



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

Distr. générale  
19 mars 2010  
Français  
Original: anglais

---

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

**Quarante-sixième session**

12-30 juillet 2010

Point 5 de l'ordre du jour provisoire\*

**Mise en œuvre des articles 21 et 22 de la Convention  
sur l'élimination de toutes les formes de discrimination  
à l'égard des femmes**

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

**Note du Secrétaire général**

**Organisation internationale du travail**

---

\* CEDAW/C/2010/46/1.



## Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction .....	3
Indications concernant la situation dans divers pays .....	5
Albanie .....	5
Argentine .....	7
Australie .....	10
Fidji .....	11
Papouasie-Nouvelle-Guinée .....	12
Fédération de Russie .....	15
Turquie .....	17

## I. 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. Sur les 188 Conventions adoptées jusqu'ici, l'information fournie dans le présent rapport concerne les suivantes :

- Convention N°100 de 1951 concernant l'égalité de rémunération, ratifiée par 168 États membres ;
- Convention N° 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et occupation), ratifiée par 169 États membres ;
- Convention N° 156 de 1981 concernant les travailleurs qui ont charge de famille, ratifiée par 40 États membres.

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

### *Le travail forcé*

- Convention N° 29 de 1930 concernant le travail forcé
- Convention N° 105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé

### *Le travail des enfants*

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

### *La liberté syndicale*

- Convention N° 87 de 1948 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical
- Convention N° 98 de 1949 concernant le droit d'organisation et de négociations collectives

### *La politique de l'emploi*

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

### *La protection de la maternité*

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

### *Le travail de nuit*

- Convention (révisée) N° 89 de 1948 {et Protocole} concernant le travail de nuit
- Convention N° 171 de 1990 concernant le travail de nuit

### *Les travaux souterrains*

- Convention N° 45 de 1935 concernant les travaux souterrains

*Les travailleurs migrants*

- Convention (révisée) N° 97 de 1949 concernant les travailleurs migrants
- Convention N° 143 de 1975 (Dispositions supplémentaires) concernant les travailleurs migrants

*Le travail à temps partiel*

- Convention N° 175 de 1994 concernant le travail à temps partiel

*Le travail à domicile*

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

L'application des Conventions ratifiées est supervisée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations de l'OIT, organe formé d'experts indépendants du monde entier qui se réunit une fois par an. L'information présentée dans la deuxième partie du présent rapport consiste en résumés d'observations et de demandes directes faites par la Commission. Les observations sont des commentaires publiés dans le rapport annuel de la Commission – en anglais, français et espagnol – qui sont soumis au Comité pour l'application des normes de la Conférence internationale du travail. Les demandes directes (en anglais et en français – et, dans le cas de pays hispanophones, également en espagnol) ne sont pas publiées sous forme de volume mais elles sont rendues publiques. À une date ultérieure, elles trouvent place dans la base de données des activités de supervision de l'OIT, ILOLEX.

L'information présentée ci-dessous fait de brèves références aux observations bien plus détaillées faites par les organes de supervision de l'OIT. On trouvera les observations pertinentes de la Commission d'experts dont il est fait état dans la deuxième partie en allant à : [www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm) et en se reportant ensuite à la base de données APPLIS.

## II. Indications concernant la situation dans divers pays

### Albanie

Au nombre des Conventions pertinentes de l'OIT, l'Albanie a ratifié les Conventions N<sup>os</sup> 100, 111 et 156. Elle a ratifié aussi les Conventions N<sup>os</sup> 29, 87, 97, 98, 105, 122, 138, 143, 171, 175, 177, 182 et 183.

*Observations faites par les organes de supervision de l'OIT.* Les observations, que l'on présente sous réserve, de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les Conventions ci-après :

**La Convention N<sup>o</sup> 100** : Dans sa demande directe de 2008, compte tenu de l'existence apparente de disparités de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail d'égal valeur, dans le secteur public comme dans le secteur privé, la Commission d'experts a demandé au Gouvernement de dire quelles mesures ont été prises ou sont envisagées pour assurer aux hommes et aux femmes une rémunération égale pour un travail de valeur égale, en particulier dans les branches de l'économie à dominance féminine. La Commission a noté qu'en vertu de l'article 4 de la Loi de 2004 sur une société d'égalité des sexes, les employeurs sont tenus de s'assurer que leurs employés reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Elle a souligné qu'il est essentiel, pour que cette disposition soit pleinement appliquée, de procéder à une évaluation objective des emplois afin de voir si des emplois différents sont de valeur égale et appellent de ce fait une égalité de rémunération. Elle a appelé l'attention du Gouvernement sur le fait que, dans l'établissement des taux de salaire, la conception traditionnelle du rôle des femmes pourrait conduire à sous-évaluer les « emplois de femmes » par comparaison avec ceux qui sont traditionnellement exercés par des hommes. C'est pourquoi elle a encouragé le Gouvernement à prendre des mesures pour promouvoir activement l'élaboration et l'emploi, au niveau des entreprises, de méthodes d'évaluation objective des emplois libres de toute prévention quant au sexe des employés comme moyen de fixer un barème de rémunérations conforme au principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et elle a demandé au Gouvernement de dire quelles mesures ont été prises ou qu'il est envisagé de prendre à cet égard.

La Commission a noté aussi que les tribunaux nationaux n'ont pas jusqu'ici rendu de décision concernant l'application de ce principe de la Convention. C'est pourquoi elle a encouragé le Gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour faire comprendre au public le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale et faire prendre conscience aux travailleurs de leur droit à l'égalité de salaire et des possibilités de recours en cas de violation de ce principe.

**La Convention N<sup>o</sup> 111** : Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a, en l'absence de rapport du Gouvernement, répété ses observations de 2008, dans lesquelles elle avait noté qu'en vertu de la loi de 1995 sur la promotion de l'emploi, un programme d'incitations au recrutement de femmes sans emploi était en place depuis 2004 qui avait pour but de stimuler l'emploi des femmes, l'accent étant mis en particulier sur les femmes victimes de la traite, sur les femmes atteintes d'invalidité et sur les femmes roms. Elle a noté aussi qu'en vertu de l'Ordonnance N<sup>o</sup> 782 du Ministère du travail et des questions sociales du 4 avril

2006, les femmes sans travail appartenant à certaines catégories de population ciblées, comme les Roms, les victimes de la traite et les personnes atteintes d'invalidité, étaient autorisées à participer à des stages de formation sans rien avoir à payer. En dépit de ces mesures, elle a remarqué qu'en 2005, d'après Eurostat, le taux d'emploi des femmes était d'environ 38,8 %, contre 60 % pour les hommes.

La Commission a demandé au Gouvernement de redoubler d'efforts pour tenter de résoudre le problème de discrimination entre les sexes dans l'emploi et l'occupation et lui a demandé de la tenir pleinement informée des mesures prises ou envisagées à cet égard, y compris sur la mise en œuvre et l'impact des programmes adoptés dans le cadre de la Loi sur la promotion de l'emploi, ainsi que des mesures prises en application de la Loi sur une société d'égalité des sexes. Elle a également prié le Gouvernement de l'informer de toutes dispositions réglementaires internes adoptées au niveau des entreprises pour protéger les employés contre le harcèlement sexuel en application de l'article 6 de la Loi sur une société d'égalité des sexes.

**La Convention N° 171** : Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté qu'aux termes du premier paragraphe de son article 108, le code du travail interdit de faire faire un travail de nuit aux femmes enceintes. Elle a noté aussi que le premier paragraphe de son article 104 porte interdiction de faire travailler une femme enceinte pendant une période qui va de cinq semaines avant l'accouchement à six semaines après la naissance de l'enfant. Elle a, à cet égard, rappelé que l'article 7 de la Convention prescrit d'offrir aux femmes qui travaillent une alternative au travail de nuit (comme un travail de jour semblable ou équivalent) pour une période d'au moins 16 semaines, dont au moins huit avant la date prévue pour la naissance, ou pour une plus longue période si ceci est médicalement nécessaire pour la santé de la mère ou de l'enfant. Elle a également prié le Gouvernement d'expliquer comment il a été donné suite aux exigences de la Convention concernant la prolongation éventuelle du congé de maternité, la protection contre un licenciement injuste et le maintien du niveau de revenu et d'indemnités, du statut, de l'ancienneté et des possibilités de promotion.

**La Convention N° 183** : Dans sa demande directe de 2008, la Commission d'experts a noté que les dispositions législatives et réglementaires nationales garantissent aux femmes enceintes et à celles qui allaitent le droit de ne pas être obligées de faire un travail préjudiciable à leur santé ou à celle de l'enfant. Elle a noté que le rapport du Gouvernement indique que la Décision du Conseil des Ministres N° 397 du 20 mai 1996 prévoit des dispositions réglementaires spéciales pour protéger les femmes enceintes et celles qui allaitent et interdit de les employer à des activités qui les exposent à des conditions de travail dangereuses. Par ailleurs, la liste des emplois qui présentent le risque d'exposition à des produits chimiques ou à des conditions de travail dangereuses a été approuvée par le Conseil des Ministres dans sa décision N° 207 du 9 mai 2002 sur la définition des emplois dangereux ou difficiles. La Commission a demandé au Gouvernement de lui transmettre la liste des occupations dont les autorités compétentes ont dit qu'elles sont préjudiciables à la santé de la mère ou de l'enfant.

Elle a noté aussi que l'article 107 du code du travail dispose que les employeurs n'ont pas le droit de mettre fin à l'emploi d'une femme pendant sa grossesse ou son absence du travail alors qu'elle est en congé de maternité. Elle a prié le Gouvernement de dire si la législation nationale prévoit que la période

protégée comprend aussi une période consécutive au retour de la femme au travail et d'indiquer la durée de cette période.

Elle a noté aussi qu'il y aurait, d'après la Confédération des syndicats albanais, discrimination à l'égard des femmes enceintes dans le secteur privé et que les femmes seraient soumises à des tests de grossesse avant d'être engagées. Elle a demandé au Gouvernement de donner des informations sur les mesures de nature à garantir que la maternité ne constitue pas un motif de discrimination dans l'emploi ainsi que d'accès à un emploi dans la pratique. Notant que les articles 3 à 6 de la Loi de 2004 sur une société d'égalité des sexes obligent les pouvoirs publics et les employeurs du secteur privé à s'abstenir de tous actes discriminatoires à l'égard des femmes en cas de maternité, y compris d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, elle a demandé au Gouvernement de considérer la possibilité d'inclure dans la législation nationale une interdiction formelle de soumettre les femmes à un test de grossesse tant pour l'accès à l'emploi qu'en cours d'emploi.

## Argentine

Au nombre des Conventions pertinentes, l'Argentine a ratifié les Conventions N<sup>os</sup> 100 et 111. Elle a ratifié aussi les Conventions N<sup>os</sup> 3, 29, 45, 87, 98, 105, 138, 142, 177 et 182.

*Observations faites par les organes de supervision de l'OIT.* Les observations, que l'on présente sous réserve, de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les Conventions ci-après :

**La Convention N<sup>o</sup> 3** : Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté que, d'après l'article 178 de la Loi N<sup>o</sup> 20 744 du 13 mai 1976 sur les contrats de travail, tout licenciement décidé durant les sept mois et demi qui précèdent ou suivent la date de l'accouchement est présumé avoir pour motif la maternité à moins que l'employeur ne donne preuve du contraire. En l'absence de cette preuve, une travailleuse licenciée a droit à réparation pour licenciement injustifié et à une indemnité spéciale qui se monte à une année de salaire. Toutefois, la Commission a noté que les dispositions de la législation nationale (articles 177 et 178 de la Loi N<sup>o</sup> 20 744 sur les contrats de travail) ne sont pas suffisantes pour donner plein effet à l'article 4 de la Convention, selon lequel il est illégal pour un employeur de donner préavis de licenciement pour quelque motif que ce soit à une employée en congé de maternité. Notant que l'article 4 est applicable aussi aux employés du secteur public, elle espérait que le Gouvernement étudierait la possibilité d'inclure dans la législation nationale le surcroît de sauvegardes nécessaire pour mieux donner effet à la Convention à cet égard.

**La Convention N<sup>o</sup> 29** : Dans son observation de 2009, la Commission d'experts a rappelé celles de la Confédération internationale des syndicats concernant la traite transfrontières, selon lesquelles l'Argentine est un pays de destination pour la traite aux fins d'exploitation sexuelle de femmes et des filles originaires de République dominicaine, du Paraguay et du Brésil et selon lesquelles des femmes et des filles de nationalité argentine victimes de la traite sont envoyées à l'étranger aux fins d'exploitation sexuelle. Elle a noté avec intérêt l'adoption de la Loi 26 364 du 9 avril 2008 sur la prévention et la répression de la traite des personnes et l'aide aux victimes et elle a noté aussi que le code pénal a été modifié

et qu'il comprend maintenant des dispositions qui prévoient des peines pour le délit de traite des personnes. Elle a fait observer que la traite des personnes pour l'exploitation de leur force de travail ou de leur sexe constitue une violation grave de la Convention et appelle une action énergique, efficace et en rapport avec la gravité et l'ampleur du phénomène. Elle a demandé instamment au Gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour éradiquer cette pratique.

**La Convention N° 45** : Dans sa demande directe de 2005, la Commission d'experts a noté que la Loi N° 11 317 du 30 septembre 1924, qui interdit de faire faire des travaux souterrains aux femmes et aux enfants, est toujours en vigueur. Elle rappelle que, contrairement à l'ancienne approche, qui était fondée sur l'interdiction pure et simple des travaux souterrains pour toutes les travailleuses, les normes modernes considèrent l'évaluation et la gestion du risque et prévoient pour les travailleurs des mines des mesures de prévention et de protection suffisantes, quel que soit leur sexe, qu'il s'agisse d'un travail de surface ou d'un travail souterrain. C'est pourquoi, et compte tenu aussi du fait qu'il n'y a pas de doute que la tendance actuelle est de supprimer toutes les restrictions mises au sexe féminin pour les travaux souterrains, la Commission a invité le Gouvernement à envisager de ratifier la Convention N° 176 de 1995 concernant la sécurité et la santé dans les mines, qui met l'accent, non plus sur une catégorie particulière de travailleurs, mais sur la protection de la sécurité et de la santé de tous ceux qui travaillent dans des mines, et à envisager peut-être aussi de dénoncer la Convention N° 45.

**La Convention N° 100** : Dans son observation de 2008, la Commission d'experts a pris note avec intérêt des activités de la Commission tripartite sur l'égalité des chances et de traitement pour les hommes et les femmes dans le travail (CTIO). Elle a noté en particulier que des commissions tripartites provinciales sur l'égalité des chances et de traitement ont été établies et que ces commissions se réunissent au sein du Conseil fédéral pour définir une stratégie commune. L'un des thèmes prioritaires de cet organisme est l'écart de salaires entre les sexes. Une documentation conceptuelle, à base d'éléments de preuves et de statistique est préparée à cette fin. La stratégie est complétée, d'après le Gouvernement, par l'application de la Loi N° 25674 du 6 novembre 2002 sur les quotas de femmes dans les syndicats aux termes de laquelle les délégués de chaque groupe de négociations collectives doivent comprendre un nombre de femmes en rapport avec la quantité de travailleuses qu'il y a dans la branche ou l'activité concernée. La Commission a encouragé le Gouvernement à continuer à renforcer les activités de la CTIO et à assurer la pleine application de la Loi N° 25674 afin que les femmes puissent participer de manière active à la négociation de leurs propres conditions de travail et de rémunération.

Dans sa demande directe de 2008, la Commission a noté que le Gouvernement a dit que les personnes employées dans le secteur public sont rémunérées selon la catégorie ou le niveau de l'échelle de salaires correspondante et qu'il est nécessaire de ce fait, pour réaliser une égalité de rémunération, de voir si les femmes ont plus de mal que les hommes à accéder à des postes de plus grande responsabilité ou indépendance. À cet égard, le Gouvernement a indiqué que, dans le système national des occupations administratives, les femmes représentent 50,8 % de tous les travailleurs, et 38,5 % des cadres – à l'exception du Ministère du développement social, où le chiffre est de 53 % – et 16 % des cadres de direction dans les ministères et les secrétariats. Il a indiqué aussi que les femmes sont prédominantes dans les ministères qui s'occupent de domaines traditionnellement considérés comme des



domaines « pour femmes », comme le développements social, l'éducation, la science et la technologie, la justice et les droits de la personne, tandis que les hommes sont la majorité dans la planification fédérale, l'investissement et les services publics, les affaires étrangères et l'économie et la production. La Commission a demandé au Gouvernement de dire par quelles politiques il entendait promouvoir une plus grande représentation de femmes dans les ministères où elles sont moins bien représentées ainsi que dans les postes de direction de l'administration publique. Elle l'invitait à fournir des informations sur toutes initiatives prises pour veiller à ce que l'échelle des salaires du secteur public soit libre de toute prévention à l'égard de l'un ou de l'autre sexe.

**La Convention N° 111** : Dans son observation de 2008, la Commission d'experts a pris note de l'information fournie sur le suivi du plan national antidiscrimination que coordonne l'Institut national contre la discrimination, la xénophobie et le racisme. Elle a noté avec intérêt ce que fait l'Institut pour promouvoir la non-discrimination dans l'emploi et l'occupation. Il a, par exemple, établi des liens avec divers syndicats des deux fédérations de syndicats (la Confédération générale du travail et la Confédération des travailleurs argentins) afin de renforcer la représentation des femmes dans les syndicats et d'élaborer des stratégies communes pour combattre la discrimination qui persiste dans le travail; il a participé aux travaux du Comité tripartite sur l'égalité des chances et de traitement dans le Monde du Travail; et des études sont en cours avec la participation de l'OIT, notamment sur la situation des travailleuses migrantes.

La Commission a pris note aussi avec intérêt que l'article 125 de l'Accord général de 2006 sur les négociations collectives pour l'Administration publique centrale dispose que les parties conviennent d'éliminer toute mesure ou pratique génératrice de traitement discriminatoire ou d'inégalité entre les travailleurs fondée sur les idées politiques, l'adhésion à un syndicat, le sexe, l'orientation ou la préférence sexuelles, la situation matrimoniale, l'âge, la nationalité, la race, l'ethnie, la religion, l'invalidité, les caractéristiques physiques, la maladie du SIDA ou sur toute action, omission, ségrégation, préférence ou exclusion qui porte atteinte ou qui est contraire au principe de non-discrimination et d'égalité des chances et de traitement, tant pour l'accès à l'emploi que dans un rapport d'emploi.

La Commission a pris note aussi de la communication de la Confédération générale du travail de la République argentine soulignant que la ligne officielle est d'appuyer fortement l'égalité mais que, dans la pratique, des difficultés se présentent quand il s'agit d'appliquer le principe d'égalité des sexes et qu'il n'y a pas encore eu dans le monde syndical de progrès évidents. Elle a prié le Gouvernement de continuer à renforcer l'action du Comité tripartite et d'assurer l'application de la Loi prévoyant l'attribution d'un quota aux syndicats.

La Commission a fait valoir aussi que l'article 21 de la Loi N° 5 239 du 31 décembre 1999 porte création, pour les employés de maison, d'un système spécial obligatoire de sécurité sociale dont le coût d'adhésion est payable par l'employeur. Compte tenu du fait que la majorité des employés de maison, tant nationaux qu'étrangers, sont des femmes, elle a fait remarquer que, dans beaucoup de pays, le travail domestique est généralement sous-évalué et mal payé pour cause de stéréotypes défavorables aux femmes. Elle a rappelé qu'aux termes de la Convention, tous les travailleurs, y compris les employés de maison, ont droit à l'égalité des chances et de traitement dans tout ce qui touche à l'emploi et pas

seulement au regard de la sécurité sociale. Leur vulnérabilité et leur inexistence sociale exposent les employés de maison au risque d'être victimes de pratiques discriminatoires, en particulier pour cause de sexe, de race, de couleur et d'extraction nationale. C'est pourquoi il était nécessaire d'adopter des mesures d'ordre judiciaire et pratique qui seraient gages de protection effective contre la discrimination pour les causes énumérées dans la Convention. La Commission espérait que le Plan national antidiscrimination porterait une attention spéciale à la situation des employés de maison au regard de l'emploi.

## **Australie**

Au nombre des Conventions pertinentes de l'OIT, l'Australie a ratifié les Conventions Nos. 100, 111 et 156. Elle a également ratifié les Conventions N<sup>os</sup> 29, 87, 98, 105, 122, 142 et 182.

*Observations faites par les organes de supervision de l'OIT.* Les observations, que l'on présente sous réserve, de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les Conventions ci-après :

**La Convention N<sup>o</sup> 100** : Dans sa demande directe de 2007, la Commission d'experts a noté qu'il y a un écart de salaires persistant dans un certain nombre de secteurs. D'après les données du Bureau australien de statistique de mars 2007, l'écart était le plus élevé dans la finance et les assurances (35,5 %), dans la santé et les services communautaires (30,75 %), dans les services immobiliers et commerciaux (23,2 %) et dans l'extraction minière (22,7 %). La Commission a pris note aussi des résultats de l'enquête sur l'égalité de salaire dans l'État de Victoria montrant que, dans cet État, le salaire des femmes est inférieur de 11 % à celui des hommes et que rien n'a vraiment changé à cet égard depuis 1986. D'après l'étude, les raisons en étaient notamment l'existence d'une discrimination ancrée dans les mœurs et systématique. Elle a pris note aussi des données actualisées fournies concernant ce que gagnent les hommes et les femmes dans l'État des Nouvelles Galles du Sud (ce que gagnent les femmes en temps ordinaire représente en moyenne 84,1 % de ce que gagnent les hommes). Notant la persistance d'un écart de salaires particulièrement élevé dans un certain nombre de secteurs, la Commission a demandé au Gouvernement d'envisager d'étudier les causes profondes des écarts de salaires et de voir avec les organisations de travailleurs et d'employeurs quelles mesures proactives il y aurait à prendre pour remédier à cet état de choses. Elle lui a demandé aussi de fournir des informations sur toutes mesures prises pour donner suite aux recommandations tendant à attirer et à retenir les femmes dans l'industrie minière et sur l'issue de ces mesures.

*Le rapport le plus récent du Gouvernement sera examiné par la Commission d'experts en 2010.*

**La Convention N<sup>o</sup> 111** : *Le rapport le plus récent du Gouvernement sera examiné par la Commission d'experts en 2010.*

## Fidji

Au nombre des Conventions pertinentes de l'OIT, Fidji a ratifié les Conventions N<sup>os</sup> 100 et 111. Elle a ratifié aussi les Conventions N<sup>os</sup> 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138 et 182.

*Observations faites par les organes de supervision de l'OIT.* Les observations, que l'on présente sous réserve, de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les Conventions ci-après :

**La Convention N<sup>o</sup> 45** : Dans sa demande directe de 2005, la Commission d'experts a invité le Gouvernement à envisager de ratifier la Convention N<sup>o</sup> 176 de 1995 sur la sécurité et la santé dans les mines, qui ne vise plus une catégorie particulière de travailleurs mais la sécurité et la santé de tous ceux qui travaillent dans les mines.

**La Convention N<sup>o</sup> 100** : Dans son observation de 2007, la Commission d'experts a noté que l'article 78 de la Promulgation du 2 octobre 2007 sur les relations entre employeurs et employés (discrimination illégale dans les taux de rémunération) dispose qu'un employeur ne doit pas refuser ou omettre d'offrir à une personne les mêmes taux de rémunération qu'il accorde à des personnes disposant des mêmes, ou substantiellement des mêmes, qualifications pour un travail qui est le même, ou substantiellement le même, pour quelque raison que ce soit, notamment le sexe de la personne. La Commission a noté que le niveau de qualification - durée de l'expérience acquise ou niveau d'instruction, par exemple - pourrait être utilisé comme facteur objectif pour déterminer la rémunération relative à une occupation donnée, mais pourrait ne pas l'être pour restreindre la comparaison entre le salaire des hommes et celui des femmes ayant des qualifications dans la même, ou sensiblement la même, profession ou occupation, ce qui paraît être l'effet de l'article 78 de la Promulgation sur les relations entre employeurs et employés. Par ailleurs, comparer le travail fait par des hommes et des femmes dans les mêmes, ou sensiblement les mêmes, conditions pourrait indûment limiter la portée de la comparaison entre le salaire perçu par les hommes et celui perçu par les femmes étant donné que les emplois pourraient impliquer des conditions différentes tout en étant de valeur égale. À cet égard, la Commission a demandé au gouvernement de modifier l'article 78 de la Promulgation afin de l'aligner sur la Convention.

Dans sa demande directe de 2007, la Commission a fait valoir qu'il est essentiel, lorsque les taux de salaire minimum sont fixés par occupation et par branche, de prendre des mesures de nature à faire en sorte que les taux fixés pour les emplois à dominance féminine ne soient pas inférieurs à ceux correspondant à des emplois à dominance masculine concernant un travail de valeur égale. Elle a noté aussi que le rapport du Gouvernement ne contient pas d'information statistique sur la rémunération du travail fait par les hommes et les femmes dans les divers secteurs et occupations. Rappelant que la collecte et l'analyse de données statistiques sur ce que gagnent les hommes et les femmes sont indispensables pour mesurer les progrès accomplis dans la réduction de l'écart de salaires entre les sexes, elle a invité instamment le Gouvernement à fournir cette information.

**La Convention N<sup>o</sup> 111** : Dans son observation de 2007, la Commission a noté avec intérêt que la Promulgation de 2007 sur les rapports entre employeurs et employés contient un certain nombre de dispositions qui appliquent la Convention.

Il y est fait particulièrement référence au paragraphe 2 de l'article 6 et à l'article 75 qui interdisent formellement la discrimination directe et indirecte dans l'emploi et l'occupation et qui portent sur les motifs prohibés explicitement énumérés dans l'alinéa a) du premier paragraphe du premier article de la Convention, ainsi que sur un certain nombre d'autres motifs tels qu'ils figurent dans l'alinéa b). La Commission a noté aussi avec intérêt que la Promulgation prescrit aux employeurs d'élaborer et de pratiquer une politique de prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qu'elle concerne le harcèlement sexuel de la part de l'employeur ou de son représentant ainsi que de la part des autres travailleurs et qu'elle concerne un environnement de harcèlement mutuel et hostile. Elle a prié le Gouvernement de fournir des informations sur les progrès accomplis concernant l'adoption et la mise en œuvre d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel au niveau des entreprises, de fournir un exemplaire des directives nationales sur la prévention du harcèlement sexuel dont il est fait état dans la Promulgation et de fournir des informations sur toutes affaires de harcèlement sexuel portées devant les instances compétentes.

Dans sa demande directe de 2007, la Commission a noté que le Gouvernement n'a pas fourni d'informations relatives à l'égalité des sexes et elle l'a prié de fournir cette information sur la place actuelle des hommes et des femmes dans le marché du travail, y compris dans le secteur non structuré. Elle l'a également prié de dire quelles mesures concrètes ont éventuellement été prises par les autorités compétentes pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'emploi et l'occupation et de suivre l'évolution des aspects du Plan d'action des femmes 1999-2008 qui se rapportent au travail ainsi que des recommandations formulées par l'étude de l'OIT de 1997 concernant l'égalité et la protection des femmes dans le secteur structuré.

## Papouasie-Nouvelle-Guinée

Au nombre des Conventions pertinentes de l'OIT, la Papouasie-Nouvelle-Guinée a ratifié les Conventions N<sup>os</sup> 100 et 111. Elle a ratifié aussi les Conventions N<sup>os</sup> 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138 et 182.

*Observations faites par les organes de supervision de l'OIT.* Les observations, que l'on présente sous réserve, de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les Conventions ci-après :

**La Convention N<sup>o</sup> 45 :** Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté que le rapport du Gouvernement n'a pas été reçu. Elle a rappelé que le précédent indiquait qu'on envisageait, bien que les dispositions de la loi de 1978 sur l'emploi portant interdiction d'employer des femmes à faire des travaux souterrains dans des mines fussent encore applicables, la possibilité d'amender ces dispositions du fait qu'elles étaient discriminatoires et qu'elles portaient atteinte à la liberté d'emploi et à l'égalité des citoyens prévues par la Constitution nationale.

Compte tenu du fait que la tendance générale dans le monde est de supprimer toutes les restrictions de sexe pour les travaux souterrains et d'assurer aux femmes une protection qui pourrait leur être nécessaire d'une manière qui ne porte pas atteinte à leur droit à l'égalité des chances et de traitement, la Commission a invité le Gouvernement à ratifier la Convention N<sup>o</sup> 176 de 1995 sur la sécurité et la santé dans les mines.

*Le rapport du Gouvernement a été reçu et sera examiné par la Commission d'experts en 2010.*

**La Convention N° 100** : Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté avec regret que le rapport du Gouvernement n'avait pas été reçu. C'est pourquoi elle a rappelé ses précédentes observations datant de 2007. Elle a rappelé qu'aux termes du deuxième paragraphe de son article 97 la loi de 1978 sur l'emploi ne prévoit de protection que contre la discrimination salariale pour le même travail, ce qui n'est pas suffisant comme application de la Convention. Elle a noté que le Gouvernement a dit qu'il serait tenu compte des questions soulevées par elle dans sa précédente demande directe quand serait revue la loi de 1978 sur l'emploi, qui aurait lieu après l'achèvement du projet de loi sur les relations professionnelles. Elle a toutefois noté aussi que l'article 9 de l'avant projet de loi sur les relations professionnelles parle d'un travail qui est le même, semblable ou équivalent, ce qui est une conception encore trop étroite pour traduire pleinement le concept de travail de valeur égale. Si l'alinéa c) mentionnait les compétences, l'effort, le sens des responsabilités et les conditions comme étant des critères appropriés pour dire ce qui est de valeur égale, il paraissait trop restrictif de dire que ces critères doivent être les mêmes ou substantiellement les mêmes. La Commission a renvoyé à son observation générale de 2006 sur cette Convention et elle a demandé au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le projet de loi sur les relations professionnelles et la loi de 1978 sur l'emploi, quant ils seront revus, ne prévoient pas seulement égalité de rémunération pour le même travail ou pour un travail semblable, mais portent aussi interdiction de la discrimination en matière de rémunération dans les situations où les hommes et les femmes font un travail différent mais qui est néanmoins de valeur égale.

La Commission a noté aussi que le Gouvernement a dit qu'il n'y a pas de tribunaux à avoir rendu des décisions relatives à l'application de la Convention. Le Gouvernement a dit aussi qu'il n'y avait pas eu, dans la fonction publique, de plainte pour inégalité de rémunération. La Commission a rappelé que l'absence de plainte pour inégalité de rémunération n'implique pas nécessairement absence de violation du principe de la Convention. Cette absence de plainte s'explique souvent aussi par le fait que les travailleurs et le personnel chargé de faire respecter la loi ne savent pas ou ne comprennent pas qu'ils ont droit à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ou par l'absence de procédures de recours qui leur sont accessibles. La Commission priait le Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour leur faire prendre conscience des droits que leur reconnaît la Convention et pour veiller à ce que les dispositifs de recours soient accessibles à tous.

*Le rapport du Gouvernement a été reçu et sera examiné par la Commission en 2010.*

**La Convention N° 111** : Dans sa demande directe de 2009, la Commission a rappelé ses précédentes observations concernant l'impact discriminatoire des dispositions de l'article 32, paragraphe 2), alinéa c), sous-alinéa vi) de la Loi de 1995 sur les services publics (Gestion) aux termes desquelles les appels de candidatures doivent spécifier que seuls des hommes ou des femmes seront nommés, promus ou transférés dans des proportions particulières, de l'article 20.64 de l'Ordonnance générale N° 20 et de l'article 137 de la Loi sur l'enseignement concernant les restrictions mises au paiement de certaines indemnités aux

enseignantes. La Commission a noté que le Gouvernement a répondu que la question ne manquerait pas d'être étudiée, mais que sa sensibilité appelait des consultations avec le Département de la gestion du personnel et la Commission de l'enseignement en vue d'abroger toutes dispositions discriminatoires pour les femmes. Elle a demandé instamment au Gouvernement d'engager des consultations avec les organismes gouvernementaux pertinents concernant l'article susmentionné de la Loi de 1995 sur les services publics (Gestion), sur l'article 20.64 de l'Ordonnance générale N° 20 et sur l'article 137 de la Loi sur l'enseignement en vue d'aligner la législation sur les dispositions de la Convention.

La Commission a noté aussi que diverses institutions sont chargées de l'éducation et de la formation, notamment le Conseil national de la formation, l'Office national de l'apprentissage et de l'évaluation des aptitudes à l'emploi, la Division nationale des services de l'emploi et le Département de l'éducation nationale. Elle a demandé au Gouvernement de dire quelles mesures ont été prises ou sont envisagées, notamment par les institutions susmentionnées, pour mieux instruire et former les femmes et les filles en général et pour les inciter à s'inscrire dans tous les types d'enseignement supérieur.

**La Convention N° 182** : Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté que le rapport du Gouvernement n'avait pas été reçu. Elle a rappelé que les enfants qui sont « adoptés » dans une famille qu'ils considèrent comme la leur se trouvent en fait condamnés à de longues heures de travail, au manque de repos et de loisirs, à l'absence de liberté de mobilité et d'association et privés du droit à l'éducation et aux soins médicaux. Les fillettes sont particulièrement vulnérables et, quand elles sont amenées dans une famille pour être de jeunes baby-sitters, leur rôle se transforme très souvent pour en faire des domestiques à tout faire surchargés de travail que l'on ne paie pas ou que l'on paie peu. La Commission a noté aussi que le Gouvernement a dit que des pratiques comme l'« adoption » font partie d'une tradition propre à la culture papouan-néo-guinéenne et que les cas de maltraitance d'enfants « adoptés » par leurs parents adoptifs étaient très rares. Néanmoins, tout en prenant note de l'assertion du Gouvernement, la Commission a une fois de plus fait savoir que des enfants « adoptés » ne devraient pas être exposés à de l'exploitation, avoir à travailler pendant de longues heures et se voir interdits d'éducation. Elle a fait observer que ces enfants, en particulier les filles, tombaient souvent victimes d'exploitation, ce qui pouvait prendre diverses formes, et qu'il était difficile de surveiller leurs conditions d'emploi. C'est pourquoi elle priait le Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger ces enfants contre les pires formes de travail des enfants, en particulier de travail dangereux.

La Commission a rappelé en outre que la prostitution des fillettes est devenue un important moyen de survie économique dans les centres urbains de Papouasie-Nouvelle-Guinée ainsi que dans les zones rurales et que 30 % des 350 jeunes travailleuses du sexe à des fins commerciales qui avaient été identifiées avaient entre 13 et 19 ans. La prostitution d'enfants a toujours été visible mais tolérée et il y a eu très peu d'interventions ou de sanctions de la part de l'État. La Commission a noté que le Gouvernement a dit qu'il y avait davantage de filles, dont certaines n'avaient pas plus de 13 ans, à se prostituer comme moyen de survie dans les grandes villes et les centres urbains du pays. Elle a noté aussi qu'il a dit ne pas faire assez pour protéger et sauvegarder les victimes de la prostitution et les travailleuses du sexe. Il n'y a que les églises et les organisations de la société civile à leur

proposer des programmes et des pratiques de réinsertion sociale. Compte tenu de cette information, la Commission a prié le Gouvernement de prendre des mesures efficaces et promptes pour empêcher les enfants de se prostituer. Elle l'a prié aussi de fournir à ceux qui se prostituent déjà l'assistance directe et appropriée nécessaire pour les arracher à cette pire forme de travail d'enfant et pour assurer leur réhabilitation et leur intégration sociale.

*Le rapport du Gouvernement a été reçu et sera examiné par la Commission d'experts en 2010.*

## **Fédération de Russie**

Au nombre des Conventions pertinentes de l'OIT, la Fédération de Russie a ratifié les Conventions N<sup>os</sup> 100, 111 et 156. Elle a ratifié aussi les Conventions N<sup>os</sup> 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142 et 182.

*Observations faites par les organes de supervision de l'OIT.* Les observations, que l'on présente sous réserve, de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les Conventions ci-après :

**La Convention N<sup>o</sup> 111** : Dans son observation de 2009, la Commission d'experts a rappelé que la Résolution N<sup>o</sup> 162 adoptée par le Gouvernement le 25 février 2000 exclut les femmes d'emploi dans 456 occupations dans 38 secteurs industriels. Dans son rapport, le Gouvernement a dit que la liste contenue dans cette Résolution reprenait les dispositions de l'article 253 du code du travail et qu'elle avait été établie après consultation de représentants d'instituts scientifiques et de recherche et que chaque exclusion avait été médicalement justifiée. Il a confirmé que l'intention de la liste n'était pas à proprement parler de protéger la santé génésique des femmes mais, plus largement, d'exclure les femmes de conditions de travail qui ne correspondent pas en général à l'obligation de protéger la vie et la santé des travailleurs. Il a indiqué que, conformément à cette Résolution, l'employeur pouvait décider de faire faire à des femmes un travail compris dans la liste à condition de créer des conditions de travail sûres et certifiées comme telles par les autorités d'État compétentes. D'après lui, il n'y avait rien à changer à cette Résolution car elle ne contient pas de restrictions injustifiées.

La Commission a rappelé qu'il faut, quand on prend des mesures spéciales de protection des femmes au sens de l'article 5 de la Convention, s'assurer que les exclusions de possibilités d'emploi se limitent aux cas où cela est absolument nécessaire pour protéger la santé génésique des femmes et que les mesures prises sont en rapport avec la nature et la portée de la protection nécessaire. Elle a estimé que l'exclusion des femmes de tout travail ou emploi pour cause de conditions de travail difficiles, risquées ou dangereuses impliquant autant de risques pour les hommes que pour les femmes va au-delà de ce que permet l'article 5. Elle demeure également préoccupée par le fait que des exclusions générales de possibilités d'emploi pour cause de sécurité et de préoccupations de santé qui ne s'appliquent qu'aux femmes ne sont pas seulement discriminatoires quant à leur effet sur l'égalité des femmes dans le marché du travail; elles risquent aussi d'empêcher de progresser dans la mise en place d'un milieu de travail sans risque pour la santé et la sécurité des hommes et des femmes. C'est pourquoi elle a engagé vivement le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour revoir le système actuel de

protection qui exclut les femmes de possibilités d'emploi afin de leur assurer des chances égales à celles des hommes et une égale protection de leur santé et de leur sécurité.

*Il a été demandé au Gouvernement de donner toutes les précisions nécessaires lors de la Conférence internationale sur le travail en juin 2010.*

**La Convention N° 182** : Dans son observation de 2009, la Commission d'experts a pris note des débats de la Commission de l'application des normes de la Conférence lors de la 98e session (juin 2009) de la Conférence internationale sur le travail concernant cette question. Elle a observé que le nombre d'affaires de traite d'enfants enregistré par les autorités demeure faible. Elle a noté aussi que les travailleurs membres de la Commission de l'application des normes de la Conférence ont dit que le projet de loi contre la traite des personnes semble gelé depuis 2006. C'est pourquoi elle fait de nouveau remarquer que, bien qu'interdite par la loi, la traite d'enfants aux fins d'exploitation économique ou sexuelle demeure dans la pratique une source de grave préoccupation. Elle demande instamment au Gouvernement de redoubler d'efforts et de prendre des mesures immédiates et efficaces pour éliminer dans la pratique et sans tarder la traite de jeunes de moins de 18 ans. Elle a, à cet égard, prié le Gouvernement de prendre des mesures pour veiller à ce que les auteurs soient poursuivis et que des peines suffisamment efficaces et dissuasives soient prononcées contre les personnes reconnues coupables de traite d'enfants aux fins d'exploitation économique ou sexuelle. Elle a prié aussi le Gouvernement de prendre des mesures immédiates pour faire adopter dans un très proche avenir le projet de loi contre la traite des personnes.

Dans sa demande directe de 2009, la Commission a noté que, dans le cadre du projet ILO-IPEC de 2009 sur les enfants des rues concernant la mise en place de mesures à échéance donnée pour relever de leur état les jeunes travailleuses des rues et venir en aide à leur famille dans certains quartiers de Saint-Petersbourg, un certain nombre d'activités de sensibilisation au problème des jeunes travailleuses des rues ont été entreprises. C'est ainsi, par exemple, qu'à l'occasion de la Journée mondiale de 2009 contre le travail des enfants, des moyens d'action ILO-IPEC ont été imaginés sur le thème de « Donnez aux filles une chance : Mettez fin au travail des enfants ». En outre, les filles que l'on a pu arracher à une vie de travailleuse de rue ont reçu une formation professionnelle sous forme d'acquisition de compétences en habillement, leur donnant ainsi la possibilité de gagner leur vie. Toutefois, la Commission a noté que, dans le cadre de l'étude de 2009 sur le travail des enfants, les chercheurs ont interrogé, sur le problème du travail des enfants, 70 experts qui estimaient que le nombre d'enfants impliqués dans la prostitution dans la région se situait entre 3000 et 6000 (dont 95 % de filles) et que le nombre de ceux qui étaient impliqués dans un travail risqué variait entre 4000 et 6000. En outre, d'après une étude entreprise par ILO-IPEC dans le cadre du projet de 2009 sur les enfants des rues, 25 % des enfants qui travaillaient dans la rue étaient des filles qui étaient soumises aux pires formes de travail d'enfant, comme les travaux risqués ou la prostitution. Profondément préoccupée par le nombre et la situation des jeunes travailleuses des rues, la Commission a vivement engagé le Gouvernement à redoubler d'efforts pour les protéger contre les pires formes du travail des enfants, en particulier les travaux risqués et la prostitution.



## Turquie

Au nombre des Conventions pertinentes de l'OIT, la Turquie a ratifié les Conventions N<sup>os</sup> 100 et 111. Elle a ratifié aussi les Conventions N<sup>os</sup> 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 142 et 182.

*Observations faites par les organes de supervision de l'OIT.* Les observations, que l'on présente sous réserve, de la Commission d'experts de l'OIT se rapportant aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les Conventions ci-après :

**La Convention N<sup>o</sup> 45** : Dans sa demande directe de 2009, la Commission d'experts a noté que le rapport du Gouvernement n'était pas arrivé. Elle a rappelé qu'en vertu de l'article 72 de la Loi N<sup>o</sup> 4857 du 22 mai 2003 sur le travail, l'emploi de femmes sans distinction d'âge à des travaux souterrains, dans les galeries de mines et la construction de tunnels, par exemple, est toujours interdit. Elle a noté que le travail souterrain dans des mines fait partie des travaux lourds et dangereux interdits aux femmes en vertu des dispositions réglementaires relatives aux travaux lourds et dangereux établies par le Ministère du travail et de la sécurité sociale en application de l'article 85 de la Loi sur le travail (Journal officiel N<sup>o</sup> 25494 du 16 juin 2004).

La Commission a noté que, contrairement à l'ancienne approche de la question, qui était fondée sur l'interdiction pure et simple de travaux souterrains faite à toutes les femmes, les normes modernes s'appuient sur une évaluation du risque et la gestion de ce risque et prévoient un nombre suffisant de mesures de prévention et de protection pour les mineurs, quel que soit leur sexe. C'est pourquoi elle a invité le Gouvernement à envisager de ratifier la Convention N<sup>o</sup> 176 de 1995 concernant la sécurité et la santé dans les mines, qui ne met plus l'accent sur une catégorie particulière de travailleurs, mais sur la sécurité et la santé de tous ceux qui travaillent dans les mines.

*Le rapport du Gouvernement a été reçu et sera examiné par la Commission d'experts en 2010.*

**La Convention N<sup>o</sup> 100** : Dans son observation de 2009, la Commission d'experts a noté que, d'après la Confédération des syndicats turcs, l'insuffisance de la supervision exercée par l'administration du travail est l'une des raisons de l'inégalité de salaire entre les hommes et les femmes. Elle espérait qu'en consultation avec les organisations d'employeurs et d'employés le Gouvernement organiserait, à l'intention des catégories de travailleurs visées, y compris des inspecteurs du travail, des activités de formation et de sensibilisation concernant l'égalité de rémunération d'un travail de valeur égale fait par des hommes ou des femmes. Elle a dit sa satisfaction d'apprendre du Gouvernement qu'un nouveau système allait être mis en place permettant de classer les infractions relevées par l'inspection du travail et elle espérait que le nouveau système permettrait aux inspecteurs du travail d'établir des données sur le nombre, la nature et le traitement des infractions aux dispositions du paragraphe 4 de l'article 5 de la Loi sur le travail en ce qui concerne l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale.

Dans sa demande directe de 2009, la Commission a engagé vivement le Gouvernement à faire en sorte que soient alignées sur celles de la Convention les

dispositions du projet de loi sur l'aviation civile qui disposent, en son article 16, qu'un homme et une femme qui font, sur un lieu de travail, le même type de travail avec le même résultat ne recevront pas un salaire différent en raison de leur sexe. Elle a, à cet égard, a noté que : 1) le principe d'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale prescrit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes non seulement pour le même type de travail, mais aussi pour un travail entièrement différent qui est néanmoins d'égale valeur; 2) le principe de la Convention est applicable aussi au-delà du lieu de travail. Elle a rappelé aussi que l'article 203 de la Loi sur la fonction publique dispose que les allocations familiales sont versées au père si les deux parents sont fonctionnaires, ce qui n'est pas conforme à la Convention.

**La Convention N° 111** : Dans son observation de 2009, la Commission d'experts s'est félicitée des progrès accomplis vers l'égalisation des chances entre hommes et femmes dans l'éducation, mais elle s'est dite préoccupée par le fait que, globalement, le taux d'activité des femmes demeure faible, en particulier celui des femmes de plus de 45 ans. Dans sa précédente observation, elle avait prié le Gouvernement de fournir une information détaillée sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et l'occupation. Elle a noté que le Gouvernement avait très peu dit sur l'application de mesures d'ordre pratique et promotionnel pour assurer aux femmes l'égalité des chances et de traitement dans la pratique et qu'il n'avait rien dit sur la suite donnée au Sommet d'Istanbul de 2006 sur l'emploi des femmes ni sur une quelconque collaboration à cet égard avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Notant qu'il faudrait, pour vaincre l'inégalité persistante entre hommes et femmes dans le marché du travail, des politiques et des mesures proactives, elle a prié le Gouvernement d'en dire davantage sur les mesures pratiques ou les projets mis en œuvre pour assurer aux femmes l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et l'occupation, y compris sur les mesures prises à l'intention des femmes des zones rurales et des femmes de plus de 45 ans.

Elle a rappelé par ailleurs qu'aux termes du premier paragraphe de son article 5 le code du travail interdit toute discrimination fondée sur la langue, la race, le sexe, les opinions politiques, les idées, la religion et la secte ou des raisons du même ordre dans le rapport à l'emploi. Elle a, dans ses précédentes observations, conclu que cette disposition n'interdisait pas la discrimination au niveau du recrutement. Elle a noté toutefois que l'article 122 du code pénal turc, entré en vigueur en 2005, dispose qu'une personne qui pratique de la discrimination pour cause de langue, de race, de couleur, de sexe, d'invalidité, d'opinions politiques, d'idées, de religion, de croyances ou d'autres motifs, qui soumet à un de ces motifs sa décision d'engager quelqu'un ou qui empêche une personne de pratiquer une activité économique normale devrait être condamnée à une peine de prison de six mois à un an ou à une amende judiciaire. Elle a noté aussi qu'il y a eu, comme l'a indiqué le Gouvernement, une affaire où l'article 122 du code pénal a été invoqué. Rappelant qu'aux termes de la Convention on est tenu de prendre garde à la discrimination pour l'accès à l'emploi, y compris au niveau du recrutement et de l'avancement, elle priait le Gouvernement de continuer à l'informer sur le nombre, la nature et l'issue des actions en justice engagées en vertu de l'article 122 du code pénal afin de lui permettre de savoir si la législation actuelle protège bien contre la discrimination au niveau du recrutement.