



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

Distr. générale  
12 septembre 2008

Original : français

1

---

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

**Quarante-deuxième session**

20 octobre-7 novembre 2008

**Point 5 de l'ordre du jour\* :**

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

**Rapports soumis par les Institutions spécialisées  
des Nations Unies sur l'application de la Convention  
dans les domaines entrant dans le cadre de leurs activités**

**Note du Secrétaire général**

**Additif**

**Organisation internationale du Travail**

---

\* CEDAW/C/2008/III/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, septembre 2008

**Table des matières**

	<i>Page</i>
Première partie : Introduction.....	3
Deuxième partie : Renseignements sur la situation de certains pays.....	5
Bahreïn .....	5
Belgique .....	6
Cameroun .....	7
Canada .....	9
Équateur.....	11
El Salvador .....	12
Kirghizistan.....	13
Madagascar.....	14
Mongolie.....	15
Myanmar .....	17
Portugal .....	17
Slovénie.....	19
Uruguay.....	20

## **Première partie**

### **Introduction**

Un certain nombre de Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) traitent de l'article 11 de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Parmi les 188 Conventions adoptées à ce jour, les renseignements figurant dans le présent rapport renvoient principalement aux suivantes :

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ratifiée par 166 États membres;
- Convention concernant la discrimination (Emploi et profession), 1958 (n° 111), ratifiée par 168 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales 1981 (n° 156) ratifiée par 40 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 :

#### **Travail forcé**

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

#### **Travail des enfants**

- Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138);
- Convention sur les pires formes du travail des enfants, 1999 (n° 182).

#### **Liberté syndicale**

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87);
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 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 (no 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 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 (CEACR), organe composé d'experts indépendants du monde entier, qui se réunit chaque année. La deuxième partie du présent rapport offre un résumé des observations et demandes directes formulées par la Commission d'experts. Les observations sont consignées dans le rapport annuel de la Commission d'experts à la Conférence internationale du Travail, qui paraît en langues anglaise, espagnole et française. Les demandes directes (rédigées en anglais et en français, ainsi qu'en espagnol s'il s'agit de pays hispanophones), qui ne sont pas publiées sous forme de livre, sont néanmoins portées à la connaissance du public. Elles sont par la suite versées dans les bases de données de l'OIT relatives aux activités de surveillance (ILOLEX).

Les observations ci-dessous sont de brèves références à des commentaires plus détaillés des organes de contrôle de l'OIT. Les commentaires pertinents de la Commission d'experts auxquels il est fait référence dans la deuxième partie peuvent être consultés à l'adresse [www.ilo.org/public/french/standards/norm/index.htm](http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/index.htm). et dans la base de données APPLIS.

## Deuxième partie

### Renseignements sur la situation de certains pays

#### Bahreïn

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

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n° 111** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts a pris note de l'avis du gouvernement selon lequel la non-discrimination dans l'emploi est assurée par le fait que les dispositions du Code du travail s'appliquent de manière égale à tous les travailleurs, quels que soient leur nationalité, leur sexe, leur religion, leurs convictions politiques ou autres. La Commission a également pris note que le gouvernement considérait qu'en vertu de l'article 110 du Code du travail, la révocation pour raisons discriminatoires était une révocation sans raison légitime. Prenant note que les tribunaux n'avaient été saisis d'aucun cas de discrimination dans l'emploi ou la profession, la Commission a pensé que cela soulevait des doutes quant à l'efficacité de la protection juridique actuellement disponible en matière de discrimination relative au travail. Elle a attiré également l'attention du gouvernement sur le fait que l'article 18 de la Constitution n'interdit pas la discrimination fondée sur la race et la couleur et qu'il ne semble pas protéger les non-nationaux contre la discrimination pour les motifs énumérés dans la Convention, ce qui pourrait laisser les nombreux travailleurs étrangers vivant dans le pays sans protection juridique contre un tel traitement. La Commission a encouragé le gouvernement à examiner et à modifier la législation du travail en vue d'y introduire une définition de la discrimination et son interdiction conformément à la Convention.

Notant que les employés de maison, les travailleurs occasionnels et les ouvriers agricoles étaient exclus de la portée du Code du travail, la Commission a pris note de la déclaration du gouvernement selon laquelle ces travailleurs étaient protégés par le droit civil. En outre, certaines dispositions du Code du travail s'appliquaient à ces travailleurs et ils avaient le droit de porter plainte auprès du Ministère du travail et des affaires sociales. La Commission a demandé au gouvernement d'indiquer quelles sont les dispositions du Code du travail ou autre législation pertinente qui s'appliquent aux employés de maison, aux travailleurs occasionnels et aux ouvriers agricoles et quel est le nombre et la nature des plaintes déposées auprès du Ministère du travail et des affaires sociales par ces travailleurs.

Notant que le Code pénal qualifiait de délit le viol et les violences sexuelles, la Commission a considéré que ces dispositions pourraient ne pas fournir une protection adéquate contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail du fait que certaines pratiques ou comportements peuvent ne pas aller jusqu'à de tels délits, mais constituaient néanmoins une discrimination fondée sur le sexe. La Commission demande au gouvernement d'indiquer si de tels cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont été portés devant les tribunaux en vertu des dispositions pertinentes du Code pénal. Elle a encouragé le gouvernement à prendre des mesures spécifiques pour définir, interdire et prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Dans ce contexte, la Commission a noté que selon des estimations fournies par la Central Statistic Organization (Organisation centrale de statistique) en 2001, le taux de participation des femmes à la vie active au Bahreïn n'est que de 10,9 %, comparé à 44,7 % pour les hommes. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur toutes les mesures prises pour promouvoir et assurer l'égalité des chances des femmes en ce qui concerne l'accès aux emplois et aux professions. Tout en se félicitant de l'engagement pris par le gouvernement et des activités qu'il réalise pour renforcer l'efficacité professionnelle des travailleurs grâce au perfectionnement des compétences et à la formation, elle a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir une participation égale des hommes et des femmes dans la gamme la plus large possible de professions, notamment dans des professions traditionnellement exercées par des hommes. Elle a également demandé au gouvernement de fournir des détails sur la loi et la pratique en ce qui concerne l'accès des femmes à des postes dans la magistrature.

De plus, la Commission s'est référée à l'article 63 du Code du travail (deuxième phrase) qui, selon la traduction anglaise publiée par le Ministère du travail et des affaires sociales, prévoit que «le Ministère du travail et des affaires sociales rendra une ordonnance prescrivant les professions et les emplois pour lesquels un employeur peut offrir un autre débouché d'emploi à une travailleuse à cause de son mariage.» Toutefois, le gouvernement a déclaré que l'article 63 du Code du travail interdisait simplement à l'employeur de licencier des travailleuses pour raison de mariage, de grossesse ou d'accouchement. La Commission a demandé au gouvernement de confirmer que l'article 63 a été modifié de manière à ne plus autoriser le Ministère du travail et des affaires sociales à prescrire des professions ou des emplois pour lesquels un employeur peut offrir un autre débouché d'emploi aux travailleuses à cause de leur mariage et de fournir des informations sur toute restriction ou exclusion concernant un emploi ou une profession imposé aux femmes, en droit ou en pratique, du fait de leur mariage ou de leurs responsabilités familiales.

## **Belgique**

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la Belgique a ratifié les Conventions nos 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions nos 29 et 105, 138 et 182, 87 et 98, ainsi que les Conventions nos 122 et 171.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n° 100** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission d'experts a noté que les statistiques montraient qu'au premier trimestre de 2004, les femmes représentaient 40 % de la population active totale et pourtant comptaient pour 60 % des travailleurs dans les trois catégories de salaire les plus faibles (moins de 70 euros par jour). Inversement, seuls 26 % des salaires des femmes figurent parmi les plus élevés (150 euros par jour). La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations plus détaillées sur les mesures prises pour corriger l'écart persistant entre les rémunérations des travailleurs et des travailleuses.

**Convention n° 111** : Dans la demande directe, qu'elle a formulée en 2006, la Commission a pris note des statistiques montrant en Belgique la persistance d'une ségrégation des professions fondée sur le sexe, les femmes étant surreprésentées dans les domaines de la santé, des services sociaux et de l'éducation et sous-représentées dans les secteurs commercial, manufacturier et dans le secteur privé en général. La grande majorité des travailleurs à temps partiel étaient des femmes. La Commission a souligné la nécessité de prendre des mesures pour promouvoir la participation égale des femmes dans les emplois et les professions, en particulier dans le secteur privé, notamment dans les emplois à responsabilité.

En ce qui concerne le Service public fédéral, la Commission a noté que le Service public fédéral personnel et organisation avait adopté un plan d'action sur la diversité pour la période 2005-2007. Le plan a pour objectif de parvenir à ce que les femmes occupent un tiers des postes de haut rang dans le Service public fédéral. Notant que la cellule diversité permanente du Service public fédéral personnel et organisation avait pris des mesures pour assurer l'exécution du plan d'action, la Commission a demandé au gouvernement d'indiquer les résultats mesurables obtenus par la mise en œuvre du plan d'action.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a élaboré un plan stratégique pour la période 2005-2007. Le plan a cinq principaux objectifs, notamment mettre en place un service pour la gestion des plaintes; développer et promouvoir les outils nécessaires à l'intégration d'une perspective sexospécifique; préparer et exécuter les décisions du gouvernement; améliorer les ressources statistiques; et renforcer sa capacité institutionnelle. La Commission a noté que la « loi-programme » du 9 juillet 2004, qui porte amendement à la Loi du 25 février 2003 sur la discrimination, spécifie que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peut intervenir dans les cas où l'application de la loi est mise en question.

## **Cameroun**

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, le Cameroun a ratifié les Conventions nos 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions nos 3, 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n° 103** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission a soulevé la question de savoir si les travailleuses qui n'ont pas été employées pendant la période requise pour bénéficier des prestations de maternité reçoivent des indemnités appropriées prélevées sur les fonds publics (par exemple dans le cadre d'un programme d'assistance). Dans ce contexte, le gouvernement a fait savoir que la période d'emploi requise stipulée à l'article 25 de la Loi du 12 juin 1967 respectant le Code de prestations familiales n'était plus appropriée vu les réalités économiques du pays et devrait donc être réexaminée à la suite de la réforme du système de sécurité sociale en cours dans le pays. La Commission a demandé au gouvernement de l'informer des progrès accomplis à cet égard.

**Convention n° 89** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission s'est référée aux paragraphes 191 à 202 de son Enquête générale de

2001 sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie, dans laquelle elle fait observer que la tendance actuelle est sans aucun doute de s'écarter d'une interdiction complète du travail de nuit des femmes et de laisser aux partenaires sociaux la responsabilité de déterminer l'étendue des exemptions autorisées. La Commission a également rappelé que les États Membres ont l'obligation de revoir périodiquement leur législation en matière de protection à la lumière des connaissances scientifiques et technologiques en vue de réviser les dispositions sexospécifiques et les contraintes discriminatoires. La Commission a rappelé que le Protocole de 1990 à la Convention n° 89 avait été conçu pour faciliter une transition souple d'une interdiction pure et simple au libre accès au travail de nuit, surtout pour les États qui souhaitent offrir aux femmes la possibilité de travailler de nuit et qui estiment qu'une certaine protection institutionnelle devrait être maintenue afin d'éviter des pratiques d'exploitation et une aggravation soudaine des conditions sociales des travailleuses. La Commission a invité le gouvernement à envisager favorablement la ratification du Protocole de 1990.

**Convention n° 100** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission a noté que le paragraphe 2 de l'article 61 du Code du travail stipule que « dans des conditions de travail égales et des compétences professionnelles identiques, les salaires de tous les travailleurs sont égaux, sans discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'âge, le statut et les croyances religieuses des travailleurs ». La Commission a noté que ledit article ne reflète pas pleinement le principe de la rémunération égale des hommes et des femmes tel qu'énoncé dans la Convention, ce principe comprenant non seulement le travail dans des conditions égales ou des types similaires de travail, mais également des types de travail qui, bien que différents, sont de valeur égale. La Commission a demandé au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour donner sa pleine valeur législative au principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Dans ses commentaires précédents, la Commission a pris note des observations faites par l'Union des syndicats libres du Cameroun concernant l'application par certains employeurs, particulièrement dans les régions reculées, de taux de salaire différents pour les hommes et pour les femmes. Le gouvernement a déclaré qu'afin de remédier à la situation, les travailleurs affectés et les syndicats ont la responsabilité de dénoncer de tels employeurs. À cet égard, la Commission a noté que selon les résultats d'une enquête menée en septembre 2007 avec l'aide de l'OIT, les dispositions en vigueur concernant la preuve de discrimination empêchent quasiment les travailleurs de prouver qu'ils sont victimes de discrimination. L'enquête a montré que c'était l'une des raisons pour lesquelles, bien que les pratiques discriminatoires soient largement connues, il y a eu connaissance de peu de conflits. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour aider les travailleurs à prouver la discrimination en matière de salaire. La Commission a également demandé au gouvernement de fournir des informations sur la manière dont les inspections du travail assurent l'application efficace de la Convention et particulièrement sur le nombre d'inspections du travail réalisées dans les régions reculées et la nature des violations du principe de la rémunération égale entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale qui ont été enregistrées.

**Convention n° 111** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission a noté que selon une enquête sur les obstacles à l'application des principes fondamentaux et droits au travail au Cameroun, réalisée en septembre



2007 par le Projet d'appui pour la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux (PAMODEC), la législation camerounaise ne contenait pas de dispositions traitant spécifiquement du harcèlement sexuel. L'enquête indique également que l'article 12 du projet préliminaire de l'Acte uniforme portant organisation pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique (OHADA) concernant le droit du travail interdit toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel au travail résultant de tout type de comportement abusif et répétitif. Toutefois, la Commission a noté que, selon l'enquête du PAMODEC, il serait difficile de lutter contre le harcèlement sexuel efficacement en vertu de cet article du fait des lacunes qui existent dans le projet préliminaire du OHADA concernant la charge de la preuve, la protection des témoins et les peines applicables. En vue de la gravité du harcèlement sexuel dans l'emploi et les professions et de son impact, la Commission a attiré l'attention du gouvernement sur la nécessité d'assurer que la législation interdit explicitement le harcèlement sexuel. La Commission s'est déclarée continuellement préoccupée par le statut juridique inégal des femmes en ce qui concerne le droit à la propriété, les lois sur le crédit et la faillite, et le droit des maris de demander une décision judiciaire pour empêcher leurs femmes d'exercer certaines professions. Notant que les femmes ne représentent que 25 % des fonctionnaires et seulement 30 % des demandeurs d'emploi en général, la Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises dans le cadre de la politique nationale de l'emploi pour promouvoir l'égalité entre les sexes s'agissant de l'accès à l'emploi et à la formation et d'envoyer des informations sur les résultats obtenus dans ce domaine.

La Commission a pris note de l'article 82 du Code du travail, qui interdit aux femmes de travailler de nuit dans l'industrie, et de l'article 83 du Code du travail, qui prévoit l'adoption d'une décision judiciaire déterminant quels types de travail les femmes n'ont pas le droit d'exécuter. La Décision exclut les femmes des travaux qui vont au-delà de leur force physique et des travaux considérés comme dangereux ou insalubres. La Commission a noté que, selon l'enquête du PAMODEC mentionnée ci-dessus, la vaste majorité des femmes interrogées ont suggéré de mettre à jour périodiquement la Décision relative à l'article 83 du Code du travail pour l'ajuster conformément aux nouvelles compétences et capacités professionnelles des femmes. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur la révision de la liste des types de travail qui sont interdits aux femmes et lui a demandé de limiter les mesures de protection concernant les femmes aux mesures ayant pour but de protéger la maternité.

## **Canada**

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, le Canada a ratifié les Conventions nos 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 87, 105, 122 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n° 100** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission a noté que selon gouvernement, il y a eu, entre 1990 et 2003, un déclin dans l'écart moyen de salaire (de 33,2 % à 29,5 %). Cependant, le salaire moyen des

femmes actives est encore largement inférieur à celui des hommes, même lorsqu'elles sont employées à plein temps. Une étude réalisée récemment par Statistique Canada a montré qu'en 2003, les femmes employées à plein temps pendant toute l'année gagnaient 71 % du salaire des hommes et que l'écart entre les salaires des hommes et des femmes n'avait pas beaucoup changé au cours de la dernière décennie.

La Commission a en outre noté, qu'en mai 2004, le Groupe de travail sur l'équité salariale, a présenté, à la demande du Gouvernement canadien, son rapport complet intitulé « L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental » contenant un certain nombre de recommandations pour l'application d'un régime dynamique d'équité salariale. Ce régime couvrirait tous les employeurs relevant de la compétence fédérale dans les secteurs public et privé ainsi que les entrepreneurs fédéraux et comprendrait une nouvelle législation gérée par une commission canadienne de l'équité salariale, un tribunal canadien de l'équité salariale et des arbitres de l'équité salariale. La Commission a noté que le gouvernement analysait les recommandations et que des options de politiques étaient élaborées pour examen par le gouvernement. Se félicitant de cet examen de large portée et des recommandations novatrices qui visent à faire sortir le Canada de l'impasse dans laquelle il se trouve en ce qui concerne la réalisation de l'équité salariale, la Commission a demandé au gouvernement de la tenir informée des mesures qu'il a prises ou qu'il envisage de prendre pour donner effet aux recommandations et de leur impact.

**Convention n° 111** : La Commission se félicite des informations fournies en ce qui concerne les activités de Condition féminine Canada (CFC), notamment pour ce qui est des activités de sensibilisation, de la recherche, de l'examen du Programme concernant les aides familiaux résidants et des travaux avec les organisations de femmes autochtones. La Commission a pris note en particulier des travaux réalisés par CFC et Statistique Canada pour rédiger un document intitulé Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe qui a été publié en 2006. La Commission a noté que suivant le rapport il y a eu une augmentation du nombre de femmes qui sont nées en dehors du pays, sont membres d'une minorité visible, sont membres d'une population autochtone ou sont handicapées.

La Commission a noté que selon le rapport, au cours de la dernière décennie, il y a eu une augmentation spectaculaire dans les niveaux d'emploi des femmes ayant de jeunes enfants, accompagnée d'une augmentation sensible du nombre de places disponibles dans les garderies réglementées. Toutefois, le rapport montre que la majorité des femmes employées continuent à travailler dans des professions dans lesquelles elles ont été traditionnellement concentrées et il n'y a virtuellement eu, au cours de la dernière décennie, aucun changement dans la proportion de femmes employées dans les professions dans lesquelles elles prédominent. Entre 1996 et 2004, la proportion de femmes dans des postes de direction a également décliné et les femmes ont tendance à être plus représentées dans des postes de niveau inférieur qu'au niveau supérieur (p. 113). La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou qu'il est envisagé de prendre pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'emploi et dans les professions, notamment en remédiant aux déséquilibres entre les sexes en ce qui concerne le travail non rémunéré. La Commission a également demandé des informations sur les mesures visant à promouvoir l'emploi des femmes dans des professions non traditionnelles et dans des postes de direction.

La Commission a pris note des informations fournies par le gouvernement en réponse à une communication soumise par l'ancienne Confédération internationale des syndicats libres en ce qui concerne la prévalence du harcèlement sexuel des femmes dans l'emploi. Le gouvernement a fourni des statistiques montrant que, pendant une période de deux ans se terminant en mai 2005, la Commission canadienne des droits de l'homme a été saisie de 158 cas de discrimination fondée sur le sexe contenant une allégation de harcèlement. De ces cas, seul sept ont été entendus, 26 ont été résolus et deux ont été résolus au cours d'un processus préliminaire. Vu la large prévalence du harcèlement sexuel des femmes dans l'emploi et le faible taux de plaintes enregistrées et entendues, la Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les mesures spécifiques prises pour remédier au harcèlement sexuel.

### Équateur

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, l'Équateur a ratifié les Conventions nos 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n<sup>o</sup> 100 :** Dans l'observation qu'elle a formulée en 2006, la Commission d'experts a noté que, selon le gouvernement, l'article 79 du Code du travail, qui prévoit « une rémunération égale pour un travail égal », est compatible avec l'article 36 de la Constitution de l'Équateur qui établit le principe de « rémunération égale » pour les hommes et les femmes pour « un travail de valeur égale ». Rappelant que le principe de la rémunération égale tel que défini dans la Convention va au-delà d'une rémunération égale pour un travail égal, la Commission ne doutait pas que le gouvernement prendrait les mesures nécessaires pour harmoniser l'article 79 du Code du travail avec la Convention.

**Convention n<sup>o</sup> 103 :** Dans l'observation qu'elle a formulée en 2003, la Commission d'experts a exprimé le ferme espoir que le gouvernement prendrait toutes les mesures nécessaires pour rendre la législation nationale conforme à la Convention en incluant dans le Code du travail une disposition stipulant explicitement que dans le cas d'accouchement tardif, le congé avant la date présumée de l'accouchement sera prolongé jusqu'à la date actuelle de l'accouchement et que la date de la période de congé obligatoire après l'accouchement ne sera pas de ce fait réduite. La Commission a également noté que l'article 155 du Code du travail ne prévoit plus explicitement, depuis sa modification par la Loi n<sup>o</sup> 133 de 1991, le droit des femmes employées dans des entreprises de plus de 50 employés (qui ont l'obligation de fournir une crèche en vertu du paragraphe 1 de l'article 155) d'interrompre leur travail pour allaiter leurs enfants, conformément aux dispositions de la Convention. La Commission a donc attiré l'attention du gouvernement sur la nécessité d'introduire une disposition dans la législation garantissant à toutes les femmes travaillant dans des entreprises auxquelles la Convention s'applique, que les interruptions aux fins d'allaitement seront comptées comme des heures de travail et rémunérées en conséquence. La Commission a également espéré que, dans le cas de femmes employées dans les

entreprises qui n'ont pas crèche, les mesures nécessaires seront prises pour compléter le paragraphe 3 de l'article 155 du Code du travail, aux termes duquel les femmes qui allaitent leurs enfants bénéficieront de journées de travail de six heures, en spécifiant que cette journée de travail réduite sera comptée comme journée complète de travail et rémunérée en conséquence.

**Convention n° 111** : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2006, la Commission a noté avec intérêt la réactivation de la table ronde sur «la politique de l'emploi et de l'égalité des sexes» sous la direction du Conseil national des femmes (CONAMU). En ce qui concerne ses observations précédentes sur l'amendement de certaines dispositions du Code commercial et de la législation sur les coopératives, la Commission a noté que le gouvernement avait demandé au National Cooperatives Directorate (Directorat des coopératives nationales) de prendre les mesures nécessaires pour abroger le paragraphe b) de l'article 17 de la Loi sur les règlements des coopératives, en vertu duquel les femmes mariées devaient demander l'autorisation de leurs époux pour devenir membres de coopératives de logement, de coopératives agricoles ou de coopératives de potagers familiaux.

### **El Salvador**

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, El Salvador a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100, 111 et 156. Il a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n° 100** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission d'experts a noté que selon le paragraphe 1 de l'article 38 de la Constitution nationale, l'article 123 du Code du travail et l'article 19 des Règlements standard du travail pour le secteur privé, le principe de rémunération égale pour les travailleurs et les travailleuses s'applique à condition que le travail soit égal et que les travailleurs soient employés dans le même établissement ou la même entreprise dans les mêmes conditions. La Commission a rappelé que la Convention se réfère à une rémunération égale pour les hommes et les femmes pour «un travail de valeur égale» et ne limite pas la portée de la comparaison à un travail égal ou un travail accompli dans les mêmes conditions ou dans la même entreprise ou le même établissement. La Commission a exprimé l'espoir que le gouvernement modifiera la législation pour y incorporer pleinement le principe de «valeur égale».

**Convention n° 111** : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2006, la Commission a noté que l'article 627 du Code du travail, qui s'applique aux femmes travaillant dans le secteur des zones de traitement pour l'exportation (*maquila*) prévoit des peines spécifiques pour les employeurs qui licencient des femmes enceintes ou des femmes handicapées et que le suivi de l'interdiction de procéder à des tests de grossesse comme condition pour être recrutée ou pour garder un emploi a été renforcé. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les cas détectés par l'inspection du travail, les mesures prises et les résultats obtenus.

La Commission a pris note des efforts déployés par le gouvernement pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Elle a cependant exprimé l'espoir que le gouvernement continuerait à envisager d'adopter des dispositions juridiques spécifiques pour garantir la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La Commission a noté avec intérêt les activités réalisées pour mettre en œuvre le plan visant à promouvoir l'intégration des femmes sur le marché du travail et les efforts déployés par le Conseil supérieur du travail pour formuler une politique de l'égalité.

### **Kirghizistan**

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, le Kirghizistan a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n° 100** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission a noté que la Loi sur l'égalité entre les sexes visait à protéger les hommes et les femmes contre la discrimination sexuelle dans les relations du travail et stipulait à l'article 17 que les personnes de sexe différent ont droit à des salaires égaux pour les mêmes compétences et les mêmes conditions de travail. La Commission a attiré l'attention du gouvernement sur le fait que le principe énoncé dans la Convention va au-delà d'une référence à un travail identique ou similaire et qu'une rémunération égale pour les travailleurs et les travailleuses doit être entendue comme couvrant des travaux différents exécutés par des hommes et des femmes mais qui ont une valeur égale. En conséquence, la Commission a demandé au gouvernement d'envisager de modifier l'article 17 de la Loi sur l'égalité entre les sexes pour la rendre conforme au principe énoncé dans la Convention.

La Commission a en outre noté que l'article 213 du Code du travail définit les salaires comme comprenant « une rémunération en espèces qu'un employeur doit payer à un employé pour un travail ». Elle a noté l'introduction d'un système de bonifications et autres incitations matérielles qui ne font pas partie d'un taux de salaire habituel du travailleur mais ont pour but d'accroître l'efficacité, le rendement et la qualité du travail. À cet égard, la Commission a fait observer que le principe de la Convention s'applique aussi bien au salaire de base qu'à tout autre émolument, payé en espèces ou en nature. Elle demande par conséquent au gouvernement d'indiquer comment le principe de la rémunération égale est appliqué aux paiements en nature ainsi qu'aux paiements additionnels tels que les primes d'ancienneté, les suppléments, les bonifications ou les indemnités de mission de manière à assurer que de tels paiements ne donnent pas lieu à une discrimination fondée sur le sexe.

La Commission a noté avec intérêt l'adoption par le gouvernement d'une politique de réforme des salaires (2003-2010) dont l'un des principaux objectifs est l'interdiction de discriminer contre les travailleurs pour toute sorte de motifs, notamment le sexe. Elle a également pris note que le Décret n° 141 du 18 mars 2004 approuvait un plan de mesures pour appliquer cette politique, notamment des propositions visant à améliorer le système de détermination des salaires dans le secteur public et à réglementer la détermination des salaires dans le secteur privé. La Commission a demandé au gouvernement de mentionner quelles mesures il a prises ou envisage de prendre dans le cadre de la politique de réforme des salaires pour promouvoir et assurer l'application du principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Notant que, en moyenne, les femmes continuent de gagner moins que les hommes et qu'elles travaillent dans des secteurs de l'économie qui sont moins bien payés comparés aux secteurs dans lesquels les hommes travaillent, la Commission a souligné la nécessité de prendre des mesures pour lutter contre les écarts entre les salaires des hommes et des femmes, promouvoir l'accès des femmes à des emplois dans les secteurs dominés par les hommes et assurer que les professions dominées par les femmes ne sont pas sous-évaluées.

### **Madagascar**

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, Madagascar a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 29, 87, 98, 122, 138, et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n° 100** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission d'experts a noté que selon le gouvernement, en 1993 les femmes gagnaient 64,4 % du salaire des hommes et 61,8 % en 2001. En 2001, dans l'industrie textile les femmes gagnaient 71 % du salaire de leurs homologues masculins, ce qui constituait un progrès considérable comparé à 1993, année pour laquelle le même ratio était de 53,2 %. La Commission a également noté que l'écart entre les salaires des deux sexes demeurait plus élevé dans le secteur privé, et était particulièrement élevé dans l'économie non formelle.

La Commission a rappelé que l'article 55 des projets d'amendement au Code du travail de mai 2000 stipulait que « pour les mêmes qualifications professionnelles, le même emploi et pour un travail de valeur égale, le salaire doit être le même pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur couleur, leur extraction nationale, leur sexe, leur âge et leur statut dans les conditions prévues au présent chapitre ». Ce libellé semble être plus restrictif que la Convention du fait que la comparaison de la valeur égale telle qu'elle est entendue dans la Convention n'est pas nécessairement au niveau du travail accompli dans le contexte de deux emplois identiques. Une comparaison devrait plutôt être possible entre des emplois qui ne sont pas identiques, mais néanmoins de valeur comparable. Le gouvernement a indiqué qu'il transmettrait les préoccupations de la Commission au Conseil national du travail. La Commission a instamment prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer que l'article 44 des projets d'amendement au Code du travail reflète pleinement le principe de la Convention.

**Convention n° 111** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts a noté que le gouvernement avait intégré des démarches soucieuses de l'égalité des sexes dans la politique nationale de l'emploi adoptée en 2005 et qu'il appliquait le Plan d'action nationale pour la promotion de la femme. Elle a également noté que, le 1<sup>er</sup> avril 2005, le gouvernement et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) avaient signé un accord de coopération en vertu duquel un programme de création d'emploi est actuellement réalisé. Le programme a pour objectif de créer des chances d'emploi formel pour les jeunes au chômage et les femmes travaillant dans l'économie non formelle et il contient un important élément de formation professionnelle.

Selon les données statistiques de 2005 concernant la fonction publique, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes dans les « professions intermédiaires » et les postes administratifs, mais elles étaient sous-représentées dans les catégories « des cadres et directeurs » (11 400 hommes comparé à 3 863 femmes) et dans les « professions intellectuelles et scientifiques » (7 768 hommes comparé à 4 021 femmes). Dans l'ensemble, quelque 40 % des fonctionnaires sont des femmes. La Commission a souligné l'importance d'adopter des mesures positives pour assurer que les femmes et les hommes ont accès sur un pied d'égalité à des emplois dans la fonction publique à tous les niveaux de responsabilité.

La Commission a noté qu'il avait été organisé à l'intention des travailleurs et des employés, dans différentes régions, des sessions de sensibilisation aux dispositions de l'article 5 du Code du travail interdisant le harcèlement sexuel et qu'un certain nombre d'organisations non gouvernementales aidaient les victimes de harcèlement sexuel, notamment en leur fournissant une assistance juridique.

## **Mongolie**

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la Mongolie a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 29, 87, 98, 103, 105, 122, 138 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n° 100** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission d'experts a noté que le paragraphe 2 de l'article 40 du Code du travail de 1999 stipule que « les employés hommes et femmes exécutant le même travail ont droit au même montant de rémunération ». La Commission a fait observer que ce libellé était de portée plus étroite que l'expression utilisée dans le paragraphe 1 l'article 21 de la Convention, à savoir « une rémunération égale pour un travail de valeur égale » et elle a demandé au gouvernement d'envisager de modifier la législation pour appliquer pleinement le principe de la rémunération égale des travailleurs et des travailleuses pour un travail de valeur égale.

Le paragraphe 1 de l'article 49 du Code du travail de 1999 stipule que la rémunération doit être fixée sur la base du nombre d'heures de travail ou sur le rendement, ou autres critères, en tenant compte des résultats du travail accompli. Tout en rappelant que les critères d'évaluation et de notation, tels que les

compétences et le rendement et autres critères équivalents, ne sont pas discriminatoires en eux-mêmes pour déterminer les écarts de salaire, la Commission a fait observer que de tels facteurs devraient être appliqués de bonne foi, car l'insistance sur « des conditions égales en ce qui concerne le travail, les compétences et le rendement » pourrait servir de prétexte pour accorder aux femmes des salaires plus bas que ceux de leurs homologues masculins. Dans ce contexte, la Commission a souligné l'importance d'une évaluation objective des emplois.

**Convention n° 103** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2005, la Commission a noté avec intérêt que le Code du travail de 1999 prévoit un congé de maternité de 120 jours, soit environ 17 semaines. Toutefois, elle a noté que le Code du travail ne prévoyait pas qu'une partie du congé devait être prise après l'accouchement. La Commission a rappelé que l'interdiction de travailler pendant une période de six semaines après l'accouchement, énoncée dans la Convention, constituait une mesure de protection additionnelle au droit au congé de maternité ayant pour but d'empêcher la travailleuse de reprendre son travail à la suite de pression ou en vue d'un avantage matériel avant l'expiration de la période légale de congé postnatal au détriment de sa propre santé ou de la santé de son enfant. La Commission n'a aucun doute que, à la lumière de ces considérations, le gouvernement prendra les mesures nécessaires dans un avenir proche pour ajouter au Code du travail une disposition fixant la nature obligatoire d'une période de congé postnatal, qui ne doit pas être de moins de six semaines.

La Commission a noté que le gouvernement a indiqué que les femmes qui ne peuvent pas prétendre de plein droit aux avantages des assurances sociales reçoivent une allocation de maternité de l'assistance sociale égale au salaire minimum en vigueur dans le pays. À cet égard, le gouvernement a indiqué que le montant de l'allocation n'était pas suffisant pour que la mère et l'enfant puissent se nourrir et se loger de manière adéquate. La Commission a rappelé les exigences énoncées dans la Convention selon lesquelles les femmes qui ne remplissent pas les conditions voulues pour recevoir des indemnités de plein droit auront droit à des indemnités adéquates prélevées sur des fonds d'assistance sociale et la Commission n'a aucun doute que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour assurer la fourniture d'allocations de maternité adéquates dans le cadre de l'assistance sociale.

La Commission a noté que l'article 100 du Code du travail interdit à un employeur de mettre fin à l'emploi d'une femme enceinte ou d'une femme ayant un enfant de moins de 3 ans. Toutefois, elle a noté que cette disposition autorise à mettre fin à l'emploi dans des cas de fautes graves qui sont énumérées, alors que la Convention interdit absolument à un employeur de signifier son congé à une femme durant son absence pour cause de congé de maternité ou à une date telle que le délai de préavis expire durant cette absence. La Commission espère que le gouvernement pourra réviser les dispositions pertinentes du Code du travail afin d'interdire de mettre fin à l'emploi d'une femme pendant la période protégée par la Convention.

**Convention n° 111** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2007, la Commission a pris note du programme national pour l'égalité des sexes de décembre 2002 et elle a noté qu'un certain nombre de mesures avaient été prises pour sensibiliser les acteurs du marché du travail et la population en général à l'importance que revêtait la non-discrimination et l'égalité entre les hommes et les femmes. La Commission a noté avec intérêt que certaines de ces activités étaient réalisées régulièrement et traitaient du rôle et de la responsabilité des hommes au



sein de la famille. Elle a souligné la nécessité de continuer à prendre des mesures spécifiques pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'emploi et dans les professions.

Rappelant que le chapitre 7 du Code du travail de 1999 prévoit certaines protections de l'emploi, notamment des restrictions en matière d'heures supplémentaires, de voyages d'affaires et de congé parental pour les mères qui travaillent et les pères célibataires, la Commission a noté avec intérêt que l'article 106 concernant le congé parental avait été modifié en 2003 et que cette disposition prévoit dorénavant que les hommes et les femmes peuvent prendre un congé parental sur un pied d'égalité. Toutefois, la Commission a encouragé le gouvernement à modifier également d'autres dispositions qui continuent de partir du principe que la charge des responsabilités familiales ne devrait être assumée que par les mères qui travaillent.

La Commission a pris note de la Loi n° A/204 de 1999, énonçant une liste de professions considérées dangereuses que les femmes et les mineurs n'ont pas le droit d'exercer. La Commission a noté que la liste des professions interdites aux femmes était très large. Elle a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour examiner, en coopération avec des partenaires sociaux, s'il demeure nécessaire, à la lumière des améliorations apportées aux conditions de travail, des changements technologiques et en tenant compte du principe de l'égalité des sexes, d'exclure les femmes d'une aussi large gamme de professions.

### **Myanmar**

Le Myanmar n'a encore ratifié aucune des Conventions de l'OIT les plus pertinentes pour ce qui est de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Toutefois, il a ratifié les Conventions n°s 29 et 87.

### **Portugal**

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, le Portugal a ratifié les Conventions n°s 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n°s 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 171, 175 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n° 100** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission a noté que les concepts de « travail égal » et de « travail de valeur égale » énoncés à l'article 32 de la Loi n° 35/2004 présupposent que les termes de comparaison ont trait à un travail exécuté pour le même employeur. Elle a rappelé que la signification de la rémunération égale en vertu de la Convention s'applique à un travail de valeur égale, même si ce travail est de différente nature ou exécuté dans des conditions différentes pour des employeurs différents. L'expansion de la comparaison des emplois au-delà des employeurs individuels a pour but de permettre d'identifier les instances de discrimination en matière de rémunération entre les hommes et les femmes, particulièrement dans les cas où les femmes sont concentrées dans des secteurs ou des professions particuliers qui sont sous-évalués

précisément parce que le travail est exécuté par des femmes. En conséquence, la Commission a demandé au gouvernement s'il avait pris des mesures ou s'il envisageait d'en prendre pour assurer que les salaires fixés dans des secteurs où les femmes prédominent ne sont pas le résultat d'une sous-évaluation du travail exécuté fondée sur le sexe.

Au Portugal, l'OIT a fourni une assistance technique à un projet EQUAL financé par la Commission européenne pour élaborer une méthode d'évaluation des emplois exempte de préjugés sexistes pour les secteurs de la restauration et des boissons. Le Comité pour l'égalité des chances dans l'emploi, la Direction générale des inspections du travail, ainsi que les principaux syndicats représentant ces secteurs ont participé au projet.

**Convention n° 111** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission d'experts a noté que selon le gouvernement, le concept de harcèlement sexuel énoncé à l'article 24 couvre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, ainsi que le harcèlement exécuté dans le but et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou déstabilisateur. Elle a noté également que le non-respect de cet article était un délit grave en vertu du paragraphe 1 de l'article 642 du Code et que l'article 639 donne pour mandat à l'Inspection générale du travail de saisir un tribunal administratif pour conflit du travail. La Commission a demandé des informations sur l'application de ces dispositions et sur les mesures pratiques prises, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, pour sensibiliser au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, comment le prévenir et comment y remédier efficacement le cas échéant.

La Commission a noté que, selon l'Union générale des travailleurs, malgré des niveaux d'instruction plus élevés parmi les femmes de moins de 24 ans, des pratiques discriminatoires existaient encore en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les salaires, le développement des carrières et que le chômage affectait les femmes plus que les hommes, conduisant à des taux plus élevés de pauvreté parmi la population féminine. La Commission a noté qu'une analyse du marché du travail réalisée entre 2003 et 2005 avait confirmé l'existence de taux plus élevés de chômage parmi les jeunes femmes, les nouveaux demandeurs de travail et les femmes ayant un niveau élevé d'instruction. Elle a également noté qu'en moyenne les femmes gagnaient moins que les hommes, étaient concentrées dans des professions qui sont traditionnellement moins bien rémunérées et étaient plus susceptibles que les hommes à travailler sans contrat permanent. La Commission a pris note des informations fournies par le gouvernement sur les nombreuses activités réalisées dans le cadre du Plan national pour l'égalité pour la période 2003-2006 en vue de mettre en pratique le principe de l'égalité des sexes.

Une des activités entreprises dans le cadre du Plan national pour l'égalité comprend la promotion de plans de l'égalité dans les entreprises, accompagnés d'incitations pour adopter des mesures visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle a également pris note de la proposition du Plan national pour l'égalité de réévaluer le contenu des accords collectifs sous un angle sexospécifique. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur le nombre de plans de l'égalité adoptés par les entreprises et d'inclure des exemples de tels plans. Le gouvernement a également été prié d'inclure des informations sur sa réévaluation des accords collectifs sous un angle

sexospécifique, et d'indiquer combien d'accords avaient été examinés et quel impact avait eu ce processus sur l'amélioration de l'égalité des chances et sur le traitement entre les hommes et les femmes dans le cadre des accords collectifs.

### Slovénie

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la Slovénie a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100, 111 et 156. Elle a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 3, 87, 89, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 175 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n° 100** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission a noté que bien que le salaire mensuel moyen des hommes continuait d'être plus élevé que celui des femmes, l'écart avait diminué. Des statistiques de 2003 indiquent un écart de salaire de 7 %, comparé à 12 % en 2001. La catégorie des « travailleurs qualifiés » continue d'enregistrer l'écart le plus large (19 %); toutefois, l'écart de salaire de 22 % pour les personnes ayant un diplôme universitaire a dépassé celui des travailleurs qualifiés. La Commission a également noté que la résolution sur le Programme national pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, 2005-2013, a été adoptée par l'Assemblée nationale en octobre 2005, conformément à la Loi sur l'égalité des chances pour les hommes et les femmes qui a pour but d'améliorer la condition des femmes. Les tâches et activités concrètes qui doivent être réalisées seront définies dans des plans biennaux périodiques, dont le premier a été adopté en avril 2006 et dont l'un des objectifs est la réduction de la ségrégation verticale et horizontale et la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

La Commission a également noté que selon le gouvernement tous les règlements et les mécanismes en matière de détermination des salaires, y compris les accords collectifs, appliquent des critères uniformes pour déterminer les salaires, sans distinction du sexe. Bien qu'il soit important d'appliquer des critères uniformes sans distinction du sexe, la Commission a rappelé qu'il fallait également assurer qu'il n'y avait pas de sexisme dans la sélection et la pondération de tels critères, les critères traditionnels associés aux emplois «féminins» étant souvent sous-évalués. La Commission a demandé au gouvernement de spécifier de quelle manière il encourage l'utilisation de mécanismes et procédures appropriés pour assurer une évaluation exempte de discrimination fondée sur le sexe, et en particulier quelles sont les mesures prises pour promouvoir des méthodes objectives d'évaluation des emplois.

**Convention n° 111** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission a noté avec intérêt que la Loi modifiée relative à la fonction publique (n° 32/2006) contient dorénavant une disposition interdisant de la part d'un fonctionnaire tout traitement ou comportement indésirable de nature physique, verbale ou non verbale fondé sur des conditions personnelles, créant pour un individu un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensif ou portant atteinte à la dignité d'une personne.

**Convention n° 156** : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2007, la Commission a noté avec satisfaction que les récentes réformes législatives avaient consolidé et renforcé la gamme de mesures de protection et de droits dont disposent les travailleurs ayant des responsabilités familiales et, comme l'a demandé la Commission, les garantit aux femmes et aux hommes sur un pied d'égalité. La Commission a noté en particulier que la Loi sur l'emploi (n° 42/2002) interdit la discrimination directe ou indirecte fondée sur un certain nombre de motifs, notamment le statut familial et « autres circonstances personnelles » et interdit à l'employeur de demander aux personnes postulant pour un emploi des renseignements sur la famille, le statut conjugal, les grossesses ou la planification de la famille (articles 6 et 26). La Commission s'est félicitée que la Loi donne une obligation générale à l'employeur « de permettre aux travailleurs un ajustement plus souple en ce qui concerne leurs obligations familiales et professionnelles » (article 187) et reconnaît le droit à une protection spéciale dans l'emploi en vertu d'une grossesse ou d'obligations parentales. Dans les cas de conflits concernant l'exercice de telles mesures spéciales de protection, l'employeur a la charge de la preuve.

La Commission a également pris note de la loi sur les prestations familiales et les droits parentaux (Loi n° 110/2003), qui a été modifiée par la Loi n° 47/2006. Aux termes de la Loi, les travailleurs ont le droit, pour raison de naissance ou d'adoption, de prendre un congé de maternité, un congé de paternité (jusqu'à 90 jours), un congé parental (260 jours pour un enfant, prorogeable de 90 jours pour chaque enfant additionnel), soit à plein temps soit à temps partiel. L'indemnité salariale est garantie pendant un tel congé. De plus, les deux parents ont le droit de travailler à temps partiel jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans. Les parents qui sont travailleurs indépendants, notamment les propriétaires de compagnies privées et les agriculteurs ont les mêmes droits et lorsqu'ils travaillent à temps partiel, l'État compense le travailleur pour le revenu perdu d'un montant ne dépassant pas le salaire minimum, et couvre les contributions de sécurité sociale.

La Commission s'est félicité que le gouvernement, dans le cadre du Programme national pour l'égalité des chances des femmes et des hommes, applique un certain nombre de mesures pour promouvoir l'application de la Convention en pratique. Dans ce contexte, la Commission a particulièrement noté l'élaboration de directives et de recommandations à l'intention des entreprises pour qu'elles adoptent des mesures de réconciliation de la vie familiale et professionnelle. De plus, un concours annuel pour les entreprises amies de la famille est en cours de préparation. La Commission a également noté qu'une étude sur la situation des parents célibataires en ce qui concerne la réconciliation de la vie professionnelle et familiale était actuellement en cours.

## **Uruguay**

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, l'Uruguay a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100, 111 et 156. Il a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 29, 87, 98, 103, 105, 122, 138 et 182.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

**Convention n° 103** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2005, la Commission a pris note des informations fournies par l'Assemblée intersyndicale des travailleurs-Convention nationale des travailleurs (PIT-CNT) concernant le non-respect fréquent des dispositions des lois et règlements nationaux relatifs aux pauses d'allaitement. La Commission a demandé au gouvernement de la tenir informée de la manière dont il assure, en pratique, le respect du droit des travailleuses à allaiter leur enfant, étant entendu que le temps alloué à cette fin doit dans tous les cas être compté comme heures de travail et rémunéré en conséquence, que ce temps représente des pauses d'allaitement ou une réduction des heures de travail journalières.

**Convention n° 100** : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2006, la Commission a noté que selon l'Assemblée intersyndicale des travailleurs-Convention nationale des travailleurs (PIT-CNT) les décrets des conseils salariaux contenaient encore des critères discriminatoires, tels que le nom féminin de certaines activités (*official cortadora* (coupeuse), *mucama* (servante), *secretaria* (secrétaire), *lavandera* (blanchisseuse), *operaria volante* (travailleuse manuelle temporaire), etc.) et que 85 % de ces décrets ne contenaient aucune clause générale sur l'égalité. La PIT-CNT a indiqué que ces instruments sont ceux qui sont le plus souvent et le plus directement utilisés par les travailleurs, en particulier au niveau des syndicats, et que l'incorporation dans lesdits décrets du principe énoncé dans la Convention constituerait un moyen important de dissémination et de sensibilisation. Enfin, elle a indiqué que les femmes étaient sous-représentées dans les conseils salariaux susmentionnés. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations concernant toute mesure prise pour résoudre les questions soulevées par la PIT-CNT.

La Commission a noté qu'aucun progrès n'avait été accompli en ce qui concerne l'incorporation dans la législation nationale des définitions des termes « rémunération » et « travail de valeur égale » et elle ne doutait pas que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour conférer un effet juridique au principe consacré dans la Convention.

**Convention n° 111** : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission a noté que selon l'Assemblée intersyndicale des travailleurs-Convention nationale des travailleurs (PIT-CNT), il n'existait aucune législation interdisant ou punissant expressément les demandes de tests de grossesse ou de preuve comme quoi la femme n'est pas enceinte en tant que condition d'accès à un emploi. La Commission a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les mesures qu'il a prises ou qu'il envisage de prendre pour éliminer de telles pratiques. Plus généralement, la Commission aimerait recevoir de plus amples informations sur la manière dont l'inspection du travail traite des plaintes concernant la discrimination sur le lieu du travail.

La Commission a pris note du projet de loi sur le travail domestique dont le Parlement est actuellement saisi. Selon la PIT-CNT, le projet de loi modifie sensiblement la réglementation précédente qu'elle considérait comme discriminatoire. Notant que le travail domestique n'est pas couvert par le Conseil des salaires, la Commission ne doutait pas que le projet de loi sera adopté prochainement et que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour assurer que le Conseil des salaires couvre le travail domestique.

De plus, la Commission a noté avec intérêt que le gouvernement avait indiqué qu'un projet de loi sur la prévention et le châtimeut du harcèlement sexuel avait été rédigé avec l'aide de l'OIT. La Commission a également noté que diverses activités de sensibilisation avaient été réalisées en ce qui concerne la discrimination sous forme de harcèlement sexuel et que l'Inspection générale du travail avait mis en place une procédure d'urgence pour traiter des plaintes relatives au harcèlement sexuel.

---