



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

Distr. générale
14 décembre 2000
Français
Original: anglais

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

Vingt-quatrième session

15 janvier-2 février 2001

Point 7 de l'ordre du jour provisoire

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

**Rapport élaboré par les institutions spécialisées
sur l'application de la Convention sur l'élimination
de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
dans les domaines qui entrent dans le cadre
de leurs activités**

Note du Secrétaire général

Additif

Organisation internationale du Travail

1. Le 16 octobre 2000, au nom du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le Secrétariat a invité l'Organisation internationale du Travail (OIT) à présenter au Comité un rapport sur les renseignements fournis par les États à l'OIT au sujet de l'application de l'article 11 et des articles connexes de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en vue de compléter les renseignements figurant dans les rapports des États parties à la Convention qui seront examinés à la vingt-quatrième session.

2. Par ailleurs, le Comité souhaitait obtenir des renseignements sur les activités, programmes et décisions de l'OIT visant à promouvoir l'application de l'article 11 et des articles connexes de la Convention.

3. Le rapport ci-joint est présenté en réponse à la demande du Comité.

**Rapport de l'Organisation internationale du Travail
au titre de l'article 22 de la Convention sur l'élimination
de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

Table des matières

	<i>Page</i>
Première partie. Introduction	3
Deuxième partie. Renseignements sur la situation de chaque pays	5
Égypte	5
Finlande	7
Jamaïque	10
Mongolie	12
Troisième partie. Complément d'information	14

Première partie

Introduction

Les dispositions de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont traitées dans un certain nombre de conventions de l'OIT. Parmi les 182 conventions adoptées à ce jour par la Conférence internationale du Travail, celles qui touchent le plus près le rapport ci-joint sont essentiellement les suivantes :

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (No 100) ratifiée par 146 États membres;
- Convention concernant la discrimination (Emploi et profession) 1958 (No 111), ratifiée par 142 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (No 156), ratifiée par 29 États membres.

S'il y a lieu, le rapport se réfère à un certain nombre d'autres conventions de l'OIT intéressant l'emploi des femmes, notamment :

Le travail forcé

- Convention concernant le travail forcé, 1930 (No 29)
- Convention concernant l'abolition du travail forcé, 1957 (No 105)

Le travail des enfants

- Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 (No 138)
- Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants, 1999 (No 182)

Liberté syndicale

- Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (No 87)
- Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collectives, 1949 (No 98)

Politique de l'emploi

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

Protection de la maternité

- Convention sur la protection de la maternité, 1979 (No 3)
- Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952 (No 103)

Travail de nuit

- Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 (No 89) [et Protocole]
- Convention sur le travail de nuit, 1990 (No 170)

Travaux souterrains

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

Travail à temps partiel

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

Travail à domicile

- Convention sur le travail à domicile, 1996 (No 177)

L'application des conventions ratifiées est supervisée par la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations, organe composé d'experts indépendants venus du monde entier et se réunissant chaque année. Le présent rapport contient, dans la deuxième partie, le texte intégral des observations et demandes directes formulées par la Commission. Les observations sont publiées dans le rapport annuel de la Commission qui paraît en anglais, espagnol et français et qui est présenté à la Conférence internationale du Travail. Les demandes directes (rédigées en anglais et français ainsi qu'en espagnol s'il s'agit des pays hispaniques) ne sont pas publiées mais sont portées à la connaissance du public. Elles sont ensuite incluses dans la base de données de l'OIT relative aux activités de surveillance (ILOLEX) (qui peut être consultée en ligne ou sur CD-ROM).

En outre, le chapitre III du rapport contient des renseignements supplémentaires sur les pays concernés : tableaux de statistiques, information sur les activités de coopération technique, annexes au chapitre II (extraits d'observations pertinentes formulées par la Commission d'experts au sujet de l'application des conventions et des recommandations).

Deuxième partie

Renseignements sur la situation de chaque pays

Égypte

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Égypte a ratifié les conventions Nos 100 et 111. Elle a également ratifié les conventions Nos 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 et 142.

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

Convention No 100 : Constatant que le Code du travail n'avait pas encore été adopté, la Commission d'experts, dans une demande directe qu'elle lui a adressée en 1998, a rappelé la déclaration du Gouvernement selon laquelle le projet d'article 35 faisait une place au principe énoncé dans la Convention. Toutefois, la Commission a fait observer que ledit article faisait désormais référence à un « même travail » et a donc demandé au Gouvernement de fournir une copie de la version du Code la plus récente. Elle a exprimé l'espoir que le projet adopté énoncerait clairement le droit des hommes et des femmes à recevoir un salaire égal à travail égal et que le Code permettrait de procéder à une comparaison des salaires sur la base la plus large possible, afin d'éviter la sous-évaluation des rémunérations dans les industries où la main-d'oeuvre féminine prédomine et où les salaires sont généralement peu élevés. S'agissant de la précédente demande formulée par la Commission concernant les méthodes adoptées en vue de promouvoir une évaluation objective des emplois, le Gouvernement a rappelé que l'article 34 du projet de Code proposé prévoit la création, par décret ministériel, d'un Conseil national des salaires, présidé par le Ministre de la planification et composé de patrons et de travailleurs, en vue d'établir un salaire minimum à l'échelon national. Il a été demandé copie du décret, après promulgation, ainsi qu'une information sur l'application du principe de rémunération égale pour les femmes et les hommes lorsque les salaires dépassent le salaire minimum, y compris les critères et la méthode choisis pour évaluer les emplois.

Les statistiques fournies par le Gouvernement sur le salaire hebdomadaire moyen des hommes et des femmes employés dans des institutions financières des secteurs public et privé de 1989 à 1994 font apparaître que les femmes gagnent légèrement plus que les hommes dans ce secteur. La Commission a pris note des progrès accomplis en cinq ans, ainsi que du fait que le petit nombre de femmes employées dans des secteurs où la main-d'oeuvre masculine prédomine, tels que les mines, le bâtiment et les transports, étaient sensiblement mieux rémunérées que les hommes (d'après les données fournies par le Gouvernement et l'*Annuaire des statistiques du travail*), d'où l'on en déduit que les femmes occupent généralement des postes plus élevés dans ces secteurs. Toutefois, la Commission a appelé l'attention sur le fait que la plupart des femmes étaient employées dans l'agriculture, les industries de transformation, la vente en gros et au détail, secteurs dans lesquels les salaires sont peu élevés. Elle a également exprimé l'espoir que le Gouvernement joindrait à son prochain rapport des copies de tous les documents publiés dans le cadre de la Confé-

rence sur les travailleuses et les défis sociaux, organisée par la Fédération des syndicats égyptiens, ainsi que des copies de l'étude menée par le Centre de recherche et d'études arabes sur la situation des femmes au sein de l'économie.

Convention No III : Dans une observation formulée en 1997, il est fait référence à l'emploi des femmes, notamment à une déclaration du Gouvernement selon laquelle la formation aux travaux ménagers, de même que la peinture, la musique et le sport, fait partie du programme de cours dispensés aux filles dans tous les établissements d'enseignement secondaire, moyen et primaire. La Commission d'experts a noté que, selon le Gouvernement, en 1994, 17 800 femmes occupaient des postes de haut niveau, et que dans le cadre de la formation professionnelle, abstraction faite du sexe des individus, les capacités et la bonne volonté constituaient l'unique critère d'évaluation des intéressés. Le Gouvernement a également déclaré que bien qu'il n'existe pas de professions ou d'emplois typiquement masculins, les femmes avaient tendance à rechercher une formation dans des domaines précédemment considérés comme tels. Cela étant, la Commission a réaffirmé que la situation pouvait être améliorée grâce à l'adoption de mesures visant à aiguiller les femmes vers une formation traditionnellement considérée comme moins féminine afin de promouvoir l'égalité entre les sexes. S'agissant des mesures concrètes prises pour appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité, la Commission a pris note des statistiques pour la période 1985-1995 qui font apparaître l'avancée des femmes dans un certain nombre de domaines : la proportion de femmes par rapport au nombre total de hauts fonctionnaires est passée de 5,7 % en 1980 à 11,8 % en 1992. Dans le domaine de la gestion, cette proportion a progressé de 13,7 % en 1984 à environ 20 % en 1988 et dans la catégorie des employeurs, elle s'est élevée de 5,5 % en 1984 à 17,1 % en 1988. La Commission a également pris note des programmes récemment mis en oeuvre tels que la création de la Commission nationale des femmes (qui est responsable, entre autres, du renforcement du rôle des femmes dans la société, de l'amélioration des compétences des femmes, de l'étude des problèmes qui se posent à celles-ci et des moyens de les résoudre scientifiquement), du Département général des affaires féminines du Ministère des affaires sociales (qui exécute des projets tel le développement des communautés urbaines et rurales) et de l'équipe du Ministère de l'agriculture chargée de l'élaboration des politiques et de la coordination des activités des femmes dans le domaine agricole.

Toutefois, constatant que, dans le rapport qu'il avait présenté à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en 1995, le Gouvernement avait déclaré que la prédominance des valeurs traditionnelles, notamment dans les zones rurales et reculées, constituait l'un des obstacles à l'intégration et au développement des femmes ainsi qu'à leur participation au marché du travail officiel, la Commission a exprimé l'espoir que le prochain rapport du Gouvernement ferait état des mesures prises ou envisagées pour surmonter ces obstacles.

Dans une demande directe présentée en 1997, la Commission a émis un avis concernant le décret No 22 de 1982 qui répertorie 23 types d'emplois interdits aux femmes, le Gouvernement estimant ceux-ci dangereux pour la santé, contraires aux bonnes moeurs ou trop ardu. Le Gouvernement souligne que cette liste est périodiquement mise à jour par le Ministère des ressources humaines et de la formation, en fonction des progrès scientifiques et techniques accomplis et conformément aux stipulations de la Convention. Il ajoute que, lors de l'application du nouveau Code du travail, il sera tenu compte des progrès scientifiques et techniques pour déterminer quels types d'emploi peuvent ne pas convenir aux femmes ou présenter un risque en

matière de procréation. La Commission a exprimé l'espoir que le Gouvernement fournirait une formation complète sur les mesures prises en vue d'éliminer tout obstacle à l'accès des femmes à l'emploi.

Finlande

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Finlande a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions Nos 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142, 156, 175 et 177 ainsi que la Convention No 45, cette dernière n'étant toutefois pas actuellement en vigueur en Finlande.

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

Convention No 100 : En 1998, la Commission d'experts a constaté que dans les secteurs tant public que privé, la rémunération moyenne des femmes correspondait à 79,2 % de celle des hommes, soit une augmentation de 4,5 % par rapport à 1994. Le Gouvernement a signalé qu'au cours de ces dernières années, les disparités salariales entre les hommes et les femmes avaient évolué différemment selon les secteurs et de nombreuses organisations de travailleurs ont appelé l'attention sur ce phénomène. D'après le Gouvernement plusieurs facteurs se conjuguent pour expliquer ces écarts de salaire, notamment la ségrégation en matière d'emploi et les coupes opérées dans les dépenses publiques lors de la récente récession. On a par ailleurs fait état de l'évolution du taux de chômage des hommes et des femmes et des répercussions différentes de la récente croissance économique sur les niveaux respectifs des salaires des hommes et des femmes. Dans ce contexte, la Confederation of Unions for Academic Professionals in Finland (AKAVA) (Confédération des syndicats des universitaires finlandais) estime que le recours fréquent aux contrats à durée déterminée risque à long terme d'affaiblir l'autorité reconnue aux femmes qualifiées dans la fonction publique. La Commission a pris note des conclusions de l'étude concernant les écarts de salaire entre les hommes et les femmes d'un point de vue économique, exécutée sous la responsabilité du Médiateur à l'égalité, selon lesquelles il ne suffisait pas d'adopter des législations sur l'égalité des salaires pour atténuer ces disparités et qu'il fallait en outre prendre des dispositions énergiques, telles que l'introduction de programmes effectifs de promotion de l'égalité, et selon lesquelles également le pouvoir de négociations des femmes jouait un rôle critique pour progresser en la matière. La Commission a demandé que des informations continuent de lui être communiquées sur la lutte contre ces disparités salariales et contre la ségrégation dans l'emploi dans les secteurs tant public que privé, et notamment sur les dispositions concrètes adoptées telles que les programmes de promotion de l'égalité des hommes et des femmes et les initiatives dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle et des directives en cours d'emploi visant à réduire ces écarts de salaire.

La Commission a pris note avec intérêt de la nouvelle législation qui permet aux employés à temps partiel d'accumuler leurs années de service et de progresser en conséquence dans l'échelle des salaires, au même titre que les employés à plein

temps, ce qui, comme le signale le Gouvernement, devrait relever le niveau des salaires des emplois à temps partiel dans le secteur commercial occupés en grande majorité par des femmes. Elle a par ailleurs pris note de la convention collective pour 1998-1999 conclue le 12 décembre 1997, qui prévoit le versement de subventions à l'égalité selon les modalités convenues par les syndicats intéressés. La Commission a pris note des informations du Gouvernement sur les plans annuels pour l'égalité au travail établis par les employeurs en application des amendements de 1995 à la loi sur l'égalité et elle a demandé que lui soit communiqué un exemplaire des documents de 1996 que le Médiateur à l'égalité a publiés pour fournir aux employeurs des directives et des instructions sur la manière de respecter les devoirs qui leur incombent en matière d'égalité des salaires ainsi que des informations sur les enquêtes effectuées sous sa responsabilité sur les plans pour l'égalité au travail. La Commission s'est par ailleurs intéressée aux renseignements fournis au sujet des plaintes concernant des inégalités de salaire reçues par le Médiateur à l'égalité.

Convention No 111 : Dans une demande directe adressée en 1997, la Commission d'experts a prié le Gouvernement de continuer de fournir des informations sur le renforcement de l'application des dispositions en faveur de l'égalité, et notamment sur les conclusions de l'étude effectuée sous la responsabilité du bureau du Médiateur à l'égalité sur la promotion des plans pour l'égalité. Pour ce qui est de l'étude de 1997 de l'Institut de la médecine du travail et de l'administration pour la santé et la sécurité des travailleurs intitulée « Increasing Equal Work Communities » (Égalité professionnelle croissante au sein des communautés de travail), la Commission a constaté que seules de rares entreprises avaient inclus la promotion de l'égalité dans leurs plans de gestion des ressources humaines. Il ressortait par ailleurs des conclusions de cette étude que l'emploi féminin n'avait pas bénéficié de l'amélioration générale de l'économie dans la mesure où le nombre des emplois dans le secteur public occupés en majorité par des femmes n'avait pas sensiblement augmenté. La Commission a demandé qu'on lui communique toute information sur les dispositions prises ou envisagées pour promouvoir l'emploi des femmes, par exemple par le biais de la diversification de l'éducation. La Commission a pris note de l'approbation en février 1997 du Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes (1997-1999) qui a permis aux femmes entrepreneurs de bénéficier de l'appui de prêts spéciaux. D'après le rapport du Gouvernement, la proportion des femmes visées par les programmes de promotion de l'emploi a augmenté et à tout le moins correspond à la proportion des femmes au chômage; on s'est particulièrement attaché à concilier la carrière et la famille et des amendements ont été apportés à la législation du travail sur les relations de travail atypiques; on cherche à promouvoir l'emploi à court terme en améliorant la sécurité de ce type d'emploi; et on a modifié les programmes de formation aux technologies de l'information pour susciter également l'intérêt des filles. La Commission a aussi constaté qu'un groupe de travail du Ministère du travail avait présenté, le 31 janvier 1997, un rapport sur les tendances enregistrées dans le chômage des femmes.

Diverses organisations de travailleurs ont soulevé les questions de l'inégalité des salaires entre les sexes et de la multiplication des relations de travail atypiques dans les secteurs dominés par les femmes¹. À cet égard, le Gouvernement a déclaré que c'était parce que les femmes entretenaient des rapports plus souples que les

¹ La Commission d'experts a analysé les fondements statistiques de ces revendications et certaines des raisons des disparités salariales lors de son examen de la Convention No 100 en 1998 (voir résumé ci-dessus).

hommes avec leur emploi qu'elles avaient plus tendance que les hommes à nouer des relations de travail atypiques. La Commission a demandé qu'on lui fournisse un exemplaire du rapport terminé le 29 février 1996 sur les problèmes relatifs aux emplois atypiques des femmes et sur leur éventuelle solution. On a aussi examiné la question des travailleurs à temps partiel notamment parce que ces derniers représentaient 7,1 % de l'ensemble des salariés en 1995 mais surtout parce que 10,8 % de la population active féminine travaillaient à temps partiel contre seulement 4,2 % de la population active masculine.

Convention No 156 : Dans des observations formulées en 1994, la Commission d'experts a rappelé la préoccupation des syndicats au sujet de l'inadaptation des crèches municipales qui, à leur avis, forçaient les parents à avoir recours à l'option plus onéreuse et moins fiable d'arrangements privés, situation qui était par conséquent une source d'inégalités entre les parents. On a toutefois constaté que depuis l'entrée en vigueur de la loi concernant les allocations pour la prise en charge des enfants à domicile, les besoins en la matière étaient convenablement satisfaits et de nouvelles propositions devraient permettre d'améliorer encore la situation. Diverses organisations de travailleurs ont fait valoir que la récession économique avait compromis l'équilibre du soutien familial entre les hommes et les femmes; le montant des allocations parentales et de maternité avait diminué pour passer de 70 à 66 % du salaire et leur période de versement n'était plus que de 263 jours contre 275 jours auparavant.

Toutefois, dans une demande directe adressée en 1994, la Commission a noté que des efforts avaient été déployés pour faire connaître au personnel des bureaux de placement les incidences sur leurs services aux demandeurs d'emploi de la législation relative à l'égalité entre les sexes. Elle a par ailleurs prié le Gouvernement de continuer de lui fournir des renseignements sur toutes les dispositions prises en faveur de la diffusion d'informations et de l'adoption d'initiatives en matière d'éducation susceptibles de promouvoir les objectifs de la Convention.

Un rapport du Gouvernement portant sur l'année 1999 devrait être examiné en 2000. Le rapport actuel du Gouvernement sur la Convention No 156, qui sera examiné en 2000 par la Commission d'experts, fournit des informations mises à jour plus particulièrement axées sur l'égalité entre les sexes. D'après ce rapport, on s'efforce de tenir compte de l'évolution des rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes et de favoriser une plus grande égalité non seulement sur le lieu de travail mais également au sein de la famille et, dans ce contexte, un comité établi par le Ministère des affaires sociales et de la santé mentionne aussi ce qui précède dans son rapport publié au printemps 1999. Le Gouvernement reconnaît que la division du travail selon les sexes est beaucoup plus prononcée en Finlande que dans de nombreux autres pays de l'Union européenne dans la mesure où les hommes et les femmes ont généralement tendance à travailler dans des professions et des secteurs différents. Toutefois, le plan d'action gouvernemental de 1999 en faveur de l'emploi précise que les responsables en la matière s'efforceront d'établir une procédure visant à diminuer la ségrégation au sein du marché du travail en intégrant cet objectif à la politique du travail basée sur la gestion orientée sur les résultats et des critères de qualité.

Jamaïque

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Jamaïque a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions Nos 29, 87, 98, 105 et 122.

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

Convention No 100 : Dans une demande directe présentée en 1998, la Commission a noté qu'aucun amendement n'avait été apporté à la loi sur l'emploi (égalité de rémunération pour le même travail) de 1975, malgré ses observations répétées selon lesquelles la section 2 de la loi ne fait état que de conditions de travail « similaires » ou « sensiblement similaires ». La Commission a certes noté les efforts entrepris par le Gouvernement pour réduire les disparités salariales entre hommes et femmes, en particulier grâce à l'adoption de la loi sur l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes de 1975 et du décret relatif au salaire minimum de 1996, qui s'applique actuellement aux travailleuses de l'industrie vestimentaire et au personnel domestique, mais elle souhaiterait que le Gouvernement indique dans son prochain rapport son intention de se conformer à l'article 1 de la Convention en adoptant des lois et d'autres mesures à cet effet.

Tout en se félicitant des données statistiques fournies par le Gouvernement concernant les barèmes des salaires mensuels et hebdomadaires versés par les deux principales usines de production de vêtements, la Commission a conclu qu'il n'existait plus de différences systématiques de salaires dans ce secteur. Cependant, elle a noté que la proportion d'employés en activité (selon l'âge indiqué dans la base de données du SIG-HR et le barème des traitements par type d'emploi dans la fonction publique de 1997-1998) n'était pas ventilée par sexe. Elle a donc demandé au Gouvernement de fournir des données ventilées par sexe sur les barèmes de traitements et les revenus réels dans le secteur public ainsi que la proportion d'hommes et de femmes employés à différents niveaux. En ce qui concerne le reclassement et l'évaluation des emplois dans le cadre du programme de modernisation, la Commission a demandé des renseignements sur les critères d'évaluation et sur les mesures prises pour éliminer les préjugés fondés sur le sexe dans les méthodes d'évaluation.

La Commission a pris note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle les conventions collectives dans les secteurs public et privé ne faisaient pas de distinction basée sur le sexe mais a demandé de nouveau des exemplaires des conventions collectives applicables à divers secteurs ou entreprises privées qui contiendraient des barèmes de traitements ainsi que des renseignements sur la répartition des hommes et des femmes à différents postes et niveaux visés par ces conventions collectives.

Convention No 111 : Le rapport attendu du Gouvernement en 1999 n'a pas été reçu. Dans sa demande directe de 1999, la Commission a noté encore une fois que les réformes visant à remédier à l'omission de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe dans la section 24 de la Constitution n'avaient pas été adoptées. Se référant aux observations faites par le Gouvernement au Comité des droits de

l'homme², selon lesquelles un projet de loi préliminaire portant amendement du chapitre III de la Constitution consacrait le droit d'être à l'abri de toute discrimination fondée sur le sexe, la Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer les mesures prises pour mettre la disposition de la Constitution relative à la discrimination en conformité avec la Convention. La Commission a noté que des comités interministériels avaient été mis en place pour examiner les progrès enregistrés dans l'application de la déclaration de politique nationale sur les femmes de 1987. Elle a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur les obstacles éventuels ainsi que les progrès enregistrés dans la promotion de l'égalité des chances et des traitements pour les hommes et les femmes en matière d'emploi et de profession.

La Commission a noté que le Plan stratégique 1997-2000 du Bureau des affaires féminines avait fait de la formation et de l'éducation un domaine prioritaire en encourageant l'adoption de mesures, notamment la formation à diverses professions non traditionnelles pour les femmes et les hommes. Les autres stratégies de programmation intersectorielle du Plan visent à assurer la parité dans les organismes et comités gouvernementaux, les structures administratives publiques et l'appareil judiciaire. Dans ce contexte, l'attention du Gouvernement a été appelée sur le rapport du colloque de la Fédération des employeurs jamaïcains organisé en 1995 sur la contribution des femmes au marché du travail en Jamaïque, selon lequel malgré des qualifications semblables, les hommes occupent toujours plus de postes aux trois échelons supérieurs de direction que les femmes, qui sont confinées aux emplois subalternes. La Commission a noté avec intérêt que le Premier Ministre a annoncé la création de la Commission de l'égalité des sexes et de l'équité sociale et d'un comité directeur au sein de la cellule d'orientation du Cabinet du Premier Ministre qui seront chargés de recommander un cadre permettant d'assurer l'équité entre les sexes dans le cadre d'une politique sociale de démarginalisation. Des informations ont été demandées concernant le cadre d'orientation, le mandat et les activités de ladite Commission, y compris ses liens avec le mécanisme national chargé de la condition de la femme.

La Commission s'est félicitée des efforts entrepris par le Gouvernement pour permettre à davantage de femmes de bénéficier d'une formation professionnelle dans les domaines non traditionnels et pour encourager les employeurs à recruter plus de femmes, en particulier dans les professions non traditionnelles, notamment en appliquant le système de crédit fiscal mis en place dans le cadre du programme de formation des élèves déscolarisés. Elle a toutefois demandé au Gouvernement d'indiquer s'il existe des programmes d'enseignement ou de formation non classique qui offrent aux groupes d'hommes et de femmes les plus défavorisés des chances égales en matière d'éducation et de formation professionnelle. La Commission a noté que malgré l'absence de lois sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la question a suscité beaucoup d'intérêt du fait de la réalisation d'activités de sensibilisation visant à assurer un meilleur traitement aux travailleuses. Elle a également remarqué que selon la déclaration du Gouvernement, il n'existait pas d'exemple particulier de recours pour discrimination fondée sur le sexe. Toutefois, la Commission a noté que le Gouvernement comptait remédier à cette omission en introduisant des réformes constitutionnelles et en adoptant une nouvelle loi sur l'assistance judiciaire qui permettrait à de plus en plus de personnes de demander facilement réparation devant les tribunaux.

² CCPR/SR.1623/Add.1.

Convention No 122 : Dans une demande directe présentée en 1999, la Commission a noté que bien que les femmes constituent 46 % de la population active, elles occupent 42 % des emplois et représentent 65 % des chômeurs. La Commission a noté les efforts entrepris par le Gouvernement pour surmonter ce problème, comme en témoignent le taux de participation élevée de femmes aux programmes de formation et le fait que la croissance de l'emploi est due au recrutement de femmes. Des informations supplémentaires ont été demandées concernant les progrès accomplis dans ce domaine.

Mongolie

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

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Mongolie a ratifié les Conventions Nos 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions Nos 87, 98, 103 et 122.

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

Convention No 100 : Ayant noté dans une demande directe présentée en 1998 qu'il n'existait pas de rapports, la Commission a de nouveau demandé au Gouvernement de consacrer explicitement dans la législation nationale le concept de rémunération égale pour les hommes et les femmes. S'il est vrai que le Code du travail de 1991³ interdit toute discrimination dans les relations professionnelles et la détermination des salaires et que la loi sur la fonction publique (1995) prévoit une rémunération égale pour des postes de même niveau dans la fonction publique, la Commission a toutefois noté que le principe de la rémunération égale pour les travailleurs et les travailleuses n'est consigné dans aucune des deux lois. Ayant noté les directives et les procédures suivies pour déterminer les salaires et les taux différentiels de base, la Commission a également demandé un exemplaire des règlements relatifs au barème des salaires applicable dans les sociétés d'État et les sociétés par actions qui emploient un nombre assez élevé de femmes ainsi que la proportion d'hommes et de femmes employés à différents échelons.

Convention No 103 : La Commission a noté l'absence du rapport du Gouvernement dans une demande directe présentée en 1999. Réaffirmant ses préoccupations, la Commission a rappelé que la section 81 de la loi sur le travail (1991) accorde un congé de 45 jours avant l'accouchement et de 56 jours après l'accouchement sans préciser si le congé postnatal est obligatoire. Elle a demandé au Gouvernement d'indiquer si des dispositions sont prises ou envisagées pour rendre obligatoire le congé après l'accouchement conformément à la Convention. La Commission a également noté les informations fournies dans le rapport du Gouvernement concernant un nouveau système de prestations de maternité. Ces prestations, qui ne découlent pas de la législation sur la sécurité sociale, mais de la législation

³ Le Ministère de la santé et de la protection sociale élabore actuellement un nouveau projet de code du travail. La Commission a fait des observations sur les dispositions éventuelles de ce code pendant ses travaux sur la Convention No 111 (voir résumé ci-dessous).

sur le bien-être social, sont accordées par le Gouvernement sous forme d'indemnités. Le Gouvernement a reconnu que ce nouveau système est moins avantageux car les indemnités prénatales et postnatales qui auparavant correspondaient au salaire net sont maintenant égales au salaire minimum. La Commission a donc demandé si ces indemnités suffisaient pour assurer à la mère et à l'enfant une bonne santé et des conditions de vie décentes. Elle a également demandé des précisions concernant la nature et l'ampleur des prestations médicales et des prestations en nature accordées aux femmes au titre du congé de maternité ainsi que les conditions à remplir pour y avoir droit, notamment les dispositions juridiques pertinentes.

Convention No 111 : Dans une demande directe présentée en 1997, la Commission a noté que le Ministère de la santé et de la protection sociale élaborait un projet de nouveau code du travail qui devrait modifier le Code de 1991 tout en retenant les avantages prévus aux sections 79, 80, 82, 83 et 84. Dans sa demande directe précédente, la Commission a également noté que, malgré les efforts louables entrepris pour assurer un meilleur accès à l'éducation et à la formation (65,5 % des stagiaires sont des femmes), on tient compte du sexe des travailleurs lorsqu'il s'agit de former des ingénieurs et des techniciens dans des domaines tels que la géologie, l'exploitation minière et l'énergie. Il a été demandé au Gouvernement de préciser ce point en se référant à l'étude générale de 1988 dans laquelle est analysée la ségrégation dans l'emploi sur la base des concepts traditionnels qui font la distinction entre les professions réservées aux femmes et celles réservées aux hommes.

Convention No 122 : Une demande directe présentée en 1999 faisait état de l'absence de rapports soumis par le Gouvernement. La Commission avait précédemment demandé au Gouvernement de continuer à fournir des informations sur l'application des diverses mesures de création d'emplois et de formation, en particulier des mesures visant spécialement les catégories de la population réputées vulnérables, notamment les femmes ayant des responsabilités familiales, les jeunes et les handicapés.

Troisième partie

Complément d'information

Rapport à la vingt-quatrième session du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (Groupe de travail de présession)

Tableau 1
Taux de mortalité maternelle par 100 000 naissances vivantes

	1995
Égypte	174
Jamaïque	115
Mongolie	63

Tableau 2
Pourcentage des accouchements assistés par un personnel qualifié

Égypte	46,0
Jamaïque	92,0
Mongolie	99,2

Tableau 3
Pourcentage des femmes en âge de procréer utilisant une méthode
de planification familiale et taux de fécondité total

	<i>Pourcentage de femmes en âge de procréer utilisant une méthode de planification familiale</i>	<i>Taux de fécondité total (1999)</i>
Égypte	48	3,2
Jamaïque	55	2,4
Mongolie	38	2,5

Observations

Égypte

La mutilation génitale féminine est pratiquée dans l'ensemble du pays par les musulmans et les chrétiens, les chiffres en la matière étant estimés à 97 % sur la base des résultats de l'enquête démographique et sanitaire de 1995. Une étude de validation a été effectuée mais les résultats n'étaient pas encore disponibles (OMS, Genève, 1998).

Jamaïque

Néant.

Mongolie

La politique démographique (1996), le programme d'action nationale pour la promotion de la femme (1996) et le programme national de santé des adolescents ont marqué les principaux progrès accomplis en matière de santé de la femme au cours de ces dernières années. Il y a eu une augmentation en matière de recours à la contraception et une réduction des taux d'avortement. Cette évolution constitue un changement par rapport à la période avant 1990, au cours de laquelle les femmes qui avaient plus de cinq enfants percevaient des prestations monétaires et étaient décorées de la « médaille de la mère méritante » tandis que les femmes qui avaient plus de sept enfants se voyaient attribuer la « médaille suprême de la mère méritante ».

L'inégalité entre les hommes et les femmes au niveau des taux d'alphabétisation a pratiquement été éliminée.

Tableau 4

Pourcentage de femmes de plus de 15 ans qui fument régulièrement

<i>Pays</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Année</i>
Égypte	4,7	1997
Jamaïque	13,0	1990
Mongolie	19,0	1999

Tableau 5

Violence à l'égard des femmes

<i>Pays</i>	<i>Étude</i>	<i>Pourcentage</i>
Égypte*	Étude représentative au niveau national portant sur 7 121 femmes mariées, veuves ou divorcées, âgées de 15 à 49 ans.	34 % des femmes avaient été battues au moins une fois par leur partenaire. Dans le sous-groupe des femmes qui avaient été battues et qui avaient déjà été enceintes, 32 % ont indiqué que les sévices avaient eu lieu au cours d'une grossesse.
Jamaïque**	Échantillon aléatoire de 452 filles âgées de 13 à 14 ans, en 8e année d'étude dans toutes les écoles secondaires anciennes et nouvelles, pour tous les âges, des quartiers déshérités de Kingston. Ces écoles sont fréquentées par des enfants qui n'ont pas de notes suffisamment élevées pour entrer dans les écoles secondaires du second degré. Les élèves proviennent pour la plupart de familles appartenant au quintile le plus pauvre.	17 % des filles ont signalé qu'elles avaient été à un moment donné victimes de viol ou de tentative de viol.

Pays	Étude	Pourcentage
Mongolie ***	Enquête sur les victimes de la criminalité. L'échantillon de 601 femmes était représentatif des femmes dans les districts à revenu élevé et à faible revenu de la capitale, Oulan-Bator. Il importe de noter qu'une sous-comptabilisation est tout à fait probable dans cette étude pour un certain nombre de raisons méthodologiques, notamment le fait qu'il s'agit d'une étude sur la « criminalité » et que beaucoup de femmes ne considèrent peut-être pas que leurs expériences entrent dans ce cadre. Par ailleurs, certaines entrevues n'ont peut-être pas été menées en privé.	3 % des femmes ont signalé qu'elles avaient été victimes de sévices d'ordre sexuel au cours des cinq années précédentes.

Références :

- * Égypte : Enquête démographique et sanitaire. *Egypt demographic and health survey*. Le Caire, Égypte : Conseil national de la population et Macro International, 1995.
- ** Jamaïque : Walker, SP, *et al. Nutritional and health determinants of school failure and dropout in adolescent girls in Kingston, Jamaica*. International Center for Research on Women, non publié, 1994.
- *** Mongolie : Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice. *The international crime victimisation survey in countries in transition. National reports*. Rome, Italie, Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, 1998.

Sources des données

1. Base de données de l'OMS
2. Division de la population du Secrétariat de l'ONU, 1990
3. Base de données TFI*
4. VIP/PVL

* Le groupe d'âge sur lequel a porté l'enquête et la définition de fumeur utilisée dans l'enquête pourraient être différents d'un pays à l'autre (par exemple plus de 15 ans ou plus de 18 ans).

Convention No 100 : Égalité de rémunération, 1951

Demande directe 1998

Égypte (ratification : 1960)

Le Comité prend acte de l'information figurant dans le rapport du Gouvernement et des tableaux statistiques qui y sont joints.

1. Le Comité note que le projet de code du travail n'a pas encore été adopté. Il prend note par ailleurs de la déclaration du Gouvernement selon laquelle le principe de la Convention est couvert dans le projet de texte de la section 35 même si cette section se réfère actuellement au « même travail ». D'après cette déclaration, il semblerait qu'une nouvelle version de la section 35 ait été préparée afin d'être incorporée au projet de code. Le Comité serait reconnaissant au Gouvernement de bien vouloir lui fournir une copie de la version la plus récente du projet de code. Il doit également réitérer l'espoir que le projet de code adopté énoncera clairement le droit des hommes et des femmes d'obtenir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Il espère également que le Code du travail permettra de comparer les rémunérations sur une base aussi large que possible afin d'éviter de sous-évaluer les niveaux de rémunération dans les secteurs dominés par les femmes, secteurs dans lesquels les niveaux de rémunération ont tendance à être bas.

2. Dans sa réponse à la demande précédente du Comité relative aux méthodes adoptées pour encourager l'évaluation objective des emplois, le Gouvernement se réfère à la section 34 du nouveau projet de code du travail. Selon le Gouvernement, la section 34 prévoit la création, par décret ministériel, d'un Conseil national des traitements qui sera présidé par le Ministre de la planification et composé notamment de représentants du patronat et des travailleurs et qui fixera une rémunération minimale au niveau national. Le Comité serait reconnaissant au Gouvernement de bien vouloir lui fournir une copie du décret ministériel portant création du Conseil national des traitements une fois que ce texte aura été promulgué et il demande au Gouvernement de lui donner des informations sur la façon dont le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine est appliqué au-delà du salaire minimal, notamment les critères et méthodologies utilisés pour évaluer les emplois.

3. Il ressort des données statistiques concernant les traitements hebdomadaires moyens du personnel masculin et du personnel féminin des institutions des secteurs publics et privés pour la période allant de 1989 à 1994 que des progrès ont été accomplis au cours des cinq dernières années et que la rémunération moyenne des femmes est légèrement supérieure à celle des hommes dans ce secteur. Le Comité note, à partir des statistiques fournies par le Gouvernement (1991-1995) et des données de 1995 figurant dans *l'Annuaire des statistiques du travail de l'OIT de 1998* que les rares femmes qui travaillent dans les secteurs dominés par les hommes, tels que le secteur minier, la construction et les transports, perçoivent des traitements nettement supérieurs à ceux des hommes, ce qui porte à croire que les femmes occupent en général des postes plus élevés dans ces secteurs. Par contre, le Comité constate que la majorité des femmes sont concentrées dans l'agriculture, le secteur manufacturier, le commerce de gros et de détail et les services où les niveaux de rémunération sont très bas. Le Comité constate en outre que le rapport du Gouvernement ne comprend pas de renseignements complémentaires sur les niveaux de rému-

nération et la répartition des femmes dans les postes de l'administration publique. Le Comité se réfère à son observation générale au titre de cette convention et demande à cet égard au Gouvernement d'inclure dans son prochain rapport des informations à jour aussi bien pour le secteur privé que pour le secteur public afin de lui permettre d'évaluer l'application de la Convention dans la pratique.

4. Le Comité espère que le Gouvernement sera en mesure de fournir, dans son prochain rapport, des copies des documents publiés dans le cadre de la conférence intitulée « Conference on Women Workers and Social Challenges », organisée par la Fédération des syndicats égyptiens, ainsi qu'une copie de l'étude effectuée par le Centre d'études et de recherches arabes au sujet de la situation des femmes dans l'économie.

Convention No 111 : Discrimination (emploi et profession), 1958**Observation 1997****Égypte** (ratification : 1960)

1. Le Comité note avec satisfaction que la loi No 96 de 1996 abroge la loi No 148 de 1980 concernant le pouvoir de la presse, au sujet de laquelle il a formulé des observations selon lesquelles la section 18 de la loi faisait preuve de discrimination fondée sur l'opinion politique en restreignant la publication ou la propriété d'un journal sur des bases politiques. Le Comité note également que le Gouvernement confirme que l'abrogation, déjà notée dans son observation précédente, de la loi No 33 de 1978 sur la protection du front intérieur et la paix sociale par la loi No 221 de 1994 signifie que le décret présidentiel No 214 de 1978 établissant les principes de la protection du front intérieur et de la paix sociale n'est plus appliqué par aucun instrument juridique.

2. En ce qui concerne la situation de l'emploi des femmes, le Comité note la déclaration du Gouvernement selon laquelle la formation aux travaux ménagers – ainsi que la peinture, la musique et le sport – fait partie du programme d'enseignement des filles dans toutes les écoles secondaires, intermédiaires et primaires. Il note également qu'en 1994, selon les statistiques gouvernementales fournies par le Bureau central des statistiques et de la mobilisation, 17 800 femmes occupaient des postes de haut niveau et qu'en ce qui concerne la formation professionnelle, quel que soit le sexe, les seuls critères utilisés pour évaluer les compétences et l'intérêt sont les aspirations personnelles et la volonté de l'individu, qu'il soit de sexe masculin ou féminin. Le Gouvernement fournit à cet égard des données statistiques qui indiquent la formation donnée aux hommes et aux femmes, notamment en ce qui concerne la formation professionnelle, l'évaluation des niveaux de compétence et l'orientation professionnelle. Sur la base des exemples donnés, le Gouvernement déclare que non seulement il n'existe pas d'emploi ou de profession « typiquement masculin » mais il y a une tendance parmi les femmes de rechercher une formation dans les emplois qui étaient autrefois considérés comme « typiquement masculins ». À cet égard, le Comité voudrait une fois de plus indiquer au Gouvernement que cette situation pourrait encore être améliorée par l'adoption de mesures appropriées visant à orienter les femmes vers des types de formation qui sont moins typiquement ou traditionnellement féminins afin de promouvoir le principe de l'égalité.

3. Le Comité rappelle que dans son enquête générale sur l'égalité dans le domaine de l'emploi (1988), il considérait qu'une conception archaïque et stéréotypée des rôles respectifs des hommes et des femmes était à l'origine de types de discrimination fondée sur le sexe et conduisaient tous au même résultat, qui était d'annuler ou d'entraver l'égalité de chances et de traitement. La ségrégation professionnelle selon le sexe, qui entraîne une concentration des hommes et des femmes dans différents secteurs d'activité et professions, découle dans une large mesure de ces conceptions archaïques et stéréotypées (voir par. 38 et 97).

4. En ce qui concerne les mesures pratiques prises en vue d'appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les femmes, le Comité prend note de l'information fournie par le Gouvernement et du résumé du rapport qu'il a présenté à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en 1995. Le Comité prend également note des données statisti-

ques pour la période allant de 1985 à 1995 montrant que, au cours de cette période, les femmes ont accompli des progrès dans un certain nombre de domaines : la proportion de femmes dans l'ensemble des hauts fonctionnaires du Gouvernement est passée de 5,7 % en 1980 à 11,8 % en 1992; la proportion de femmes dans l'encadrement est passée de 13,7 % en 1984 à environ 20 % en 1988; la proportion de femmes dans la catégorie des employeurs est passée de 5,5 % en 1984 à 17,1 % en 1988. Le Gouvernement indique également les mécanismes et programmes qui ont été mis en place récemment en vue de favoriser la promotion de la femme, tels que le Comité national pour les femmes, devenu le Conseil national pour les femmes (qui est notamment chargé de renforcer le rôle des femmes dans la société, d'améliorer le rendement des femmes et d'étudier les problèmes que rencontrent les femmes ainsi que les moyens de les résoudre sur une base scientifique), le Département des affaires féminines du Ministère des affaires sociales (qui a exécuté des projets tels que le développement du rôle des femmes dans la production alimentaire, la création de clubs de femmes pour l'amélioration des conditions de vie dans les communautés locales et le développement autonome des communautés rurales et urbaines) et le service des politiques et de la coordination chargé des activités agricoles menées par les femmes (qui relève du Ministère de l'agriculture et qui mène de nombreuses activités visant à améliorer la condition des femmes rurales). Le Comité demande au Gouvernement de continuer de fournir des informations sur les progrès accomplis par les divers mécanismes mis en place pour améliorer la proportion de femmes dans l'emploi et leur représentation aux postes de haut niveau, qui demeure faible dans les secteurs susmentionnés.

5. Faisant observer que dans le rapport qu'il a présenté à Beijing le Gouvernement considérait la « domination des valeurs traditionnelles », en particulier dans les zones rurales et reculées, comme étant l'un des obstacles à l'intégration des femmes dans le développement et leur entrée dans le marché du travail du secteur structuré, le Comité espère que le Gouvernement indiquera dans son prochain rapport les mesures qu'il aura prises ou qu'il envisagerait de prendre pour surmonter ces obstacles.

6. Le Comité soulève d'autres questions dans une demande adressée directement au Gouvernement.

Convention No 111 : Discrimination (emploi et profession), 1958**Demande directe 1997****Égypte** (ratification : 1960)

Le Comité prend acte de l'information fournie par le Gouvernement en réponse à sa demande directe précédente.

1. En ce qui concerne la révision du Code du travail, dont la version originale a été élaborée en 1994 avec l'assistance technique de l'OIT, le Comité note que le Gouvernement envisage de lui fournir une copie du Code révisé dès qu'il sera entré en vigueur.

2. En ce qui concerne l'ordonnance No 22 de 1982 qui énumère 23 emplois dont les femmes sont exclues et que le Gouvernement considère comme dangereux pour la santé et les moeurs ou comme trop pénibles pour les femmes, le Comité prend acte de la déclaration du Gouvernement selon laquelle la liste est périodiquement revue par le Ministère du travail et de la formation au regard des progrès scientifiques et technologiques et conformément aux dispositions de la Convention. Le Gouvernement ajoute qu'en appliquant le nouveau Code du travail, il sera tenu compte des progrès technologiques et scientifiques pour déterminer les emplois qui ne peuvent être tenus par les femmes et qui sont nocifs à leur fonction de procréation. Le Comité espère que dans son prochain rapport le Gouvernement lui fournira, en même temps que la copie du Code de travail demandée, des informations complètes sur les mesures prises en vue de lever les restrictions à l'accès des femmes à l'emploi.

Convention No 100 : Égalité de rémunération, 1951**Demande directe 1998****Jamaïque (ratification : 1975)**

La Commission prend note des informations communiquées par le Gouvernement dans son rapport, ainsi que des annexes contenant la classification, les niveaux de rémunération et la répartition par sexe du personnel de la fonction publique, et les statistiques des barèmes de rémunération en vigueur pour les travailleurs et les travailleuses de certaines grandes entreprises de l'industrie du vêtement. Elle prend également note des informations concernant la suspension du versement des allocations familiales aux enseignants de sexe masculin seulement.

1. La Commission note qu'il ressort du rapport du Gouvernement qu'il n'a été apporté aucun amendement à la loi de 1975 sur l'emploi (salaire égal pour un travail égal). La Commission a souligné depuis des années que l'article 2 de la loi ne se réfère qu'à des qualifications « similaires » ou « essentiellement similaires » pour l'emploi, tandis que la Convention prévoit l'égalité de rémunération pour des travaux de « valeur égale », même lorsque ces travaux sont de nature différente. À cet égard, elle appelle l'attention du Gouvernement sur les paragraphes 19 et 20 de son étude d'ensemble de 1986 sur l'égalité de rémunération, dans lesquels est expliquée la notion de « travail de valeur égale ». Tout en prenant note des efforts déployés par le Gouvernement en vue de réduire le différentiel de rémunération entre hommes et femmes, notamment à travers l'adoption de la loi de 1975 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et de l'ordonnance de 1996 sur le salaire minimum, qui s'étendent désormais aux femmes travaillant dans l'industrie du vêtement et aux travailleurs et travailleuses domestiques, la Commission exprime l'espoir que le Gouvernement communiquera dans son prochain rapport des informations concernant son intention de donner effet à l'article premier de la Convention par une loi ou par d'autres mesures. Elle le prie à cet égard de fournir des informations sur le résultat du bilan de la législation du travail pertinente dressé par la Commission consultative du travail.

2. La Commission prend note des informations contenues dans le rapport du Gouvernement concernant le système de salaires multiples appliqué par l'industrie manufacturière, sur la base de la nature et de la complexité des opérations, système dans le cadre duquel le plancher de rémunération est fixé par l'ordonnance (modificatrice) de 1996 sur le salaire minimum national. La Commission se félicite des statistiques communiquées par le Gouvernement sur les taux mensuels et hebdomadaires de rémunération effective des salariés pratiqués dans deux grandes usines de vêtements. Les données communiquées permettent à la Commission de clore une question ouverte depuis longtemps quant aux différentiels apparaissant dans les barèmes de rémunération et dans les catégories d'emplois de l'industrie du vêtement, puisqu'il apparaît que les différentiels systémiques de rémunération n'existent plus dans les industries du vêtement. Cependant, la Commission constate en fait que dans certains domaines, notamment celui de la rémunération hebdomadaire des ouvriers qualifiés et spécialisés, il semble que l'écart de rémunération coïncide dans une certaine mesure avec la répartition hommes/femmes. La Commission exprime l'espoir que le Gouvernement fournira, dans son prochain rapport, des statistiques analogues sur les barèmes de rémunération dans l'imprimerie.

3. La Commission prend note des statistiques communiquées par le Gouvernement sur la répartition hommes/femmes des salariés actifs, en fonction de l'âge, provenant de la base de données HRMIS, ainsi que du barème des salaires 1997-1998 par profession dans les services publics. Constatant, cependant, que ces données ne sont pas ventilées par sexe, elle prie le Gouvernement de fournir des données ainsi ventilées sur les taux de rémunération et les gains effectifs dans le secteur public, en précisant les pourcentages d'hommes et de femmes employés aux différents niveaux, afin de lui permettre d'apprécier pleinement la mesure dans laquelle le principe à la base de cette convention est appliqué dans les services publics.

4. La Commission prend note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle le programme de modernisation du secteur public ainsi que la reclassification des salariés de l'Administration constituent une forme d'évaluation des emplois et permettent une évaluation objective de ces emplois, sur la base de la tâche à accomplir. Elle serait reconnaissante au Gouvernement de communiquer, dans son prochain rapport, des informations détaillées sur les critères sur la base desquels s'opèrent la reclassification et l'évaluation des emplois, à travers le programme de modernisation, ainsi que sur les modalités selon lesquelles les inégalités entre hommes et femmes sont éliminées dans le cadre de ces méthodes d'évaluation. Le Gouvernement voudra sans doute se reporter, à cet égard, aux paragraphes 139 à 144 de l'étude d'ensemble de 1986 sur l'égalité de rémunération, pour ce qui est de l'utilisation de méthodes analytiques permettant une évaluation objective des emplois ainsi que de l'étendue et du niveau auxquels cette évaluation s'effectue. Entretemps, la Commission exprime l'espoir que les méthodes susmentionnées qui sont utilisées pour évaluer objectivement les emplois sont appliquées conformément au principe à la base de la Convention.

5. Tout en notant que, selon les déclarations faites par le Gouvernement dans son rapport, les conventions collectives applicables dans les secteurs public et privé ne font pas de distinction entre hommes et femmes, la Commission est néanmoins conduite à demander à nouveau au Gouvernement de communiquer copie, pour diverses branches ou entreprises du secteur privé, des conventions collectives en vigueur faisant apparaître les barèmes de salaires, en donnant si possible des précisions sur la répartition entre hommes et femmes dans les différentes professions et aux différents niveaux couverts par ces conventions collectives.

Convention No 111 : Discrimination (emploi et profession), 1958**Demande directe 1999****Jamaïque (ratification : 1975)**

La Commission note que le rapport du Gouvernement n'a pas été reçu. Elle espère qu'un rapport sera fourni pour examen par la Commission à sa prochaine session et qu'il contiendra des informations complètes sur les points soulevés dans sa précédente demande directe, qui était conçue dans les termes suivants :

1. La Commission note à la lecture du rapport du Gouvernement qu'une réforme constitutionnelle est en cours pour remédier à l'absence de disposition interdisant la discrimination fondée sur le sexe dans l'article 24 de la Constitution. Prenant également note des commentaires du Gouvernement adressés au Comité des droits de l'homme (CCPR/SR.1623/Add.1), selon lesquels un projet de loi visant à modifier le chapitre III de la Constitution prévoit l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, la Commission prie le Gouvernement d'indiquer les progrès accomplis pour mettre les dispositions de la Constitution relatives à la discrimination en conformité avec l'article 1 a) de la Convention, et de fournir copie, dès son adoption, de la Constitution telle que modifiée.

2. La Commission note que des commissions intraministérielles ont été instaurées pour suivre l'évolution des activités menées dans le cadre de la Déclaration de politique nationale de 1987 sur les femmes. La Commission prie le Gouvernement de fournir, à propos de ces activités, des informations sur les obstacles et les progrès qui ont été constatés dans la promotion de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de profession. La Commission note également que le plan stratégique/général 1997-2000 du Bureau chargé des affaires concernant les femmes a fait de la formation et de l'éducation des domaines d'action prioritaire et encourage les mesures visant entre autres à la formation des femmes et des hommes à l'ensemble des professions non traditionnelles. Le plan prévoit d'autres stratégies intersectorielles d'un caractère plus général, qui visent à garantir un nombre équilibré d'homme et de femmes dans les organes et comités gouvernementaux, les administrations publiques et le pouvoir judiciaire. À cet égard, la Commission attire l'attention du Gouvernement sur les conclusions figurant dans le rapport du colloque organisé en 1995 par la Fédération des employeurs de la Jamaïque, colloque qui portait sur l'optimisation du rôle des femmes dans l'entreprise en Jamaïque. Ce rapport a conclu que, à qualifications analogues, les hommes restent plus nombreux que les femmes aux trois niveaux d'encadrement les plus élevés, les femmes étant concentrées dans les emplois du niveau le plus bas. Le Gouvernement est prié de fournir des informations sur les activités entreprises pour mettre en oeuvre le plan stratégique/général 1997-2000, en particulier pour ce qui est de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, ainsi que sur les progrès accomplis à cet égard, notamment dans la promotion des femmes à des postes de gestion de niveaux intermédiaire et supérieur et à des postes de direction, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

3. La Commission note également avec intérêt que le Premier Ministre a annoncé la création de la Commission pour l'égalité entre hommes et femmes et l'équité sociale, ainsi que l'institution d'un comité directeur au sein du Département des politiques qui dépend du Cabinet du Premier Ministre, de façon à établir un cadre en vue

de l'égalité entre hommes et femmes en tant qu'objectif de politique sociale, en favorisant la promotion des femmes. La Commission prie le Gouvernement de fournir des indications sur le cadre d'action, le mandat et les activités de ladite commission, notamment ses liens avec les mécanismes en place à l'échelle nationale relatifs à la situation des femmes, et de préciser la manière dont celle-ci contribue à la promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.

4. La Commission note en outre que le programme de protection sociale garantit à tous les enfants, garçons ou filles, et quelles que soient leur race ou origine sociale, l'égalité de chances dans l'accès au nouveau programme. Par ailleurs, la Commission se félicite des efforts déployés par le Gouvernement pour améliorer l'accès des femmes à la formation professionnelle dans des domaines non traditionnels et pour inciter les employeurs à employer davantage de femmes, en particulier dans des professions non traditionnelles, notamment par le biais du système de remboursement de taxe utilisé dans le cadre du programme de formation visant les personnes ayant terminé leur scolarité. La Commission observe toutefois à la lecture des indications fournies en matière d'inscriptions et de résultats dans le rapport annuel de 1995 de l'organisme chargé de la formation pour l'emploi et des ressources humaines (HEART) et de l'Agence nationale pour la formation (NTA), qu'un nombre plutôt marginal d'hommes se sont inscrits pour suivre une formation dans des domaines non traditionnels (vente en magasin, habillement, couture, services d'accueil). La Commission prie le Gouvernement de continuer à fournir dans son prochain rapport des informations sur les progrès accomplis pour promouvoir l'égalité d'accès entre hommes et femmes à la formation scolaire et à la formation professionnelle, ainsi que des précisions sur les résultats qu'ils ont obtenus après leur formation, notamment dans la recherche d'un emploi, et d'indiquer si des mesures sont prises ou envisagées pour inciter les étudiants, garçons ou filles, à entamer une formation à des qualifications non traditionnelles. La Commission serait également reconnaissante au Gouvernement de préciser s'il existe des programmes d'éducation extrascolaire ou de formation permettant à un plus grand nombre d'hommes et de femmes défavorisés de jouir des mêmes chances en matière d'éducation et de formation professionnelle.

5. La Commission note l'indication du Gouvernement selon laquelle, même si aucune législation n'a été adoptée en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, cette question est traitée avec beaucoup d'attention. Des activités de sensibilisation sont menées en vue d'un plus grand respect des femmes dans l'emploi. La Commission saurait gré au Gouvernement de continuer de fournir des informations sur les mesures prises pour traiter le problème du harcèlement sexuel, y compris sur l'éventuelle adoption de directives ou de dispositions juridiques.

6. La Commission note que, selon le Gouvernement, on n'enregistre pas de cas de mesure de réparation, tel que prévu à l'article 25 de la Constitution, pour des actes de discrimination fondés sur le sexe, étant donné que la Constitution en vigueur ne contient aucune disposition interdisant ce type de discrimination. La Commission note également que le Gouvernement est en train de remédier à cette lacune par le biais d'une réforme de la Constitution et de l'adoption d'une nouvelle loi sur l'assistance juridique qui devrait permettre aux personnes demandant réparation d'accéder plus facilement aux tribunaux. La Commission rappelle que l'article 1 a) de la Convention interdit toute discrimination, fondée non seulement sur le sexe mais aussi sur la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. La Commission espère donc que le Gouvernement four-

nira dans son prochain rapport des informations sur toute mesure engagée par les inspecteurs du travail et sur toute décision prise par les tribunaux, le tribunal du travail et l'ombudsman en matière de discrimination, dans l'emploi et dans la profession, fondée sur l'un quelconque des motifs mentionnés à l'article 1 a) de la Convention.

Convention No 122 : Politique de l'emploi, 1964**Demande directe 1999****Jamaïque (ratification : 1975)**

La Commission prend note des informations contenues dans le rapport détaillé du Gouvernement pour la période se terminant en septembre 1998. Selon les indications du Gouvernement, la population active était en baisse en 1997 pour la deuxième année consécutive, en raison essentiellement d'une baisse de la participation des jeunes résultant elle-même d'une baisse absolue de cette population et, simultanément, de sa participation plus importante aux programmes d'enseignement et de formation professionnelle. De même, le chômage s'est légèrement accru au cours de cette période, passant de 16 à 16,5 %, fraction dont près du quart est au chômage de longue durée. Cette accentuation du chômage résulte d'une perte nette d'emplois, surtout dans le secteur industriel, ainsi que d'un certain recul dans l'agriculture, la foresterie et la pêche, du fait d'une sécheresse prolongée. Ces pertes n'ont été que partiellement compensées par une progression dans le secteur public. Le Gouvernement fait également état d'un déclin constant des métiers artisanaux. La Commission souhaiterait obtenir plus d'informations sur les programmes tendant à faciliter la reconversion des travailleurs et à promouvoir d'autres formes d'emplois qualifiés, comme demandé dans le formulaire de rapport sous l'article premier de la Convention. Elle note que le chômage des jeunes a diminué de 7,4 %, essentiellement en raison d'un accès plus large des jeunes femmes au travail. Enfin, elle note que le Gouvernement déclare que le travail à temps partiel a progressé plus largement que le travail à temps plein, mais apparemment sans aucun gain net pour le marché du travail. Elle prie donc le Gouvernement de communiquer de nouvelles informations sur la stratégie qu'il déploie pour garantir que la flexibilisation et la précarisation du travail contribuent à la réalisation des objectifs du plein-emploi, productif et librement choisi.

Le Gouvernement indique que les programmes s'adressant aux jeunes recouvrent la formation professionnelle, l'éducation, l'éthique du travail, l'apprentissage, l'encouragement de l'initiative individuelle de même que le soutien des coopératives gérées par les jeunes. La Commission croit comprendre que la politique nationale des jeunes fait actuellement l'objet d'un bilan. Elle souhaiterait disposer d'informations sur le résultat de cette politique, notamment sur la manière dont elle s'inscrit dans le cadre plus général de la politique économique et sociale du Gouvernement, comme le prévoit l'article 2. Le Gouvernement a mis en place, au sein du Ministère de l'industrie, un bureau de coordination des petites et moyennes entreprises (MSE) dans le but d'aplanir les problèmes que posent pour les entrepreneurs les contraintes réglementaires et de stimuler la création de petites entreprises à travers un élargissement de l'accès au crédit, à la formation et à l'assistance technique. Ce programme semble porter ses fruits, puisque le nombre d'employeurs a progressé au rythme de près de 25 %. La Commission souhaiterait obtenir copie de toute évaluation du programme MSE et de son impact sur le chômage, comme demandé dans la partie VI du formulaire de rapport.

La Commission note que la principale composante de la stratégie de l'emploi du Gouvernement, la « National Industrial Policy » (NIP), est mise en oeuvre par l'intermédiaire d'organismes tripartites, les conseils consultatifs du travail (IAC). La Commission souhaiterait obtenir des informations sur la consultation, par les IAC,

des représentants des autres composantes de la population économiquement active, comme le secteur rural ou le secteur informel, et sur la manière dont les IAC participent à l'évaluation de la NIP dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée, conformément à l'article 3 de la Convention, lu conjointement avec l'article 2.

La Commission note que, bien que les femmes représentent 46 % de la main-d'oeuvre, elles occupent 42 % des emplois et représentent 65 % des sans-emploi. Elle prend également note des efforts déployés par le Gouvernement pour résoudre ce problème, comme en attestent la forte participation des femmes dans les programmes de formation et le fait qu'actuellement la croissance de l'emploi résulte essentiellement de l'accès des femmes à l'emploi. La Commission souhaiterait être tenue informée des progrès réalisés à cet égard, comme demandé dans le formulaire de rapport à propos de l'article premier.

Enfin, la Commission prie le Gouvernement de communiquer copie, avec son prochain rapport, des documents suivants : l'Étude économique et sociale de la Jamaïque, la « National Industrial Policy » et le rapport sur la mise en oeuvre du Programme national d'élimination de la pauvreté.

Convention No 100 : Égalité de rémunération, 1951**Demande directe 1998****Mongolie (ratification : 1969)**

La Commission note que le rapport n'a pas été reçu. Elle espère qu'un rapport sera fourni pour examen par la Commission à sa prochaine session et qu'il contiendra des informations complètes sur les points soulevés dans sa précédente demande directe, qui était conçue dans les termes suivants :

1. La Commission prend note que le nouveau Code du travail, adopté en 1991, interdit toute discrimination, exclusion ou préférence, directe ou indirecte, dans les relations professionnelles, fondées notamment sur le sexe (art. 5), et dispose que les travailleurs recevront des salaires en fonction des résultats obtenus dans leur travail, et qu'ils seront calculés sur la base du tarif à la pièce et du tarif horaire, ou selon un autre mode [art. 37 4)]. La Commission note également, d'après le rapport, que la loi sur le service public adoptée en 1995 prévoit l'égalité de rémunération pour des postes identiques dans le service public. La Commission observe que le principe d'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine ne figure pas dans le Code du travail et ne semble pas avoir été incorporé dans la loi sur le service public, alors que le précédent Code du travail de 1973, qui prévoyait l'égalité de salaire pour un travail égal, indépendamment du sexe, de l'âge, de la race ou de la nationalité, traitait cette question de l'égalité de salaire entre les sexes, même si sa formulation était plus étroite que celle spécifiée dans la Convention. Comme l'objectif de la Convention est d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes sur le plan des salaires par l'application du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, il est important que les mesures adoptées sur le plan national aux fins de l'application de la Convention traduisent ce principe. Malgré l'indication du Gouvernement selon laquelle les idées de la Convention sont traduites dans le Code du travail de 1991 et dans la loi sur le service public de 1995, la Commission recommande néanmoins que le Gouvernement envisage de consacrer de manière explicite dans sa législation le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale. La Commission rappelle au Gouvernement qu'il a la faculté de faire appel pour cela à l'assistance du Bureau international du Travail. Prière de fournir aussi copie de la loi sur le service public de 1995.

2. La Commission nota, à la lecture du rapport, que les agents des services publics (et les employés d'organisations payés par prélèvement sur le budget de l'État) reçoivent un salaire en fonction de leurs titres professionnels, déterminé par rapport au degré de complexité des tâches à accomplir, au niveau de leurs responsabilités, aux qualifications requises et à la formation reçue. La Commission note également que, aux termes de l'annexe à la résolution No 90 de 1995, intitulée « Procédure ordinaire » (qui s'applique aux employés d'entreprises publiques et de sociétés par actions où l'État est majoritaire), les taux différentiels de base doivent être établis sur la base du salaire minimum adopté pour ces entités économiques, en fonction de la position professionnelle, des responsabilités définies dans la description d'emploi et de la difficulté de la tâche. Selon ce document, les employés occupant des fonctions similaires doivent se voir appliquer le même barème des salaires de base, mais les salaires peuvent être différenciés en fonction des états de service, de l'expérience, des résultats et du rendement. La Commission prie le Gouvernement

de communiquer copie du règlement sur les barèmes des salaires (que ces entreprises sont tenues d'établir en vertu de l'article 16 de l'annexe) pour un certain nombre de ces entreprises publiques et de ces sociétés par actions où sont employées un nombre important de femmes, ainsi qu'une indication concernant le pourcentage des hommes et des femmes aux différents niveaux de salaire.

Convention No 111 : Discrimination (emploi et profession), 1958**Demande directe 1997****Mongolie (ratification : 1969)**

1. La Commission prend note des informations fournies par le Gouvernement dans son rapport concernant notamment la préparation actuellement par le Ministère de la santé et de l'assistance sociale d'un projet de nouveau code du travail qui va modifier et apporter des amendements au Code 1991, tout en maintenant les avantages que ce code octroie déjà dans ses articles 79, 80, 82, 83 et 84. La Commission note aussi le début de l'élaboration toujours par le même ministère d'une loi sur la promotion de l'emploi, qui traitera de la définition des chômeurs et fixera les types, formes et cadres des mesures de promotion de l'emploi.

2. La Commission prie le Gouvernement de l'informer des progrès réalisés dans l'adoption de ces projets. Elle le prie également de tenir compte des commentaires qu'elle avait formulés dans sa précédente demande directe antérieure sur l'article 83 du code actuel (congé supplémentaire spécial accordé aux mères de famille qui, à la différence de la plupart des autres prestations, n'existe pas pour les pères qui assument seuls la totalité des responsabilités familiales), et de ses propres déclarations selon lesquelles il envisageait de réexaminer la question lors de la modification du Code. La Commission serait reconnaissante au Gouvernement de lui faire parvenir des copies de ces textes une fois qu'ils seront adoptés.

3. La Commission avait aussi noté dans sa précédente demande directe que, si des efforts méritoires étaient déployés pour assurer l'égalité dans l'accès à l'enseignement et à la formation professionnelle (65,5 % de l'ensemble des stagiaires sont des femmes), le sexe des travailleurs est pris en considération dans le cadre de la formation des ingénieurs et autres personnels techniques dans des domaines tels que la géologie, les industries extractives, les combustibles et l'énergie. La Commission prie le Gouvernement de préciser ce dernier aspect et de se reporter aux paragraphes 97 et 98 de son étude d'ensemble susmentionnée, qui sont consacrés à une discussion sur la ségrégation professionnelle basée sur des approches traditionnelles consistant à opposer des professions « féminines » à des professions « masculines ».

Convention No 103 : Protection de la maternité (révisée), 1952

Demande directe 1999

Mongolie (ratification : 1969)

La Commission note que le rapport du Gouvernement n'a pas été reçu. Elle espère qu'un rapport sera fourni pour examen par la Commission à sa prochaine session et qu'il contiendra des informations complètes sur les points soulevés dans sa précédente demande directe, qui était conçue dans les termes suivants :

1. *Article 3, paragraphes 2 et 3, de la Convention.* La Commission rappelle que l'article 81 de la loi sur le travail de 1991 accorde un congé de 45 jours avant et 56 jours après l'accouchement, sans préciser pour autant si le congé postnatal est obligatoire. Elle souhaiterait que le Gouvernement indique si des dispositions existent ou sont envisagées pour garantir le caractère obligatoire du congé après l'accouchement, conformément à ces dispositions de la Convention.

Article 4. a) Le Gouvernement déclare dans son rapport que les indemnités de maternité ne dépendent pas de la loi sur la sécurité sociale mais de la loi sur la prévoyance sociale et qu'elles sont accordées par le Gouvernement sous la forme d'allocations de prévoyance sociale. En outre, le Gouvernement précise que ce nouveau système est moins avantageux dans la mesure où les indemnités pré et postnatales correspondaient précédemment au salaire brut alors qu'elles sont désormais égales au salaire minimum. La Commission note ces informations. Elle prie le Gouvernement de bien vouloir lui indiquer si ces indemnités sont suffisantes pour assurer pleinement l'entretien de la femme et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène et selon un niveau de vie convenable, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la Convention.

b) En outre, prière de fournir des informations détaillées sur la nature et le montant des prestations médicales et en espèces garanties aux femmes en congé de maternité ainsi que sur leurs conditions d'octroi en précisant les dispositions légales pertinentes.

2. Enfin, la Commission prie le Gouvernement de bien vouloir communiquer dans son prochain rapport des informations détaillées pour chacun des articles de la Convention conformément au formulaire de rapport adopté par le Conseil d'administration. Elle prie également le Gouvernement de communiquer copie de la législation mentionnée dans son rapport, notamment la loi sur l'assurance santé de 1993 telle que modifiée en 1994, la loi sur la sécurité sociale de 1994, telle que modifiée en 1997 et la loi sur la prévoyance sociale, ainsi que tout nouveau texte qui viendrait à être adopté.

Convention No 122 : Politique de l'emploi, 1964**Demande directe 1999****Mongolie (ratification : 1976)**

La Commission note avec regret que le rapport du Gouvernement n'a pas été reçu. Elle espère qu'un rapport sera fourni pour examen par la Commission à sa prochaine session et qu'il contiendra des informations complètes sur les points soulevés dans sa précédente demande directe, qui était conçue dans les termes suivantes :

1. La Commission rappelle qu'aux termes de l'article premier de la Convention, la politique de l'emploi devra tendre à garantir qu'il y ait du travail pour toute personne disponible et en quête de travail. À cet égard, elle saurait gré au Gouvernement de décrire les mesures prises ou envisagées afin de favoriser l'accès aux services de l'emploi de toutes les personnes à la recherche d'un emploi. Prière de continuer de fournir des informations sur le nombre de placements effectués par les services de l'emploi.

2. La Commission note que le Plan d'action du Gouvernement a pour objectif de ramener progressivement le taux de chômage à moins de 5,8 % en 2000 et entre 3,5 et 4 % en 2010. Le Programme national de réduction du chômage adopté à cet effet prévoit la création de 120 000 possibilités d'emploi ainsi que la formation ou la reconversion de 160 000 personnes. La Commission note l'indication selon laquelle la politique de l'emploi formulée dans le cadre de ce programme devrait être associée aux politiques structurelles, d'investissement et de développement social et économique. La Commission invite le Gouvernement à exposer dans son prochain rapport, comme le demande le formulaire de rapport adopté par le Conseil d'administration, la manière dont les mesures prises en matière de politique économique générale contribuent à la lutte contre le chômage. Prière, en particulier, de préciser l'incidence constatée ou attendue des privatisations sur l'emploi. Prière d'indiquer également les mesures adoptées afin d'assurer la coordination des politiques de l'éducation et de la formation avec les perspectives de l'emploi.

3. La Commission prend note des indications sur les créations d'emplois qui ont été permises grâce à l'octroi de prêts préférentiels du Fonds de l'emploi, ainsi que sur l'organisation de travaux publics. Elle note avec intérêt qu'une assistance technique à cet égard a été reçue de la part de l'équipe multidisciplinaire compétente du BIT. Elle prie le Gouvernement de continuer de fournir des informations sur la mise en oeuvre des différentes mesures de création d'emplois et de formation, et notamment des mesures spécialement destinées aux catégories de la population identifiées comme particulièrement vulnérables, telles que les femmes chargées de famille, les jeunes ou les personnes handicapées (voir aussi la partie V du formulaire du rapport).

4. La Commission note l'indication selon laquelle les politiques économiques et sociales, y compris l'emploi et les relations professionnelles font l'objet d'une concertation tripartite. Se référant à ses demandes antérieures, elle invite le Gouvernement à préciser la manière dont est assurée dans la pratique la consultation des représentants des milieux intéressés au sujet des politiques de l'emploi requise par l'article 3 de la Convention. Prière de décrire les procédures ou les organes institués à cet effet.

Convention No 100 : Égalité de rémunération, 1951**Observation 1998****Finlande (ratification : 1963)**

La Commission note les informations détaillées fournies par le Gouvernement dans son rapport ainsi que les commentaires de l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des employés salariés (STTK), la Confédération syndicale des professions universitaires de Finlande (AKAVA) et la Commission pour les employés des autorités locales (KT).

1. Le Gouvernement déclare qu'en 1997 le total des revenus moyens des femmes dans les secteurs public et privé combinés équivalait à 79,2 % des revenus moyens correspondants des hommes, ce qui représente une augmentation de 4,5 % par rapport à 1994. Les chiffres rapportés révèlent également des différences sectorielles quant à l'élargissement ou le rétrécissement de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes de ces dernières années. L'existence de ces différences sectorielles est confirmée par les commentaires de l'AKAVA qui rapporte un élargissement de l'écart des salaires entre les sexes, constatant que le salaire de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein, affiliées à l'AKAVA, était de 76 % de celui des hommes en 1995; en 1997, ce chiffre était de 74 %. Selon une perspective à plus long terme, la KT déclare que les différences salariales entre les hommes et les femmes ont diminué depuis les années 70. La SAK indique que les différences salariales entre les hommes et les femmes sont demeurées inchangées dans les années 80 et 90 malgré les changements dans les structures salariales, la Finlande passant d'un système de salaire basé purement sur le travail à un système où le salaire est fonction de la compétence et de la performance.

2. Quant aux raisons des différences salariales, le Gouvernement indique divers facteurs agissant simultanément, incluant la séparation des emplois par sexe, comme les économies de frais faites dans le secteur public pendant la récession. Référence est faite également aux changements des taux de chômage des hommes et des femmes et l'impact différencié qu'a eu la croissance économique sur les hommes et sur les femmes, affectant leurs niveaux de rémunération. L'AKAVA considère que le secteur auquel appartient l'entreprise, la sphère de ses opérations, le poste concerné et les années d'expérience de l'employé sont autant de facteurs qui contribuent à cette situation. L'AKAVA fait remarquer que les écarts salariaux sont plus réduits dans l'administration de l'État que dans le secteur municipal, tout en soutenant que l'usage répandu de relations de travail à durée déterminée peut, à long terme, affaiblir la situation des femmes qualifiées dans l'administration de l'État. La KT attribue le maintien des différences à une séparation sur la base du sexe qui continue d'exister dans le marché du travail, la formation, la structure des classes d'âge et la quantité d'heures supplémentaires prestées par les travailleurs et les travailleuses.

3. La Commission note d'après le rapport du Gouvernement que les conclusions de l'étude commandée par l'ombudsman chargé de l'égalité sur les différences salariales entre les hommes et les femmes d'un point de vue économique ont révélé que l'adoption d'une législation sur l'égalité de rémunération était insuffisante pour réduire les différences salariales, et que des mesures actives étaient nécessaires, comme l'introduction de programmes effectifs pour l'égalité. Les mesures pour faciliter le travail et les responsabilités familiales se sont révélées être d'un effet li-

mité sur la réduction de l'écart salarial aussi longtemps que les hommes ne profitent pas des opportunités qui leur sont offertes, comme le font les femmes. L'étude a également conclu que le pouvoir de négociation des femmes était considéré comme un élément vital pour la réduction des différences salariales dans le futur. La Commission saurait gré au Gouvernement de continuer à lui fournir des informations sur les progrès réalisés et les efforts mis en oeuvre pour réduire l'écart salarial et combattre la ségrégation dans l'emploi dans les secteurs public et privé. Prière de fournir des informations, particulièrement au regard des mesures positives, comme les programmes d'égalité auxquels se réfère le rapport du Gouvernement et les initiatives dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle, et l'orientation professionnelle visant à réduire les différences salariales.

4. le Gouvernement déclare que, dans le secteur du commerce, les niveaux d'augmentation pour les travailleurs à temps partiel régis par des conventions collectives ont été changés au début 1998, et que les nouvelles réglementations permettent aux employés à temps partiel d'accumuler les années de service et monter vers les postes à salaires plus élevés, de la même manière que les employés à temps plein. Le Gouvernement indique que ce changement législatif améliorera les niveaux de revenus d'une large majorité de travailleuses à temps partiel dans le secteur commercial. La Commission note cette information avec intérêt et prie le Gouvernement de fournir une copie des réglementations pertinentes et de fournir des informations sur leur impact sur la différence salariale.

5. La Commission note avec intérêt que la convention collective pour 1998-1999 conclue le 12 décembre 1997 dispose le paiement d'allocations pour l'égalité à être partagées conformément aux accords entre les syndicats impliqués. La STTK rapporte avoir reçu des échos positifs de la part de membres de syndicats sur la manière dont l'allocation pour l'égalité et les salaires peu élevés ont été partagés. Le Gouvernement indique en outre que des préparatifs sont engagés pour la conclusion de nouvelles conventions collectives pour de nouveaux systèmes de salaires dans de nombreux secteurs de l'administration publique, couvrant 80 % de l'ensemble du personnel de l'État. Pour ce qui est du contrôle des conventions collectives, la STTK fait état des difficultés dues à l'accès limité qu'ont les délégués syndicaux à l'information salariale. Il déclare cependant que d'autres approches sont également nécessaires pour l'égalité salariale, comme la réforme des systèmes salariaux par le développement et l'introduction d'outils d'évaluation des exigences d'un poste ou d'augmenter l'efficacité des plans d'égalité sur le lieu de travail. La Commission exprime l'espoir que le Gouvernement continuera à fournir des informations sur les nouveaux développements dans ce domaine et prie le Gouvernement de fournir une copie du rapport intérimaire compilé par les parties contractantes étatiques, focalisé sur les liens entre les exigences de l'emploi et le salaire, comme entre le sexe et le salaire.

6. Le Gouvernement indique que la convention collective susmentionnée stipule que le Groupe de travail des organisations centrales du marché de l'emploi continuera ses travaux qui incluent la promotion et le contrôle du développement et de l'introduction de systèmes d'évaluation de l'emploi et de l'émission de déclarations et d'opinions sur l'évaluation à la demande des partenaires sociaux, l'ombudsman chargé de l'égalité et des syndicats. Le Gouvernement est prié de fournir une copie du manuel sur l'évaluation de l'emploi publié par le groupe de travail, car cette annexe n'était pas jointe au rapport. Le Gouvernement est aussi prié de fournir des informations sur les activités du groupe de travail, actuellement en cours, y compris

des copies de tout rapport émis par celui-ci sur les systèmes d'évaluation des emplois et les développements de l'égalité salariale.

7. La Commission note les informations contenues dans le rapport du Gouvernement concernant les plans annuels d'égalité au travail formulés par les employeurs, conformément aux amendements de 1995 de la loi sur l'égalité. Le Gouvernement déclare que certains plans pour l'égalité plaident pour la création de systèmes de salaires construits sur des évaluations des emplois comme outils pour une plus grande égalité salariale, d'autres plans requérant la conduite régulière d'analyses sur les salaires pour permettre l'identification et le redressement des discriminations salariales, tandis que d'autres voient une réattribution et la réorganisation du travail comme une méthode de promotion de l'égalité salariale. La Commission saurait gré au Gouvernement de lui fournir une copie des publications de 1996 de l'ombudsman chargé de l'égalité, donnant aux employeurs des lignes directrices et des instructions sur les moyens de remplir leurs obligations en matière d'égalité salariale. En outre, le Gouvernement est prié de fournir des informations sur les études faites par l'ombudsman sur les plans d'égalité au travail.

8. La Commission note les informations fournies par le Gouvernement sur les plaintes en matière d'égalité salariale reçues par l'ombudsman chargé de l'égalité. La Commission espère que le Gouvernement continuera à fournir des informations sur les activités de l'ombudsman relatives aux enquêtes et à la résolution des plaintes en matière d'égalité salariale, y compris la manière dont les décisions de l'ombudsman sont appliquées.

Convention No 111 : Discrimination (emploi et profession), 1958**Demande directe 1997****Finlande (ratification : 1970)**

La Commission prend note des informations communiquées par le Gouvernement dans son rapport et remercie le Gouvernement des explications concernant la nature non discriminatoire des dispositions de la loi sur la fonction publique relatives au licenciement, qui s'appliquent à tous les fonctionnaires en cas de fermeture d'un organisme public les employant, qui répondent à sa précédente demande directe.

1. En ce qui concerne le renforcement des dispositions antidiscriminatoires par inclusion dans le Code pénal, avec la loi No 578 de 1995, du délit de « discrimination dans l'emploi », la Commission prend note des informations du Gouvernement concernant les actions exercées contre les employeurs pratiquant une discrimination et les sanctions prises. Elle prend également note de la mise en oeuvre, en 1996, d'un projet commun des pays nordiques dans le cadre duquel les autorités responsables du développement des services de l'emploi de l'administration du travail de chacun des pays mettent en commun les résultats de l'action déployée auprès des services d'administration du travail demandeurs et élaborent des méthodes en commun. Elle prie le Gouvernement de continuer à fournir des informations sur le renforcement de l'application des dispositions sur l'égalité en s'appuyant, éventuellement, sur d'autres exemples de jurisprudence.

2. *Discrimination sur la base du sexe.* En ce qui concerne l'article 6 a) de la loi sur l'égalité, qui définit les prérogatives de planification dans ce domaine pour les employeurs du secteur public comme du secteur privé, la Commission prie le Gouvernement de communiquer copie des conclusions de l'étude sur la promotion de la planification en matière d'égalité, commandée par le bureau de l'ombudsman compétent. En ce qui concerne l'étude réalisée en 1997 par l'Institut et l'administration de sécurité et d'hygiène du Travail, intitulée « Un monde du travail toujours plus égalitaire » (« Tasa-arvoistuvat työyhteisöt »), la Commission note qu'elle repose sur des données communiquées par 425 sociétés, qu'elle est axée sur le lancement d'une campagne systématique dans les établissements et qu'elle rend compte des progrès accomplis. La Commission note que l'étude révèle que seules quelques sociétés ont inclus l'objectif de promotion de l'égalité dans leur plan de gestion des ressources humaines. Elle note également que, selon le Gouvernement, l'emploi des femmes n'a pas suivi le rythme de l'amélioration généralisée de l'économie en partie du fait que l'emploi n'a pas beaucoup progressé dans le secteur public, où la main-d'oeuvre est à dominante féminine. La Commission prie le Gouvernement de fournir des informations sur toute mesure prise ou envisagée pour améliorer les perspectives d'emploi des femmes, par exemple à travers la promotion de la diversification de l'enseignement.

3. La Commission rend note de l'adoption, en février 1997, du plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes (1997-1999), dans le cadre duquel le Gouvernement a déjà pris des mesures pratiques ayant ainsi permis à des femmes entrepreneurs, selon le rapport, de bénéficier de prêts sociaux. Elle note que le pourcentage de femmes dans les programmes de promotion de l'emploi s'est accru et correspond désormais au moins au pourcentage de chômeuses. On s'efforce par ail-

leurs de concilier responsabilités familiales et impératifs professionnels. La législation du travail a été adaptée aux formes atypiques de relations d'emploi. La sécurité en matière de chômage a été modifiée afin que l'emploi à court terme soit mieux accepté. Le contenu et les programmes de formation en informatique ont été modifiés pour attirer également des filles. En outre, la Commission note qu'un groupe de travail du Ministère du travail a soumis, le 31 janvier 1997, un rapport étudiant les tendances du chômage féminin (publication No 168 de l'administration du travail, en finlandais seulement) et proposant des solutions pour améliorer le potentiel d'emploi des femmes. La Commission souhaiterait être tenue informée de l'application du plan d'action mentionné ci-dessus et des mesures prises sur la base des conclusions du rapport de 1997.

4. La Commission prend note des commentaires formulés par l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des syndicats des personnels de l'enseignement (AKAVA) et la Confédération finlandaise des salariés (STTK), ainsi que de leurs déclarations générales sur les conséquences des réformes structurelles sur l'emploi, qui continuent de toucher inégalement les hommes et les femmes, et sur les diverses formes de travail atypique, qui sont de plus en plus courantes dans les secteurs à dominante féminine. La Commission note qu'en réponse, le Gouvernement déclare qu'une plus grande flexibilité dans la vie active peut, dans les meilleures conditions, dégager des emplois et améliorer ainsi le niveau de l'emploi, même si un développement équilibré passe par une flexibilité ménageant une protection adéquate des intérêts des salariés et si la sécurité des formes d'emploi atypique a été améliorée par des modifications législatives consolidant la position de ces travailleurs sur le marché du travail. Compte tenu de la déclaration du Gouvernement selon laquelle les relations d'emploi des femmes se conçoivent avec plus de souplesse et, en conséquence, que cette relation d'emploi tend davantage à une forme atypique pour les femmes que pour les hommes, la Commission prie le Gouvernement de communiquer copie du rapport achevé le 29 février 1996 sur les problèmes liés aux formes d'emploi atypique et les possibilités de solution, ainsi que les informations dont il dispose à propos des incidences de la législation modifiée. Notant que les travailleurs à temps partiel (de 1 à 29 heures par semaine) représentaient 7,1 % des salariés en 1995 mais que 10,8 % de femmes contre seulement 4,8 % d'hommes travaillaient alors selon cette formule, La Commission prie le Gouvernement de fournir d'autres statistiques sur les travailleurs à temps partiel et d'indiquer toute mesure prise dans ce domaine, notamment dans le cadre du plan d'action précité de promotion de l'égalité entre les sexes.

5. *Discrimination sur la base de la race, de la couleur et de l'ascendance nationale.* Notant la décision de principe prise par le Conseil d'État le 17 février 1997 en vue de développer la tolérance et prévenir le racisme, la Commission prie le Gouvernement de fournir des informations sur toute mesure prise et sur tout résultat obtenu en vertu de cette décision – eu égard notamment aux fonctions spéciales du Ministère du travail qui, selon le rapport du Gouvernement, a la responsabilité de veiller à ce que la discrimination dans l'emploi soit reconnue et traitée de manière toujours plus efficace. La Commission souhaiterait également que le Gouvernement fournisse des informations sur : a) le contenu et le résultat du projet « ROMAKO », financé par l'Union européenne, qui tend à diversifier la formation professionnelle sur le marché du travail en faveur des Rom; et b) le fonctionnement et les résultats des quatre commissions consultatives régionales aux affaires rom. Enfin, notant que, selon le rapport du Gouvernement, en 1996, huit affaires sur 10 portées devant

l'Ombudsman pour les étrangers ont fait apparaître que les immigrants ne connaissent ni leurs droits ni les voies de recours qui leur étaient ouvertes, la Commission prie le Gouvernement de communiquer copie du rapport du 4 avril 1997 sur le Groupe de travail de la Commission consultative interdépartementale aux affaires des réfugiés et des immigrants, instance chargée d'étudier les droits des immigrants, ainsi que des informations sur le développement du système de collecte de données concernant la discrimination et sur les mesures prises ou envisagées pour informer la population sur ses droits et sur les voies de recours ouvertes en cas de discrimination.

6. D'une manière générale, en ce qui concerne la promotion du principe à la base de la convention dans la législation, la Commission note que le comité désigné par le Conseil d'État pour étudier les modifications à apporter éventuellement à la loi (No 320/1970) sur le contrat d'emploi avait mené sa tâche à bien le 31 octobre 1997. Elle note également qu'aux termes des modifications (devenues exécutoires le 1er janvier 1997) de la loi sur les sociétés en ce qui concerne la codétermination, les mesures préconisées par la loi sur l'égalité entre hommes et femmes sont envisagées par le nouvel instrument comme faisant partie des procédures de codétermination. La Commission prie le Gouvernement de préciser quelle est l'incidence des propositions susmentionnées du comité et des procédures de codétermination sur le cadre législatif actuel concernant l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité dans l'emploi et la profession.

Convention No 156 : Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

Demande directe 1994

Finlande (ratification : 1982)

F-94-156-R-FIN

1. Se référant à son observation, la Commission prend note des efforts déployés pour instruire le personnel des bureaux de l'emploi des implications de la législation sur l'égalité entre les sexes pour les usagers de ces bureaux. La Commission prie le Gouvernement de continuer à lui fournir des informations sur toutes mesures tendant à promouvoir l'information et les initiatives oeuvrant dans le sens des objectifs de la Convention.
2. Notant que des cours de formation sur le marché du travail sont organisés à l'intention des nouveaux arrivants sur le marché du travail ou aux chômeurs de longue durée, la Commission prie le Gouvernement de fournir un complément d'information sur la mesure dans laquelle ces cours s'adressent également aux personnes souhaitant se réinsérer dans la vie active après une absence due à des responsabilités familiales.
3. La Commission prie le Gouvernement de continuer à fournir des informations, selon ce que prévoit l'article 10, paragraphe 2, de la Convention, permettant d'apprécier la mesure dans laquelle il est donné effet aux dispositions de cet instrument.

Convention No 156 : Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981**Observation 1994****Finlande (ratification : 1983)**

F-94-156-0-FIN

La Commission prend note des informations communiquées par le Gouvernement dans son rapport.

1. Dans ses précédents commentaires, la Commission traitait des préoccupations exprimées par les syndicats à propos des lacunes du système public de garderies, qui forcent les parents à recourir à des solutions plus coûteuses et moins fiables sous la forme d'arrangements privés entraînant ainsi des inégalités entre les parents. Dans ses commentaires à ce sujet, le Gouvernement fait observer que la nouvelle loi sur l'allocation pour le soin des enfants à domicile, entrée en vigueur en 1985, offre aux parents d'enfants de moins de 3 ans le choix entre la garderie municipale ou l'allocation pour garde à domicile. Cette allocation, qui permet à l'un des parents de s'occuper de l'enfant à la maison, peut être également octroyée pour couvrir des frais de garderie privée. Le Gouvernement déclare que tous les enfants de moins de 3 ans ont, depuis 1990, le droit d'accès à un système public de garderies, soit dans des crèches, soit au domicile de personnes employées par les autorités municipales. Selon les informations fournies par le Gouvernement, presque toutes les autorités locales avaient réussi à organiser le soin des enfants de moins de 3 ans en 1990. À cette date, 95 % de la demande de garde à plein temps de tous les enfants d'âge préscolaire et 98 % de la demande à temps partiel avaient été satisfaites. En outre, le nombre des familles bénéficiant de l'allocation pour garde à domicile atteignait 58 000 en 1990 contre 15 800 en 1985.

Le Gouvernement indique dans son rapport que la législation adoptée en 1991 tend à élargir encore le droit à la garde de jour en octroyant cette facilité pour tous les enfants de moins de 4 ans à partir de 1993 et à tous les enfants d'âge préscolaire à partir de 1995. Le Gouvernement entend également étendre en conséquence le système d'allocation pour garde à domicile afin qu'à partir d'août 1995 tous les enfants n'ayant pas encore atteint l'âge scolaire de 7 ans soient couverts par un système social de garde de jour ou d'allocation. Toutefois, en 1992, le Gouvernement a reporté l'entrée en vigueur de cette législation à cause de l'aggravation considérable de la situation économique. Le droit à la garde de jour prévu par la législation et l'extension de l'allocation pour garde à domicile pour les enfants de moins de 4 ans ne seront désormais pas applicables avant août 1995.

2. Le rapport contient également des commentaires formulés par l'Organisation centrale des syndicats finlandais et la Confédération des syndicats des professions académiques de Finlande, indiquant que la récession économique a eu une incidence négative sur la répartition des charges familiales entre hommes et femmes. Le Gouvernement a, lui aussi, évoqué les effets de la profonde récession économique sur le développement de la politique de sécurité sociale et de prestations aux familles ayant des enfants. Cette situation a entraîné une baisse de 70 à 66 % du niveau des allocations de maternité et des allocations parentales, ainsi qu'un raccourcissement de 275 à 263 jours de la période au cours de laquelle ces indemnités sont versées. Par contre, le Gouvernement indique que le droit au congé de paternité de 6 à 12 mois n'entraînera plus, lorsqu'il sera exercé, le raccourcissement du congé pa-

rental. En outre, les modifications apportées en 1990 à la loi de 1970 sur les contrats de travail ont étendu les droits des salariés à des congés à temps partiel pour s'occuper d'un enfant à domicile jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle l'enfant commence à aller à l'école.

3. La Commission apprécie les commentaires exhaustifs et francs du Gouvernement quant aux mesures prises pour continuer à promouvoir la Convention dans une conjoncture économique difficile. La Commission espère que le Gouvernement sera en mesure de poursuivre ses efforts de promotion des objectifs de la Convention et que ses prochains rapports reflèteront de tels efforts.

4. La Commission adresse une demande directe au Gouvernement sur d'autres points.
