



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

Distr. générale  
11 mai 2004  
Français  
Original: anglais

---

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

**Trente et unième session**

Point 5 de l'ordre du jour provisoire\*

6-23 juin 2004

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

**Rapport établi par les institutions spécialisées des Nations Unies  
sur l'application de la Convention dans les domaines qui entrent  
dans le cadre de leurs activités**

**Note du Secrétaire général**

**Additif**

**Organisation internationale du Travail**

1. Au nom du Comité, le Secrétariat a invité le 25 février 2004, L'Organisation internationale du Travail (OIT) à présenter au Comité un rapport sur les renseignements communiqués par les États au sujet de l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui entrent dans le cadre de ses activités, en vue de compléter ceux figurant dans les rapports des États parties à la Convention qui seront examinés à la trente et unième session.
2. Le Comité souhaiterait également obtenir des renseignements sur les activités, programmes et décisions de l'OIT visant à promouvoir l'application de la Convention.
3. Le rapport est présenté en réponse à la demande du Comité.

---

\* CEDAW/C/2004/II/1.



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

Genève, juillet 2004

---

## Table des matières

	<i>Page</i>
<b>Première partie</b> .....	4
Introduction .....	4
<b>Deuxième partie</b> .....	6
Renseignements sur la situation de chaque pays .....	6
Angola .....	6
Bangladesh .....	8
République dominicaine .....	10
Guinée équatoriale .....	12
Lettonie .....	14
Malte .....	17
Espagne .....	20
<b>Troisième partie</b> .....	26
Informations supplémentaires .....	26
<b>Annexes à la deuxième partie du Rapport</b>	

## 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 185 Conventions adoptées à ce jour, l'information dont il est fait état dans le présent rapport renvoie principalement aux suivantes:

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ratifiée par 161 États membres;
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111), ratifiée par 159 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156), ratifiée par 34 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 :

#### *Travail forcé*

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

#### *Travail des enfants*

- Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 (n° 138)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)

#### *Liberté syndicale*

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)
- Conventions sur le droit d'organisation et de négociation collectives, 1949 (n° 98)

#### *Politique de l'emploi*

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

#### *Protection de la maternité*

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

#### *Travail de nuit*

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

- Convention sur le travail de nuit, 1990 (n° 171)

*Travaux souterrains*

- Convention sur des travaux souterrains, 1935 (n° 45)

*Travail à temps partiel*

- Convention sur le travail à temps partiel, 1994 (n° 175)

*Travail à domicile*

- Convention sur le travail à domicile, 1996 (n° 177)

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

En outre, la troisième partie du rapport contient des renseignements supplémentaires sur les pays concernés: tableaux statistiques, informations sur les activités de coopération technique et annexes à la deuxième partie du rapport (extraits des observations pertinentes formulées par la Commission d'experts).

## Deuxième partie

### Renseignements sur la situation de chaque pays

#### Angola

#### Position à l'égard des Conventions de l'OIT intéressant les femmes

- I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, l'Angola a ratifié les conventions n° 100 et 111. Il a également ratifié les conventions n° 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 et 182.
- II. Observations des organes de surveillance de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions se rapportant aux dispositions de la CEDAW ont trait aux conventions suivantes :

**Convention n° 100 :** Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2003, la Commission d'experts a pris note du fait que le Gouvernement angolais a déclaré que le principe de la Convention n° 100 est appliqué en pratique. Elle a également noté la déclaration du Gouvernement selon laquelle les travailleurs sont placés dans une classe professionnelle ou un groupe de salaires sur la base de la longueur de leurs services et de leurs qualifications scolaires sans aucune discrimination sur la base du sexe. Dans ce contexte, le Comité a déclaré que des informations insuffisantes ne permettent pas d'évaluer ces déclarations et répète sa demande déjà faite précédemment pour des informations concernant:

- a) La répartition des hommes et des femmes aux divers niveaux de salaires du service public et des services analogues ainsi que d'autres secteurs de l'économie;
- b) Le pourcentage de femmes couvertes par les accords collectifs;
- c) Des statistiques sur les salaires minima et les salaires moyens des hommes et des femmes;
- d) Des informations sur les mesures prises pour surveiller l'égalité des salaires et les décisions des tribunaux concernant toute violation de ce principe.

En ce qui concerne les mesures législatives prises au sujet de l'égalité de rémunération, la Commission d'experts a noté que la section 164 (2) de la loi générale sur le travail, n° 2/00 du 11 février 2000 prévoyait la fixation des divers éléments de la rémunération d'un employé suivant des méthodes identiques pour les travailleurs hommes et femmes. En outre, la section 164 (3) prévoit que les critères pour l'évaluation du travail doivent être les mêmes pour les travailleurs des deux sexes. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations dans son prochain rapport concernant les méthodes d'évaluation des emplois utilisés pour déterminer le taux de rémunération dans le secteur public et le secteur privé.

La Commission a également noté que le Décret n° 2/95 du 17 février 1995, établissant les échelles de salaires pour le secteur public doit être annulé. La Commission a demandé des copies de la décision d'annulation et des nouvelles échelles de salaires.

**Convention n° 111 :** Dans sa demande directe faite en 2003, la Commission d'experts a noté la promulgation du Décret n° 11/03 en date du 11 mars 2003, lequel pénalise les discriminations des travailleurs dans le processus de choix et d'évaluation et il a exprimé l'espoir que le nouveau règlement permettra une meilleure application de la Convention n° 111, dans la pratique. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des renseignements dans son prochain rapport sur l'application de cette loi et notamment des copies de toute décision juridique concernant des cas de violation de cette législation.

La Commission a demandé des éclaircissements sur la manière pour les hommes et les femmes travaillant à la maison ou de manière intermittente, qui sont également exclus de la loi générale sur la main-d'œuvre n° 2/00 du 11 février 2000 (section 2d) et e)) sont protégés de la discrimination du fait de la Convention 111 ainsi que des informations sur les mesures prises ou envisagées pour appliquer les dispositions de non-discrimination et d'égalité exprimées dans la section 268 de la Loi générale sur la main-d'œuvre.

À propos de la protection sur la maternité fournie par les sections 272 à 280 de la Loi générale sur la main-d'œuvre, la Commission a demandé des informations sur les mesures prises pour appliquer progressivement un réseau national d'installations pour les soins aux enfants.

En ce qui concerne la section 269 4) de la Loi générale sur la main-d'œuvre, dans laquelle on trouve une liste des travaux dont les femmes sont exclues, liste établie par décret exécutif, la Commission a demandé un exemplaire de cette liste. À cet égard, la Commission a rappelé que toute législation protectrice appliquée aux femmes devrait être examinée périodiquement du point de vue de l'égalité des possibilités et de traitements et également des connaissances scientifiques actuelles et de la technologie concernant ces occupations, afin de déterminer si elles sont toujours adaptées et si elles devraient être maintenues, supprimées ou éventuellement étendues aux hommes. La Commission a exprimé l'espoir que la liste mentionnée à la section 269 4) de la loi serait formulée en tenant compte des considérations mentionnées ci-dessus et demande au Gouvernement de le tenir informé de tout examen et de ses conclusions.

**Convention n° 89 :** Dans sa demande directe faite en l'an 2000, la Commission d'experts a noté l'article 271 2)c) de la nouvelle loi 2/2000 générale sur le travail au terme de laquelle l'emploi des femmes pendant la nuit peut être autorisé par l'inspection générale de la main-d'œuvre lorsque le travail est organisé en équipe tournante et que les femmes ont donné leur assentiment à être incluses dans ces équipes. La Commission a fait remarquer à ce sujet que cette disposition ne paraît pas compatible avec la Convention n° 89 car les seules exceptions autorisées par la Convention à l'interdiction générale du travail de nuit des femmes sont celles contenues dans les articles 3, 4, 5 et 8 de la Convention. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir davantage d'informations sur l'application pratique de cette disposition et de faire connaître les mesures qu'il a l'intention d'adopter pour veiller à ce que toute exception au travail de nuit reste dans les limites fixées par les articles de la Convention susmentionnée.

La Commission a invité le Gouvernement à envisager de ratifier soit la Convention sur le travail de nuit de 1990 (n° 171) soit le Protocole de 1990 à la Convention n° 89.

## Bangladesh

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

- I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, le Bangladesh a ratifié les Conventions n° 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n° 29, 45, 87, 89, 98, 105 et 182.
- II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations ci-après de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la CEDAW concernent :

**La Convention n° 100** : Dans sa demande directe datant de 2003, la Commission d'experts a noté que la définition des « salaires » dans la Loi sur le versement des salaires ainsi que l'Ordonnance sur les salaires minimaux exclut expressément certains émoluments, notamment (mais pas seulement) les contributions aux fonds de pension faites par l'employeur, des indemnités de voyage ainsi que toute « prime payable lors d'un licenciement ». Rappelant que le principe d'égalité entre les travailleurs hommes et femmes doit être assuré non seulement en ce qui concerne les salaires mais aussi dans tous les autres émoluments payables directement ou indirectement en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur et provenant de l'emploi du travailleur, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des informations sur la manière dont le principe de la Convention est garanti en ce qui concerne les émoluments susmentionnés.

**Convention n° 111** : Dans son observation de 2002, la Commission a noté qu'un Comité tripartite d'examen de la loi du travail et un sous-comité avaient été créés pour examiner et modifier le code du travail et que leur recommandation avait été présentée au Gouvernement. La Commission estime que la révision du code du travail devrait inclure une interdiction de la discrimination telle qu'elle est définie à l'article 1 de la Convention n° 111.

En ce qui concerne la situation des femmes dans l'éducation, la Commission a noté une augmentation du taux d'alphabétisation mais, malgré ce progrès, l'écart entre les hommes et les femmes restait constant. Elle a également noté les efforts signalés par le Gouvernement pour accroître les niveaux d'alphabétisation et d'éducation des hommes et des femmes ainsi que des filles et des garçons. Elle a également noté une augmentation du nombre d'inscriptions dans les écoles primaires et secondaires, surtout pour les filles. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer à fournir des informations sur les taux d'inscription pour l'éducation ainsi que des données statistiques et des informations sur les efforts déployés pour renforcer le taux d'alphabétisation et d'éducation des filles et des femmes. Le Gouvernement a été également prié de fournir des informations sur les progrès accomplis en direction de l'importance donnée dans les programmes scolaires au sexe. Rappelant l'objectif du Gouvernement d'obtenir 60 % de femmes dans le recrutement des instituteurs, la Commission a noté que les données les plus récentes (1997-1998) montraient que seulement 26, 8 % des instituteurs sont des femmes. Le Gouvernement espérait atteindre 40 % d'institutrices en 2002. La Commission a également souligné que la formation professionnelle et les conseils sont d'une importance primordiale dans la mesure où ils déterminent les seules possibilités d'obtenir un emploi et une occupation et elle a demandé des informations sur les mesures prises par le Gouvernement pour faciliter l'accès des femmes à la formation professionnelle et à l'orientation.



En ce qui concerne la participation des femmes au secteur public, la Commission a rappelé le très faible taux de participation des femmes dans le secteur public. De plus, il ressort d'une étude de l'OIT au Bangladesh que la Commission a noté qu'en 1995-97 les femmes composaient 8,56 % des travailleurs dans les organes publics et autonomes du secteur privé officiel. Notant que ni des informations ni des données statistiques récentes sur la participation des femmes au secteur public ne figuraient dans le rapport du Gouvernement, la Commission a demandé une fois de plus au Gouvernement de fournir des informations complètes sur les mesures prises pour que les femmes participent activement au secteur public et aux niveaux de décision plus élevés.

Rappelant que les travailleuses étaient concentrées dans les industries à forte intensité de main-d'œuvre et orientées vers l'exportation, qui absorbent essentiellement de la main-d'œuvre non formée et bon marché, la Commission a noté que les salaires minimaux pour la main-d'œuvre non formée sont applicables aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Néanmoins, il a noté que la déclaration du Gouvernement selon laquelle « l'industrie du vêtement emploie essentiellement des femmes du fait de la nature du travail, qui leur convient ». La Commission a également noté que l'immense majorité des femmes travaillent dans l'économie non structurée. Il a exprimé son inquiétude devant les stéréotypes négatifs et les attitudes concernant la participation des femmes au marché du travail et qui résulte dans une perpétuation d'une ségrégation du genre de travaux fondée sur le sexe et l'exclusion. Par conséquent, la Commission a incité le Gouvernement à envisager des mesures positives afin de renforcer la formation, le développement des possibilités et l'accès aux travaux des femmes dans les divers secteurs d'activité. De plus, la Commission a demandé des renseignements sur les programmes d'enseignement et de prise de conscience créés pour assurer l'acceptation et l'observation des principes contenus dans la Convention.

Dans sa demande directe énoncée en 2002, la Commission a noté que l'Association des employeurs du Bangladesh (BEA), en coopération avec l'OIT, a entrepris un projet pour « la Promotion des femmes dans les activités du secteur privé grâce aux organisations d'employeurs ». La Commission a prié le Gouvernement de fournir des renseignements sur les résultats de ce projet en ce qui concerne les possibilités d'emploi des femmes et sur les mesures prises pour améliorer les possibilités d'instruction et d'emploi des femmes. Concernant l'application des dispositions de la Convention, la Commission a noté que la déclaration du Gouvernement selon laquelle le Département de l'inspection n'est pas équipé actuellement de suffisamment d'inspecteurs. La Commission a donc prié le Gouvernement de continuer à fournir des informations sur les mesures qui ont été prises pour améliorer la capacité de l'inspection de la main-d'œuvre ainsi que de l'information sur le nombre d'inspections menées, les violations constatées et les mesures prises.

**Convention n° 89 :** Dans son observation de 1999, la Commission note l'indication du Gouvernement selon laquelle le Conseil consultatif tripartite a recommandé la ratification du Protocole de 1990 à la Convention sur le travail nocturne (des femmes) (révisé) de 1948. Cette recommandation devait être soumise au Cabinet et à la Commission parlementaire correspondante.

## République dominicaine

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

- I. Parmi toutes les conventions de l'OIT, la République dominicaine a ratifié les conventions n° 100 et 111. Elle a également ratifié les conventions n° 29, 45, 87, 98, 105, 122, 128, 171 et 182. La Convention n° 89 a été dénoncée le 6 novembre 2001 (voir ci-après).
- II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions concernant les dispositions de la CEDAW s'adressent aux questions suivantes :

**Convention n° 100** : Dans son observation de 2003, la Commission d'experts a noté que si l'on en croit la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), les femmes gagnent régulièrement moins d'argent que les hommes pour un travail d'une valeur égale et en plus, en dépit du fait qu'il y a depuis plusieurs années davantage de femmes que d'hommes dans l'éducation supérieure, la plupart des situations à responsabilité élevée dans tous les domaines sont occupées par des hommes. En réponse à l'observation de la CISL, le Gouvernement a déclaré que la situation a changé il y a quelques années aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, notamment en ce qui concerne la situation des femmes employées dans les zones de travail pour l'exportation. La Commission a également noté la réponse du Gouvernement selon laquelle les femmes reçoivent des salaires qui sont égaux ou supérieurs à ceux des hommes, principalement grâce aux postes de gestion qu'elles occupent. La Commission a demandé au Gouvernement de fournir des données statistiques par sexe sur la rémunération des travailleurs dans chaque secteur d'activité, en particulier dans les zones de transformation pour l'exportation et l'industrie hôtelière.

La Commission a également rappelé qu'un projet de texte devait être soumis au Congrès pour modifier la notion restrictive de rémunération égale figurant à la section 194 du code du travail, afin de l'amener en conformité avec le principe de rémunération égale pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale telle que le prévoit la Convention (section 194 qui stipule qu'un travail égal doit apporter une rémunération égale dans certaines conditions). Comme le Gouvernement n'a pas fourni de renseignements sur cet amendement dans son dernier rapport, la Commission espère qu'il fera connaître dans son prochain rapport si la section ci-dessus a été amendée pour donner plein effet au principe contenu dans la Convention.

**Convention n° 111** : Dans son observation de 2003, la Commission a noté des observations présentées par la CISL en octobre 2002 concernant notamment la discrimination pour raison de sexe. Elle a noté que d'après la CISL bien que la discrimination sexuelle y compris les contrôles de la grossesse et le harcèlement sexuel soient interdits par la loi, tous deux existent et sont tolérés en pratique. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations dans son prochain rapport sur les mécanismes de prévention et de recherche visant à lutter contre les pratiques qui imposent une discrimination à l'égard des femmes telle que les tests de grossesse au moment de l'admission à un emploi. La Commission a également noté l'information contenue dans le rapport du Gouvernement selon laquelle bien qu'il n'y ait pas eu de plaintes sur les tests de grossesse dans les zones industrielles pour l'exportation, le Gouvernement mènerait une enquête approfondie sur cette

question. La Commission fait confiance au Gouvernement pour qu'il soit en mesure de publier les résultats de son enquête dans son prochain rapport.

Dans sa demande directe de 2003, la Commission a noté que la Commission nationale des salaires a approuvé les taux de salaires minimaux nouveaux en 2002. Elle a observé que les salaires minimums dans tous les secteurs, occupations ou branches d'activité réglementés ont en général subi une hausse plus importante que ceux appliqués dans les zones industrielles d'exportation. Notant qu'un grand pourcentage de mineurs et de femmes travaillent dans ces zones, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir des renseignements dans son prochain rapport sur les principales causes de cette tendance et sur les mesures adoptées ou envisagées pour imposer les salaires minimums dans les zones industrielles d'exportation parallèlement à ceux des autres secteurs de l'économie.

La Commission a également noté que les contrats d'apprentissage conclus – dans ce cas par l'Institut national de formation technique – étaient essentiellement pour les hommes et que seulement 13 % étaient accordés à des femmes. La Commission a noté que le Gouvernement n'a fourni aucune information sur le nombre de femmes qui ont bénéficié des 190 contrats d'apprentissage conclus par le Département de la formation de la main-d'œuvre du Secrétariat d'État pour la main-d'œuvre. La Commission a prié le Gouvernement d'envisager la possibilité d'accroître le pourcentage des femmes qui ont accès à ces contrats et a prié le Gouvernement de fournir des informations plus détaillées sur les stages de formation professionnels de l'INFOTEP organisés pour les travailleurs des zones industrielles d'exportation, en 2000.

En outre, la Commission note que, selon le Gouvernement, au titre de la section 47 9) du Code du travail, les employeurs ne peuvent prendre aucune mesure contre les travailleurs qui puisse être considérée comme un harcèlement sexuel, ni intervenir lorsqu'une telle action est réalisée par leurs représentants. La Commission a observé qu'il n'y avait pas de définition de harcèlement sexuel dans le Code du travail et a appuyé le Gouvernement d'envisager la possibilité d'adopter une définition qui tienne compte des éléments mentionnés dans l'observation générale de 2002. La Commission a également noté que, selon le Gouvernement, aucune plainte pour harcèlement sexuel n'a été envoyée aux tribunaux du travail.

**Convention n° 89** : Dans sa demande directe de 2000, la Commission a noté que, conformément aux articles 231 et 246 de la loi 16-92 du 29 mai 1992 promulguant le code de main-d'œuvre, l'interdiction générale de travail de nuit pour les femmes a été abolie à l'exception des mineurs de moins de 16 ans. La Commission a donc conclu que la Convention a cessé d'être appliquée. Elle a également noté que le Congrès national a approuvé la dénonciation de la Convention à l'expiration de la période actuelle de 10 ans lorsque la Convention pourra à son tour être dénoncée. **La Convention a été dénoncée le 6 novembre 2001.**

## Guinée équatoriale

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

- I. Parmi toutes les Conventions de l'OIT, la Guinée équatoriale a ratifié les conventions n° 100 et 111. Elle a également ratifié les conventions n° 29, 87, 98, 103, 105, 138 et 182.
- II. Observations faites par les organes directeurs de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT ou les questions concernant les dispositions de la CEDAW traitent des questions suivantes :

**Convention n° 100** : Dans sa question directe de 1996, la Commission a noté avec intérêt la loi n° 2/1990, du 4 janvier 1990, concernant les réglementations générales de la main-d'œuvre (appelée ci-après le code du Travail) qui remplace l'ancien Code du travail (loi n° 11/1984 du 20 juin 1984). La Commission a néanmoins noté que la section 55 du Code du travail énumère, dans la définition du terme « rémunération » certains éléments qui ne font pas partie du salaire (notamment les indemnités journalières de subsistance et les dépenses de voyage, des bonus occasionnels qui ne sont pas couverts par le contrat, des avantages en matière de sécurité sociale et une compensation versée pour des transferts, une suspension ou un renvoi). La Commission a rappelé qu'au titre de la Convention, la rémunération et tout autre émolument doivent être payés à égalité entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. La Commission a donc prié le Gouvernement d'indiquer si ceci est le cas et si les calculs sont fondés sur la loi.

La Commission a également noté la section 56 1) du code de la main-d'œuvre où les salaires sont déterminés « en proportion à la quantité et à la qualité du travail d'une manière telle que pour un travail de valeur égale, une rémunération est versée sans discrimination pour des raisons de sexe ». Elle a noté la déclaration du Gouvernement selon laquelle les salaires sont déterminés pour les travaux sans aucune distinction du sexe de la personne employée et que le service d'inspection de la main-d'œuvre s'efforce de veiller à ce que les travailleurs ne soient pas victimes de discrimination concernant les salaires. Dans ce domaine, la Commission a rappelé que les critères de quantité et de qualité de travail apparaissent objectifs dans la mesure où ils concernent un objet plutôt qu'une personne. Il importe cependant de noter que seuls des travaux du même genre peuvent être mesurés et comparés au moyen des normes de quantité et de qualité. Le Gouvernement a donc été prié de fournir des informations sur la manière dans laquelle le principe de rémunération égale pour les hommes et les femmes, en application de la Convention est appliqué pour des ouvriers qui accomplissent des œuvres d'un type différent mais de valeur égale. La Commission a également prié le Gouvernement de fournir des données statistiques sur les nombres de travailleurs qui ont subi des visites d'inspection et le nombre de violations signalées.

Le Gouvernement n'a pas présenté son rapport sur l'application de la Convention depuis plusieurs années. À sa session de novembre-décembre 2003, la Commission d'experts a exprimé l'espoir que le Gouvernement prendrait les mesures nécessaires pour envoyer un rapport dans un prochain avenir.

**Convention n° 111**: La Guinée équatoriale a ratifié la Convention en 2001. Un premier rapport sur son application a été demandé et n'a pas encore été reçu.

**Convention n° 103:** Dans son observation faite en 1994 sur l'application de la Convention, la Commission d'experts a noté avec satisfaction qu'en vertu de la loi n°2/91 en date du 4 avril 1991, la révision de certaines lois de 1984 concernant la sécurité sociale, le taux des allocations de maternité a été augmenté à 75 % du salaire de base de la travailleuse sujet à contributions et que, en vertu de la section 32 c) du règlement général sur le programme de sécurité sociale (telle qu'approuvée par le Décret n° 100/1990), les travailleuses qui n'ont pas terminé la période de qualification auront droit à des allocations équivalentes à deux mois de salaire conformément aux paragraphes 2, 5 et 6 de l'article 4 de la Convention. Elle a également noté avec satisfaction que la loi n°8/1992 en date du 30 avril 1992 concernant les fonctionnaires de l'État incluent maintenant à la section 81 4), le droit de certaines femmes fonctionnaires à interrompre, dans certains cas, leur travail, en vue de s'occuper de leurs bébés conformément à l'article 5 de la Convention.

Dans sa demande directe de 1994, concernant l'article 2 de la Convention n°103, la Commission a rappelé que la section 6 de la Loi de 1984 sur la sécurité sociale qui ne permet pas d'appliquer complètement les dispositions de la Convention car il accorde la protection au titre du programme de sécurité sociale aux femmes étrangères qui ne sont pas couvertes par un traité, une convention ou un accord de réciprocité. La Commission a exprimé l'espoir que le Gouvernement prendrait des mesures nécessaires pour amender la section 6 de la Loi sur la sécurité sociale et la section 2 de la Réglementation du programme général de sécurité sociale (Décret n° 100/1990) afin de garantir la protection fournie par la Convention à toutes les femmes travaillant dans des entreprises ou à des occupations mentionnées dans l'article 1, quelle que soit leur nationalité et sans condition de réciprocité, tel que le prévoit l'article 2 de la Convention.

En ce qui concerne l'article 6 de la Convention, la Commission a noté que les indications données par le Gouvernement selon lesquelles des fonctionnaires jouissent d'une stabilité d'emploi excellente et ne peuvent être renvoyés que pour des actes graves de mauvaise conduite conformément à une procédure détaillée prévue à la section 100 et 102 de la loi n° 8/1992 en date du 30 avril 1992 et concernant les fonctionnaires de l'État. La Commission a néanmoins exprimé l'espoir que le Gouvernement ne manquerait pas de prendre les mesures nécessaires pour que la législation appliquée aux fonctionnaires interdise expressément le renvoi d'une femme qui est absente du travail pour un congé de maternité ou à une époque où la règle expirerait pendant cette absence.

Un rapport sur l'application de la Convention devait être donné l'année dernière mais n'a pas été reçu.

## Lettonie

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

- I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Lettonie a ratifié les conventions n° 100 et 111. Elle a également ratifié les conventions n° 3, 87, 98, 105, 122 et 142.
- II. Observations faites par des organes de contrôle de l'OIT. Les observations ci-après de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la CEDAW concernent :

**Convention n° 100:** Dans son observation faite en 2003, la Commission d'experts a noté avec satisfaction l'inclusion de la définition de la rémunération conforme à la Convention n° 100 dans la section 59 du code du travail en date du 20 juin 2001. La Commission a également noté que la section 60 1) prévoit qu'un employeur a le devoir de verser la même rémunération à des hommes et des femmes qui font le même genre de travail de valeur égale. Dans le cas d'une violation de ce principe par l'employeur, l'employé a le droit de demander la rémunération que l'employeur paie normalement pour le même travail ou pour un travail de valeur égale (section 60 2)). La Commission a prié le Gouvernement de fournir dans ses prochains rapports des renseignements sur l'application de ces dispositions en pratique et de leur contribution à la clôture de l'écart de salaires entre les sexes dans le pays, qui est approximativement de 20 %.

Sur cet écart des salaires, la Commission a noté une étude faite par le Bureau de statistiques central de Lettonie démontrant que le salaire brut moyen des femmes au mois d'octobre 2001 représentait 81, 4 % de celui des hommes (contre 78 % entre les années 98 et 2000) dans un seul emploi sur dix examinés (à savoir les opérateurs et les assembleurs de machines) le revenu des femmes était égal ou légèrement supérieur à celui des hommes.

En dépit de la déclaration du Gouvernement selon laquelle le cadre législatif prévoit la rémunération égale pour les femmes et pour les hommes, la Commission a noté que les femmes continuent à être payées moins que les hommes. De l'avis du Gouvernement, cette différence s'explique essentiellement par le fait que les femmes sont plus fréquemment employées dans l'éducation, les soins, la culture sociale/sanitaire, dans des secteurs largement financés par le budget national et dotés de salaires relativement bas. La Commission a noté que, même dans ces secteurs, les hommes détiennent généralement de meilleures situations et elle a demandé à nouveau au Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour traiter la question de la ségrégation des femmes du point de vue des emplois et de promouvoir l'accès de celles-ci à des situations mieux payées de contrôle et de gestion. Elle a également demandé des informations sur les mesures prises pour promouvoir un partage plus équitable des responsabilités familiales.

À propos des critères d'évaluation objectifs des emplois comme moyen de promouvoir le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, la Commission a demandé un exemplaire des réglementations nouvelles suivantes : Réglementation n° 217 du Conseil des ministres en date du 28 mai 2002 concernant le système de salaires pour les employés d'institutions financées par le budget de l'État; la Réglementation n° 20 sur les salaires et les indemnités des fonctionnaires en date du 2 juin 2001; enfin la Réglementation n° 213 en date du 28 mai 2002 concernant les salaires des employés des institutions de l'administration publique, le

Bureau du procureur et les tribunaux. La Commission a demandé cette information plus des détails du Gouvernement sur la manière dont l'évaluation influencerait sur le niveau de rémunération des femmes par rapport aux hommes; elle a également demandé au Gouvernement de confirmer la déclaration selon laquelle ces réglementations ne sont pas discriminatoires en ce qui concerne les salaires des hommes et des femmes. La Commission a également demandé une indication des mesures prises ou envisagées pour assurer que la méthode appliquée pour évaluer et classer les emplois en catégories évite un préjugé sexuel.

La Commission a demandé une fois de plus au Gouvernement de fournir des exemplaires des accords collectifs conclus pour des secteurs ou des entreprises dans lesquels travaillent beaucoup de femmes; 2) une indication de la mesure dans laquelle les travailleurs de ces secteurs ou entreprises sont payés à la pièce au lieu de recevoir un salaire ainsi que les critères utilisés par les employés pour déterminer lequel des deux systèmes de rémunération peut être appliqué; 3) des renseignements sur la mesure dans laquelle des quotas de travail sont utilisés, le type d'emploi et les secteurs dans lesquels ils sont utilisés le plus souvent, la manière dans laquelle ces quotas sont fixés et appliqués et les mesures prises ou envisagées pour assurer que la rémunération dans le cadre d'un système de quotas de travail est conforme à la Convention n° 100.

La Commission a noté que la réglementation du Conseil des ministres n° 79/2002 établissait le Conseil pour l'égalité des sexes chargé d'appliquer les politiques en matière d'égalité des sexes. La Commission a cherché des informations sur les activités de cet organisme, le Bureau des droits de l'homme letton et l'inspectorat d'État de la main-d'œuvre pour assurer et promouvoir une rémunération égale.

La Commission a rappelé que d'après le Gouvernement un premier cas soulevant la question d'une discrimination de salaire fondée sur le sexe avait été portée devant les tribunaux lettons et que le cas avait ensuite été soumis à la Cour suprême de la République de Lettonie. La Commission a demandé au Gouvernement de le tenir informé de cette question et de lui fournir un exemplaire de décision une fois que la décision finale serait atteinte.

**Convention n° 111:** Dans sa demande directe en l'an 2002, la Commission d'experts a noté dans le rapport du Gouvernement que le nouveau code de la main-d'œuvre était entré en vigueur le 1er juin 2002 et il contenait une disposition faisant passer la charge de la preuve dans les affaires de discrimination à l'employeur.

La Commission a noté que le Bureau national des droits de l'homme constitue une institution d'État indépendante chargée de promouvoir le respect des droits de l'homme fondamentaux et des libertés des individus et citoyens de Lettonie conformément à la Constitution et aux traités internationaux des droits de l'homme, qui sont contraignants pour la Lettonie. La Commission a également noté le large mandat du Bureau qui inclut les responsabilités notamment de l'information publique, de l'élaboration et de la coordination des programmes promotionnels, des recherches sur les plaintes des personnes, des recherches sur la situation des droits de l'homme dans le pays et d'analyses concernant la conformité des normes nationales aux traités internationaux des droits de l'homme. La Commission a noté que le Bureau national des droits de l'homme avait reçu 38 plaintes écrites concernant les droits du travail en l'an 2000 et avait fourni des services consultatifs dans 325 affaires concernant le travail la même année. Le Gouvernement a déclaré

que dans de nombreux cas, le Bureau n'avait pas pu fournir une assistance car les plaignants intéressés avaient peur de perdre leur emploi.

La Commission a noté l'information du Gouvernement selon laquelle c'est notamment le Service d'emploi de l'État qui applique la politique lettonne de non-discrimination en matière d'emploi. Le Gouvernement a également fait savoir que le Centre de conseil sur les carrières professionnelles du Ministère des affaires sociales s'occupe activement d'appliquer la politique nationale. Le Gouvernement a été prié de fournir des informations précises sur les mesures prises par le Service national d'emploi et le Centre d'aide aux carrières professionnelles, pour promouvoir l'égalité de possibilités et de traitements en matière de formation professionnelle, de conseils sur l'emploi et de services offerts.

**Convention n° 3:** Dans sa demande directe présentée en l'an 2002, la Commission a prié le Gouvernement d'indiquer s'il y avait en Lettonie des entreprises industrielles ou commerciales du genre mentionné aux paragraphes 1 et 2 de l'article 1 de la Convention n° 3, notamment des mines, des carrières, des entreprises de transport qui relèvent du secteur public. S'il en est ainsi, la Commission a prié le Gouvernement de lui faire savoir comment les femmes employées dans ces entreprises reçoivent la protection prévue à la Convention n° 3.

La Commission a prié le Gouvernement de faire connaître les mesures prises ou envisagées pour donner plein effet à l'article 3 de la Convention n° 3, car la nouvelle loi sur le travail ne prévoit pas expressément que les femmes ne seront pas autorisées à travailler pendant les six semaines suivant l'accouchement. La Commission a noté avec intérêt la réponse du Gouvernement selon laquelle pendant la grossesse et pendant une période de 42 jours suivant l'accouchement, les femmes sont exemptées de coûts médicaux liés à la grossesse et à la période postnatale. La Commission va demander des détails au Gouvernement pour savoir si ces soins médicaux gratuits incluent l'hospitalisation.

La Commission a également cherché des exemplaires des textes de la réglementation n° 381 en date du 8 juillet 2003 sur le montant des allocations de maternité, la procédure de révision de celle-ci et la procédure d'allocation et de versement de celle-ci; la réglementation n° 13 en date du 12 janvier 1999 sur le financement des soins de santé; enfin la réglementation n° 152 en date du 2 avril 2001 sur la procédure d'établissement de certificats de maladie.

**Convention n° 122:** Aucun rapport n'a été reçu du Gouvernement en 2003 ou en 2002. Dans sa demande directe de 2002, la Commission s'est référée à sa demande directe de l'an 2000, notant que les chiffres officiels du chômage atteignaient 9,1 % en 1999 et que les données sur la main-d'œuvre montraient un taux de chômage de 13,5 % en 1999. La Commission a noté que le principal objectif de la politique d'emploi du Gouvernement était de fournir un emploi équilibré dans tout le pays et des possibilités égales et elle a demandé des informations complémentaires sur la manière dont ces objectifs ont été atteints en pratique, en particulier pour les femmes et les groupes socialement désavantagés.



## Malte

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

- I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la Lettonie a ratifié les Conventions n° 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n° 29, 45, 87, 98, 105, 138 et 182.
- II. Observations faites par des organes supérieurs de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions qui sont relatives aux dispositions de la CEDAW concernent :

**Convention n° 100:** Dans sa demande directe de 2002, la Commission d'experts a noté la création d'un Groupe de travail sur l'enfance. Ce Groupe de travail dont les membres incluent des représentants du Syndicat général des travailleurs et de l'Association des employeurs de Malte a été créé en 2000 pour explorer les options en matière de soins aux enfants, diffuser l'information et aider à créer des coopératives pilotes viables de soins aux enfants dans tout Malte. La Commission a noté que dans son rapport de janvier 2002, le Groupe de travail avait soumis un rapport contenant plusieurs propositions au Ministre de la politique sociale et qu'un centre pilote de soins aux enfants a été fondé au sud de Malte. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer à l'informer des activités du Groupe de travail sur les soins aux enfants et à indiquer dans ses rapports futurs les progrès accomplis dans la création de centres de soins aux enfants en facilitant la participation des femmes au marché de la main-d'œuvre et en promouvant l'application de la Convention.

La Commission a également noté que les données statistiques figurant dans le rapport du Gouvernement indiquaient que les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux de prises de décision. En mars 2002, les femmes représentaient 28,8 % des fonctionnaires supérieurs dans tous les secteurs de l'économie et gagnaient 79,1 % du revenu des hommes. En décembre 2001, 17,8 % des conseils et comités du Gouvernement comprenaient des femmes; en outre, le pourcentage des femmes dans les cinq degrés supérieurs du service public représentait 10,8 % des travailleurs en 2000 et aucune femme ne figurait dans les deux degrés les plus élevés. La Commission a noté que le Bureau de la gestion et du personnel ainsi que le Département des femmes dans la société et le Secrétariat du Commonwealth avaient entrepris un projet visant à lutter contre la grave sous-représentation des femmes dans les cinq échelons supérieurs du service public. Sous les auspices de ce projet, un rapport précisant 20 recommandations visant à accroître le nombre de femmes dans les situations du service public où des décisions sont prises a été produit; un Plan d'action incorporant ces recommandations est actuellement en cours d'application.

L'information fournie dans le rapport du Gouvernement sur les activités de l'Inspection de la main-d'œuvre a indiqué qu'en 2001, 1 639 inspections ont eu lieu intéressant 6 874 employés. Ces inspections n'ont révélé aucune violation de la loi sur l'égalité des rémunérations pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. La Commission a rappelé que lorsque aucune violation n'est signalée cela signifie souvent une absence de connaissance de la loi ou des procédures inadéquates.

**Convention n° 111:** Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2002, la Commission d'experts a noté les activités décrites dans le rapport annuel de 2000 organisées par le Département des femmes en société afin de promouvoir et d'intégrer une attitude soucieuse d'égalité des sexes dans le pays. D'un intérêt particulier étaient les activités réalisées pour le secteur public, telles que la création de centres de coordination dans tous les services du Gouvernement, l'organisation de séminaires et une proposition de projets de formateurs en matière de sexospécificités à l'attention des fonctionnaires de rang élevé du service public et la formation de formateurs dans le domaine de l'égalité des sexes. Rappelant que les femmes sont peu représentées dans les situations de gestion, la Commission a noté avec intérêt le stage « Les femmes dans la gestion publique » et le nouveau projet visant à formuler une stratégie pour accroître la représentation des femmes dans les situations de prise de décision dans le secteur public. La Commission a espéré que ces initiatives entraîneraient une augmentation du niveau de participation des femmes dans le service public notamment dans les situations de gestion et a prié le Gouvernement de continuer à fournir des renseignements sur les progrès accomplis dans ce domaine.

La Commission a noté que les activités visant à promouvoir l'égalité des sexes dans l'emploi étaient centrées essentiellement sur le secteur public. Quant au secteur privé, la Commission a noté l'initiative nouvelle lancée par l'Institut pour la promotion des petites entreprises visant à accroître la croissance des entreprises nouvelles gérées par l'État. Elle a aussi noté l'information figurant dans le rapport du Gouvernement sur les mesures d'aide et les subventions offertes au titre de la section 18A de la Loi sur le développement industriel récemment amendée pour s'appeler La loi sur la promotion des affaires.

La Commission a noté avec intérêt que la Société pour l'emploi et la formation a créé un comité de travail sur l'égalité des sexes dans l'emploi et la formation et un programme de formation nouveau de six semaines pour les femmes qui reviennent sur le marché du travail a été créé et est maintenant offert régulièrement et que, en même temps que la Commission pour le progrès des femmes, la Société pour l'emploi et la formation élabore un rapport avec une proposition concrète sur la manière de promouvoir l'emploi et la participation à la formation des femmes.

La Commission a noté à de nombreuses occasions que les offres d'emploi des femmes s'accumulent avant le moment où elles doivent démissionner pour des raisons de mariage, et comptent comme une expérience dans l'accès aux emplois et les promotions mais ne sont pas reconnues pour le calcul des pensions et cela met les femmes réemployées en position de désavantage net à cause du fait que leurs années de service réelles ne sont pas prises en considération. La Commission a également noté que selon la circulaire 103/80 du Bureau du Premier Ministre en date de 1980, les fonctionnaires femmes ne sont plus obligées de démissionner pour se marier. La Commission a continué à exprimer l'espoir que le Gouvernement envisagera de fournir un recours juridique aux personnes qui sont négativement touchées et fera rapport sur les mesures prises. La Commission a également prié le Gouvernement d'indiquer combien de femmes sont encore en service dont la rémunération soumise à pension sera affectée négativement par le fait qu'elles ont été forcées à démissionner avant 1980.

**Convention n° 45 :** La Commission d'experts a reçu le dernier rapport du Gouvernement en 1994. Dans la demande directe faite en 1998 la Commission a

noté dans ses observations précédentes que l'Ordonnance sur les usines de 1940 ne contenait pas de disposition à cet égard ou les réglementations de 1986 sur les usines (santé, sécurité et bien-être) interdisant le travail souterrain dans les mines pour les femmes. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations complètes sur le travail souterrain dans les mines qu'elle réalise à Malte.

## Espagne

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

- I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, l'Espagne a ratifié les Conventions n° 100, 111 et 156. Elle a également ratifié les Conventions n° 3, 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138 et 182.
- II. Observations faites par des organes directeurs de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la CEDAW concernent :

**Convention n° 100:** Dans son observation en date de 2002, la Commission d'experts a noté l'indication donnée par le Gouvernement selon laquelle il détermine le montant du salaire interprofessionnel minimal mais que la structure et le montant de la rémunération sont le résultat de négociations collectives. Le Gouvernement a ajouté que dans le cas d'impossibilité d'appliquer le principe d'égalité de non-discrimination dans ce domaine, les administrateurs publics peuvent se tourner vers la commission chargée de négocier les accords collectifs et demander la rectification de toute clause qui ne respecte pas les principes d'égalité et de non-discrimination. Le Gouvernement a également déclaré que ces clauses peuvent être reprises par les autorités au moyen d'une procédure spéciale figurant dans la loi sur la procédure de la main-d'œuvre. La Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique de cette réglementation.

Dans la demande directe sur la Convention, la Commission a noté avec intérêt l'adoption du Décret législatif royal n° 5/2000, qui catégorise comme un délit très grave toute discrimination pour raison de sexe par les employeurs en ce qui concerne la rémunération et établit des amendes pour décourager ces pratiques. La Commission a demandé au Gouvernement d'indiquer comment cette disposition facilite l'application du principe de rémunération égale pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Elle a aussi demandé des renseignements sur les pénalités imposées au titre du Décret sur les pratiques discriminatoires pour des raisons de sexe.

En ce qui concerne la discrimination indirecte qui pourrait naître du classement et de l'appréciation des emplois dans les accords collectifs, la Commission a noté avec intérêt que l'Institut pour les femmes combat tout type de discrimination en matière d'emploi pour des raisons de sexe, aussi bien directe qu'indirecte et que, en collaboration avec les organes égalitaires des communautés autonomes et des secrétariats de femmes des syndicats les plus représentatifs aux niveaux local et national, des journées de formation pour les négociateurs des accords collectifs ont été tenues sur le sujet de l'égalité, en vue d'accroître leur capacité à reconnaître les clauses discriminatoires dans les textes des accords les concernant. La Commission a prié le Gouvernement de fournir au Bureau des informations sur tous les progrès accomplis en ce qui concerne l'élimination de la discrimination en matière de salaires par le biais de négociations collectives.

La Commission a également noté l'information donnée par le Gouvernement selon laquelle la différence entre le revenu mensuel des hommes et des femmes est tombé de 26,8 % en 1996 à 24,59 % en 2000. D'après les statistiques publiées par l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), la différence entre le

revenu horaire des hommes et des femmes est tombé de 25,1 % en 1996 à 23,1 % en 2000. La Commission a également noté que d'après les données statistiques recueillies par l'Institut des femmes, le salaire moyen mensuel des travailleuses n'atteignait pas le niveau de 65 % de ceux des hommes dans les communautés d'Aragón, d'Asturias, de Castilla la Mancha, de Castilla León et de Murcie. D'après ces statistiques, la discrimination des salaires se produit dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les catégories professionnelles. La Commission a considéré que l'écart des salaires entre les hommes et les femmes est encore important et il espère que le Gouvernement continuera à fournir des informations dans son prochain rapport sur les mesures adoptées ou envisagées pour continuer à le réduire. Elle a également prié le Gouvernement de fournir des renseignements sur les mesures qui sont adoptées pour prévenir aussi bien la ségrégation horizontale et verticale par le sexe. De plus, la Commission espère que le Gouvernement fournira des informations détaillées sur les progrès accomplis, avec les partenaires sociaux, dans l'amélioration de la stabilité de l'emploi des femmes et des conditions salariales des femmes à temps partiel. Notant que les statistiques concernant l'augmentation des salaires fournies par le Gouvernement ne faisaient pas de distinction entre les sexes, la Commission a demandé au Gouvernement de fournir les statistiques les plus récentes possibles, séparées par sexe, en veillant à ce que les statistiques fournies contiennent des données sur les secteurs où il y a une concentration nette de femmes (administration publique, enseignement, services sociaux, services domestiques et petites entreprises notamment).

En ce qui concerne l'application de la Convention par les tribunaux, la Commission a noté avec intérêt un certain nombre de décisions relatives à l'application du principe de rémunération égale pour les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Dans certaines des décisions, il est fait référence à la nature suspecte des critères d'évaluation tels que la force physique qui, étant essentiellement une qualité d'homme ne permet pas une évaluation objective et pourrait fournir un avantage injustifié aux hommes. Dans ces décisions, l'utilisation de la force physique est admise bien que d'une manière limitée et soumise à la double condition que ce facteur n'est pas un élément essentiel du travail à accomplir et que les évaluations du travail ne prennent pas la force en compte comme le seul critère d'évaluation mais qu'il doit être combiné avec d'autres caractéristiques objectives touchant aussi bien les hommes que les femmes. Rappelant qu'en général, les travaux accomplis par les femmes tendent à être sous-évalués, la Commission a prié le Gouvernement de fournir des renseignements sur les mesures adoptées ou envisagées pour l'évaluation des travaux fondée sur des critères objectifs tels que la responsabilité, la force, la dextérité, l'habileté des hommes et des femmes et l'environnement du travail.

**Convention n° 111 :** Dans la demande directe en date de l'année 2002 concernant la Convention n° 111, la Commission d'experts a noté avec intérêt l'entrée en vigueur de la Loi n° 12/2001 adoptant des mesures urgentes pour réformer le marché de la main-d'œuvre en vue d'accroître et d'améliorer la qualité de l'emploi. Elle a noté que la loi envisage une série de mesures visant à renforcer les emplois stables et à élargir les catégories de femmes qui peuvent bénéficier de stimulants pour des contrats permanents à plein temps ou à temps partiel.

La Commission a observé que la situation des femmes ne s'est pas améliorée de manière évidente ces dernières années. Elle a noté que, si l'on en croit les statistiques établies par l'Institut des femmes : a) le taux d'activités des femmes

continue à être très inférieur à celui des hommes, quel que soit le niveau de formation (39,8 % en 2000 et 40,36 % en 2001 alors que le taux des hommes était de 63,8 et de 64,19 %, respectivement); b) sur la population totale de travailleurs en 2001, seulement 37,86 % étaient des femmes; c) le taux de chômage des femmes est considérablement plus élevé que celui des hommes (20,5 % en 2000 et 18,65 % en 2001, contre 9,7 et 9,08 % respectivement pour les hommes). Tout en notant l'intention du Gouvernement de renforcer l'action des procédures existantes pour permettre l'application du principe de l'égalité, avec l'objectif de politiques coordonnatrices sur l'égalité de chances en vue d'obtenir un niveau moyen d'emploi des femmes dans l'Union européenne, la Commission a prié le Gouvernement de continuer à fournir des informations sur les activités entreprises par les organes pertinents en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et d'occupation pour les femmes, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

D'après les statistiques établies par l'Institut féminin, un total de 59,29 % des étudiants possédant des diplômes universitaires sont des femmes même si ce chiffre tombe à 26,27 % pour les cours d'université techniques, avec 57,92 % des femmes ayant des diplômes après avoir suivi des cours de droit et de sciences sociales. À cet égard, la Commission a prié le Gouvernement de fournir des renseignements sur des programmes de conseils professionnels offerts aux jeunes personnes en évitant les stéréotypes et les démarches archaïques menant à une occupation ou une profession réservée à des personnes d'un sexe précis.

En ce qui concerne l'application par les tribunaux, la Commission a noté avec intérêt les décisions prises en 1999 et 2000 par la Cour Suprême, les cours supérieures et la Cour constitutionnelle relatives aux principes de non-discrimination pour des raisons de sexe en matière d'emploi et d'occupation, en particulier pour la décision selon laquelle il fallait encourager les hommes à chercher un travail dans une entreprise, ce qui est une pratique discriminatoire, en dépit du fait qu'il n'y a pas d'inégalité de traitement dans les processus de choix car la discrimination a déjà eu lieu indirectement étant donné le plus grand nombre d'hommes que de femmes postulant pour l'emploi.

**Convention n° 156 :** Dans la demande directe en date de 1999, la Commission a noté avec intérêt que, selon le rapport du Gouvernement, le projet de loi visant à promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle des travailleurs et qui adaptera le cadre législatif au besoin de concilier les responsabilités au travail et dans la famille dans la société moderne, était examiné par le Parlement.

La Commission a noté que les normes régissant la collaboration entre l'Institut national pour l'emploi et les diverses administrations publiques, le programme visant à promouvoir l'emploi agricole et le programme d'ateliers de travail, inclut l'existence de responsabilités familiales comme l'un des critères préférentiels pour le choix. Il a prié le Gouvernement de fournir des renseignements sur les résultats pratiques obtenus par ces programmes.

Selon les informations statistiques fournies par le Gouvernement, les contrats à temps partiel qui facilitent la compatibilité entre la vie familiale et la vie de travail étaient au nombre de 358 533 en 1989 et de 2 367 093 en 1998. Les femmes constituent 59,8 % de tous les contrats à temps partiel. La Commission a noté que les travaux à temps partiel et la promotion de sa stabilité conclue par le

Gouvernement et les organisations les plus représentatives de syndicats le 13 novembre 1998, et dont la teneur a été incorporée dans le Décret législatif royal n° 15/1998, en date du 17 novembre 1998 et elle a prié le Gouvernement de fournir des renseignements sur la manière dont le Décret ci-dessus est appliqué en pratique.

La Commission a rappelé que d'après la Confédération des syndicats des comités de travailleurs, il y avait une grande pénurie d'infrastructures pour les soins des enfants et des personnes âgées. À cet égard, le Gouvernement a indiqué que des mesures législatives sont complétées par la promotion de services de soins aux personnes et notamment de programmes de collaboration entre les administrations, de subventions accordées par le Ministère du travail et des affaires sociales aux organisations à but non lucratif et de subventions accordées par l'administration générale de l'État aux programmes visant à faciliter la compatibilité entre la vie familiale et le travail. Ces programmes sont conçus à l'intention de zones de banlieues et pauvres, nouvellement créées et de zones rurales. La Commission a noté que le montant total de ces subventions s'élevait à 312 485 031 pesetas en 1997 et à 271 551 250 pesetas en 1998 et elle a demandé des renseignements sur la manière dont cette réduction avait touché des divers services. Elle a aussi noté qu'en 1997-98, environ 90,9 % des enfants entre 4 et 5 ans et 66 % des enfants de plus de 3 ans étaient inscrits à l'école. De plus, dans 16 communautés autonomes, le niveau de couverture des enfants entre 0 et 3 ans par les services publics était de 14,6 % en 1997. La Commission a prié le Gouvernement de continuer à fournir des informations dans ce domaine ainsi que sur les services fournis aux personnes âgées.

**Convention n° 103 :** Dans son observation en date de 2003, la Commission a noté avec intérêt l'adoption de textes et de réglementations législatives diverses qui peuvent renforcer la protection de la maternité et particulièrement la Loi n° 97/1999 qui vise à promouvoir la conciliation de la vie de travail et de la vie familiale et qui porte la durée du congé de maternité à 18 semaines.

En ce qui concerne la protection contre les licenciements, le Gouvernement mentionne les améliorations apportées au système de protection de la maternité par la Loi n° 39/1999, qui amende sur un certain nombre de points de la Charte des travailleurs, notamment en ce qui concerne le licenciement. Par conséquent, la terminaison du contrat de travail pour des raisons objectives et le licenciement pour des raisons disciplinaires seront considérés comme nuls et nonavenus au cours de la période de suspension du contrat de travail, notamment pour la maternité, les risques liés à la grossesse et dans le cas d'adoption ainsi que en ce qui concerne les travailleuses enceintes depuis la date du commencement de la grossesse jusqu'au début de la période de suspension du contrat (sections 52 4) et 55 5), en liaison avec la section 45 de la Charte des travailleurs). D'après le Gouvernement, cette protection s'appliquerait dans les cas d'excédent de personnel même si les dispositions pertinentes n'ont pas été amendées explicitement dans ce domaine, compte tenu des garanties de procédures intéressant ce type de licenciement. La Commission a noté ces changements avec intérêt car ils représentent un progrès par rapport à l'ancienne législation, la grossesse et la maternité étant maintenant explicitement prises en considération. Cependant, la Commission a noté que les nouvelles dispositions de la Loi n° 39/1999 ne s'appliquent pas lorsque la terminaison du contrat ou le licenciement pour des raisons disciplinaires n'ont rien à voir avec la grossesse et le droit au congé. Elle rappelle à ce sujet que conformément à l'Article 6 de la Convention, alors qu'une femme est absente pour

des raisons de congé de maternité conformément à la Convention, il n'est pas légal pour son employeur de la licencier pendant cette absence ni de lui donner congé à un moment où la travailleuse est absente. La Commission espère que le Gouvernement continuera à examiner cette question et qu'il sera en mesure d'indiquer dans son prochain rapport toute nouvelle mesure adoptée ou envisagée pour donner plus de force à la Convention dans ce domaine. En outre, la Convention est allée jusqu'à proposer que le Gouvernement examine la possibilité de ratifier la Convention de l'an 2000 sur la protection de la maternité (n° 183), qui contient des dispositions plus souples relatives à la protection contre le licenciement tout en étendant la durée de la période de protection. Dans ses observations précédentes, la Commission a appelé l'attention du Gouvernement sur les dispositions juridiques applicables aux travailleurs domestiques, donnant le droit à l'employeur de mettre fin à un contrat d'un domestique avant l'expiration du temps de service agréé en ayant recours à la procédure de « renoncement ». La Commission a noté que, dans certains cas, cette procédure peut permettre aux employeurs d'éviter les règles respectant la protection de la maternité envisagées par la Convention, car ils peuvent utiliser la procédure de « renoncement » dès qu'ils apprennent la grossesse de l'employée, lui niant toute protection, notamment la protection contre le licenciement, et elle a donc demandé au Gouvernement de réexaminer cette question. Le Gouvernement a déclaré que les dispositions juridiques applicables aux relations liant un employé domestique à son employeur sont d'une nature spéciale compte tenu du lieu où les obligations contractuelles qui en découlent et de la relation de confiance qui doit exister entre les parties au contrat. Il a ajouté que ces circonstances particulières, reconnues par les tribunaux, justifient la non-application des règles respectant la protection énoncée dans la Charte des travailleurs. À cet égard, sans négliger l'importance de la confiance comme élément caractéristique de la spécificité de la relation d'emploi dans le travail domestique, la Confédération syndicale des comités de travailleurs (CC.OO) a estimé que les droits fondamentaux des travailleurs et dans ce cas le droit des femmes ne doit pas être soumis à une discrimination pour des raisons de maternité et doit néanmoins être respecté.

La Commission a rappelé que conformément au paragraphe 3 h) de l'Article 1 de la Convention, le travail domestique dans des logements privés est inclus dans la définition du terme « occupation non industrielle » et relève donc de la Convention. Tout en étant d'accord avec le Gouvernement au sujet de la nature particulière de ce type de relation d'emploi la Commission a néanmoins répété que les garanties et la protection offertes par la Convention sont totalement applicables au travail domestique. La Commission espère donc que le Gouvernement sera en mesure de fournir des informations dans ses rapports ultérieurs sur tout progrès accompli dans le renforcement du contrôle en ce qui concerne les abus auxquels les procédures de « renonciation » peuvent donner lieu, assurant par là, dans le contexte de la protection de la maternité, une égalité de traitement réelle à la fois entre les hommes et les femmes et entre les femmes employées dans le travail domestiques et celles qui sont employées dans d'autres types de travail rémunéré conformément aux dispositions de la Convention.

Dans sa demande directe en l'an 2003, la Commission a noté que la Confédération des syndicats de Commission de travailleurs (CC.OO) a déclaré que, à son avis, la période de 180 jours de contribution demandée par la législation espagnole prive un grand nombre de travailleuses des droits aux avantages de la maternité et particulièrement celles qui sont employées à temps partiel. À cet égard,



la Commission a noté avec intérêt l'information fournie par le Gouvernement selon laquelle le quatrième Plan pour l'égalité des chances des hommes et des femmes pour la période 2003-06 inclut notamment l'élimination de la période minimale de contribution pour les droits aux allocations de maternité pour la période de congé obligatoire postnatale (six semaines après l'accouchement). La Commission a aussi noté, aux termes de la section 4 1) 4) du Décret royal n° 1 251/2001 où la femme ne répond pas aux conditions fixées pour des avantages monétaires, elle peut autoriser le père de l'enfant à recevoir ces avantages pendant toute la période de son congé, à l'exception de la période de six semaines de congé obligatoire, à condition qu'elle remplisse les conditions fixées dans la réglementation. En ce qui concerne les travailleuses à temps partiel, le Gouvernement a ajouté que des règles spéciales tenant compte du principe d'égalité et de proportionnalité sont applicables au calcul des période de contribution. La Commission a espéré que le Gouvernement pourra indiquer dans son prochain rapport les mesures adoptées pour atteindre les objectifs du quatrième Plan pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'élimination de la période qualifiant pour la distribution des avantages monétaires pendant la période de congé obligatoire.

## Troisième partie

### Information complémentaire

#### Bangladesh

- Dans le cadre du projet « Accès à l'autonomie des femmes grâce à l'emploi et à la santé » financé par le Département du travail des États-Unis, des accords ont été négociés et conclus en l'an 2003 avec tous les participants du secteur de plantation des théiers, c'est-à-dire l'Organisation des employeurs du BTA-Syndicat des travailleurs/BCSU et Ministère de la main-d'œuvre, pour encourager leur participation et accroître leur capacité à fournir des services au groupes cibles du projet. Environ 13 000 travailleurs, essentiellement des femmes dans le secteur de la plantation du thé sont couvertes par ces accords. En ce qui concerne les activités du projet visant les petites entreprises appartenant à des femmes, la formation fournie sous les auspices du projet a renforcé l'exposition des femmes-chefs d'entreprises aux marchés et leur autorité dans les négociations avec les commerçants. Un exemplaire du rapport le plus récent de ce projet a été fourni au secrétariat de la Division pour le progrès des femmes.
- L'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Banque asiatique de développement (BAD) ont lancé ensemble un projet visant à explorer les possibilités d'améliorer les conditions de travail dans les pays en développement en vue d'atteindre une croissance économique plus rapide et plus équitable. Le projet visait trois domaines principaux: discrimination fondée sur le sexe, travail des enfants et santé et sécurité au travail. L'objectif de l'exercice était d'élaborer des stratégies possibles pour intégrer les objectifs d'équité et d'efficacité dans le processus de choix de conception et de contrôle des projets d'investissement réalisés par la Banque asiatique de développement et les gouvernements nationaux dans les pays en développement. Dans le contexte de ce projet, des études détaillées ont été réalisées au Bangladesh, au Népal, aux Philippines et en Thaïlande dans chacune des trois zones choisies, notamment la discrimination fondée sur le sexe. L'étude sur le Bangladesh concernant cette discrimination a été envoyée au secrétariat de la Division de la promotion de la femme.