des prestations de maternité ;
- Le Programme d'investissement dans le secteur de la santé (2016-2025) de la République kirghize, adopté en 2016, définit les axes prioritaires d'investissement dans ce domaine, notamment la mise en place à l'échelle des districts d'un modèle de services ambulatoires pour femmes ayant une grossesse à risque et d'un service de consultation mobile proposant des soins médicaux pour les femmes et les nouveau-nés, ainsi que l'amélioration de la qualité des services médicaux grâce à la création de conditions adéquates pour les jeunes spécialistes, en particulier en province.

Le droit du travail de la République kirghize s'applique à tous les employés ayant conclu un contrat de travail avec leur employeur. Le Code du travail tient compte des régimes de travail particuliers (saisonniers travaillant en équipes successives, travailleurs à domicile, enseignants salariés employés par des personnes physiques, etc.). Outre le Code du travail, le Kirghizistan dispose de plusieurs lois particulières, dont celle instaurant des garanties publiques concernant l'égalité des droits et des chances des hommes et des femmes, par laquelle l'État garantit l'égalité femmes-hommes dans les relations professionnelles.

En République kirghize, toutes les travailleuses bénéficient d'un congé et d'une cessation temporaire des activités économiques pendant la période qui précède et qui suit la naissance d'un enfant, à savoir :

- Les femmes employées sur le marché du travail structuré (ayant des relations professionnelles avec un employeur, y compris les travailleuses à domicile et les saisonnières) ;
- Les travailleuses indépendantes ;
- Les exploitantes agricoles ;
- Les femmes officiellement sans emploi, inscrites à l'agence nationale pour l'emploi.

Durée du congé et droit au congé post-natal :

Le Code du travail dispose que le congé de maternité est accordé aux femmes à leur demande et sur présentation d'un certificat médical. La durée du congé est de 126 jours civils (18 semaines), dont huit semaines de congé post-natal. En cas d'accouchement difficile ou de naissances multiples, le congé est porté à 20 semaines. Aussi la loi est-elle conforme à la Convention de 1952 sur la protection de la maternité (révisée) [n° 103] de l'OIT, qui dispose que la durée du congé obligatoirement pris

après l'accouchement ne doit en aucun cas être inférieure à six semaines. Selon le droit du travail, le congé de maternité est cumulatif : il est accordé pour la durée complète indépendamment du nombre de jours effectivement utilisés avant l'accouchement.

Les pouvoirs publics accordent une attention particulière aux questions suivantes :

- Avantages accordés aux habitantes des régions de haute montagne : par exemple, la durée du congé de maternité est prolongée de deux semaines avec versement de prestations de maternité égales au salaire complet, quelle que soit l'ancienneté de la bénéficiaire. En cas de naissances multiples, quelle que soit la durée réelle du congé prénatal, la durée totale du congé est portée à 180 jours civils ;
- Le droit des femmes à un congé d'adoption : les politiques publiques ne discriminent pas les femmes qui ne sont pas mères biologiques d'un enfant, et le système de protection relatif au droit au congé de maternité s'applique également à ces femmes. Une femme qui a adopté un ou plusieurs enfants de moins de trois mois a le droit de choisir le type de congé dont elle peut bénéficier. La mère adoptive peut, si elle souhaite, renoncer à son congé et demander un congé de maternité de 70 jours civils à partir du jour de l'adoption, durée qui est portée à 110 jours en cas d'adoption simultanée de deux enfants ou plus. Cette possibilité de choisir vise à garantir le secret de l'adoption ;
- Le droit du travail s'applique également aux femmes condamnées à une peine de privation de liberté : toutes les femmes ainsi condamnées alors qu'elles étaient employées sont soumises aux cotisations sociales obligatoires et ont donc le droit de bénéficier du congé de maternité au même titre que les autres femmes ;
- Sont également au centre de l'attention les questions liées aux droits au congé en cas de maladie ou d'accouchement difficile.

Les prestations s'adressent aux catégories de femmes suivantes :

- Les femmes ayant une relation de travail avec un employeur. Une femme peut faire valoir son droit aux prestations à partir de l'établissement de la relation de travail, et ce, pendant toute la durée de validité du contrat de travail ;
- Les travailleuses indépendantes. Une femme peut faire valoir son droit aux prestations à partir du premier mois où elle s'acquitte de ses impôts, obtient sa licence pour exercer son activité ou conclut un accord fiscal, et ce, pendant toute la durée de validité du document ;
- Les exploitantes agricoles. Une femme peut faire valoir son droit aux prestations à partir de la date d'établissement du droit de propriété privée d'un terrain ;
- Les femmes officiellement sans emploi, inscrites à l'agence nationale pour l'emploi.

Le financement du congé de maternité est à la charge de l'État et de l'employeur. Ce dernier verse 100 % du salaire (revenu) pendant les dix premiers jours ouvrables. À partir du onzième jour ouvrable, les prestations sont payées par la caisse nationale d'assurance sociale et équivalent à 10 unités comptables mensuelles. Le mécanisme de paiement prévoit le versement par l'employeur de la prestation complète, sans retard, à l'employée pour les dix premiers jours ouvrés. Le montant de la prestation à

laquelle l'employée a droit à partir du onzième jour ouvré est également versé par l'intermédiaire de l'employeur.

Par ailleurs, la législation relative au calcul des prestations devant être améliorée, un texte visant à la modifier et à la compléter est en cours d'examen. Il est notamment prévu de codifier la détermination et le versement des prestations de maternité. Ces nouvelles dispositions doivent entrer en vigueur prochainement.

L'employeur peut, à sa charge, verser des prestations de maternité supérieures au minimum requis par la loi. L'État accueille avec satisfaction toute augmentation des prestations et encourage les initiatives en ce sens des syndicats et des organisations patronales. La législation prévoit que l'augmentation des prestations puisse être financée sur les fonds propres de l'employeur si la convention collective le prévoit. Selon le Code du travail, sur demande de l'employée enceinte, qui doit à cet effet produire un certificat médical, l'employeur doit prendre des mesures visant à éviter à l'employée tout effet néfaste des facteurs de production.

Après avoir fait le point sur la révision générale de la législation en vigueur, le Médiateur a mis en évidence des lacunes et des atteintes aux droits des travailleuses, notamment :

- Absence de contrats de travail écrits ;
- Mauvaise tenue des livrets de travail ;
- Heures supplémentaires non rémunérées (horaires de travail irréguliers) ;
- Travail les jours chômés et fériés ;
- Non-respect, par les employeurs, des normes de sûreté et de sécurité et d'autres conditions de travail.

À partir des données tirées du suivi de la pratique des relations de travail, plusieurs recommandations ont été formulées dans le rapport spécial, concernant notamment :

- L'amélioration de la législation relative à la répression des atteintes, commises par les employeurs, aux droits des travailleuses employées dans le secteur non structuré de l'économie ;
- La préparation à la ratification de la Convention (n°189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques ;
- L'intensification des activités d'information et de sensibilisation du public concernant le droit au travail.
