



NATIONS UNIES  
CONSEIL  
ECONOMIQUE  
ET SOCIAL



Distr.  
GENERALE  
E/CN.6/529  
1er décembre 1969  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

---

COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME  
Vingt-troisième session

ACTIVITES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL PRESENTANT  
UN INTERET SPECIAL DU POINT DE VUE DE L'EMPLOI DES FEMMES

Rapport du Bureau international du Travail

Le Secrétaire général a l'honneur de communiquer à la Commission de la condition de la femme le rapport ci-joint qui a été établi par le Bureau international du Travail pour répondre à la demande de renseignements formulée par la Commission au sujet des activités de l'Organisation internationale du Travail qui ont particulièrement trait à l'emploi des femmes, et conformément aussi à la résolution 821 IV B (XXXII) adoptée par le Conseil économique et social le 19 juillet 1961.

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphe</u> s
I. Introduction .....	1
II. Normes internationales du travail et leur application .....	2 - 7
III. Conférence internationale du travail .....	8 - 9
IV. Programme mondial de l'emploi .....	10 - 15
V. Conférences régionales et commissions consultatives .....	16 - 18
VI. Commissions d'industrie et organes assimilés .....	19 - 22
VII. Autres réunions .....	23 - 24
VIII. Catégories spéciales .....	25 - 27
IX. Discrimination en matière d'emploi .....	28 - 29
X. Programme relatif à l'automation .....	30
XI. L'artisanat et les petites industries .....	31 - 33
XII. Activités opérationnelles .....	34 - 36
XIII. CIRF et CINTERFOR .....	37 - 38
XIV. Education des travailleurs .....	39 - 40
XV. Institut international d'études sociales .....	41 - 42
XVI. Centre international de perfectionnement professionnel et technique (Turin) .....	43
XVII. Coopération avec les autres organisations internationales .....	44

/...

TABLE DES MATIERES (suite)

- APPENDICE I - Extrait du Rapport de la Commission d'experts pour l'application des Conventions et Recommandations (Rapport III (partie 4), cinquante-troisième session de la Conférence internationale du travail, Genève, 1969)
- APPENDICE II - Publications du BIT et articles parus dans des revues du BIT intéressant spécialement les femmes

/...

ACTIVITES DE L'OIT PRESENTANT UN INTERET SPECIAL DU POINT  
DE VUE DE L'EMPLOI DES FEMMES

Rapport du Bureau international du Travail

I. Introduction

1. Lors de sa quinzième session (Genève, 1961), la Commission de la condition de la femme a exprimé l'espoir que le Bureau international du Travail pourrait de temps en temps soumettre des rapports consignant celles de ses activités qui ont particulièrement trait à l'emploi des femmes. Ce huitième rapport d'activités est présenté pour répondre à cette invitation.

II. Normes internationales du travail et leur application

2. A l'occasion du cinquantième anniversaire de l'OIT, on a souligné que l'établissement de normes demeure l'un des principaux moyens d'action de l'Organisation. Il y a à présent 130 conventions et 134 recommandations couvrant la plupart des grandes questions du travail et de la politique sociale et dont s'inspirent souvent maintenant les législations et les pratiques nationales.

3. En 1969, la Conférence internationale du travail a confié à la Commission pour l'application des conventions et recommandations le soin d'examiner une étude d'ensemble préparée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les perspectives de ratification concernant 17 grandes conventions concernant les droits de l'homme, la politique sociale, l'administration du travail, la politique de l'emploi, les salaires, la sécurité sociale, l'âge minimum et la protection de la maternité. Il s'agit notamment de la Convention relative à la discrimination (emploi et profession) de 1958 (No 111), de la Convention relative à l'égalité de rémunération de 1951 (No 100) et de la Convention relative à la protection de la maternité de 1952 (No 103). Des extraits de cette étude relatifs à ces trois conventions figurent en appendice au présent Rapport d'activité.

4. Les conventions et recommandations qui ont été choisies par le Conseil d'administration pour faire l'objet d'études d'ensemble en vertu de l'article 19 de la constitution sont : la Convention et la recommandation relatives à la

/...

discrimination (emploi et profession) au sujet desquelles des renseignements seront demandés pour 1970 et la Convention et la recommandation relatives à la politique de l'emploi pour lesquelles des renseignements seront demandés pour 1971. L'on se souviendra que cette dernière convention oblige tout membre qui la ratifie à formuler et à appliquer une politique active pour promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, tendant à garantir à chaque travailleur ou travailleuse toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale. On avait demandé pour 1969 la fourniture de renseignements concernant une série de recommandations relatives à la santé et au bien-être des travailleurs.

5. Le tableau suivant indique l'état des ratifications des conventions de l'OIT présentant un intérêt particulier pour les travailleuses au 15 novembre 1969 :

<u>Conventions</u>		<u>Ratifications</u>
No 3	Protection de la maternité, 1919 .....	26
No 4	Travail de nuit (femmes), 1919 .....	56
No 41	Travail de nuit (femmes) (convention révisée), 1934	36
No 45	Travaux souterrains (femmes), 1935 .....	74
No 89	Travail de nuit (femmes) (convention révisée), 1948	48
No 100	Egalité de rémunération, 1951 .....	69
No 102	Sécurité sociale (norme minimum), 1952 .....	20
No 103	Protection de la maternité (convention révisée), 1952	11
No 110	Plantations, 1958 (section VII, protection de la maternité) .....	8
No 111	Discrimination (emploi et profession), 1958 .....	71
No 117	Politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	19
No 118	Egalité de traitement (sécurité sociale), 1962 (art. 2 et 4, prestations de maternité) .....	14
No 122	Politique de l'emploi, 1964 .....	29

/...

6. Depuis le dernier rapport d'activité (E/CN.6/518), la Haute-Volta a ratifié la Convention relative à la protection de la maternité de 1919; le Cambodge a ratifié la Convention relative au travail de nuit (femmes) de 1919; l'Afghanistan, le Congo (Kinshasa), la Mongolie, la Sierra Leone et la Haute-Volta ont ratifié la Convention relative à l'égalité de rémunération; l'Autriche a ratifié la Convention relative à la sécurité sociale (norme minimum); la Mongolie a ratifié la Convention relative à la protection de la maternité (convention révisée) de 1952; l'Equateur a ratifié la Convention relative aux plantations; l'Afghanistan, l'Algérie, la Colombie, la Mongolie et la République arabe du Yémen ont ratifié la Convention relative à la discrimination; le Brésil, l'Equateur et le Paraguay ont ratifié la Convention relative à la politique sociale (objectifs et normes de base); le Brésil et le Pakistan ont ratifié la Convention relative à l'égalité de traitement (sécurité sociale) avec prestations de maternité; et l'Algérie, l'Australie, la Belgique, le Brésil, la Hongrie, le Paraguay et la Thaïlande ont ratifié la Convention relative à la politique de l'emploi.

7. La plupart des recommandations présentant un intérêt particulier pour les femmes visent à compléter certaines des conventions mentionnées ci-dessus (par exemple les conventions relatives à la discrimination, à l'égalité des rémunérations, à la politique de l'emploi et à la maternité). La plus récente recommandation présentant un intérêt particulier pour les femmes est celle relative à l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales (No 123, 1965). Cette recommandation continue à constituer une base utile pour ceux qui souhaitent permettre aux femmes qui ont ces responsabilités de travailler en dehors de chez elles sans discrimination, et de mettre en place l'ensemble des politiques et des services indispensables à l'exercice effectif de leur droit au travail.

### III. Conférence internationale du travail

8. La cinquante-troisième session de la Conférence internationale du travail qui s'est tenue en juin 1969, s'est occupée, en sus des questions qui figurent en permanence à son ordre du jour, de l'inspection du travail dans l'agriculture, des congés payés, du mécanisme d'établissement du salaire minimum, des emplois

/...

spéciaux pour la jeunesse et des programmes de formation en vue du développement ainsi que de l'assurance-maladie (révision des conventions). L'instrument sur les programmes spéciaux à l'intention de la jeunesse qui sera mis au point de façon définitive en juin 1970, contient une clause selon laquelle ces programmes doivent être gérés sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale et doivent servir à promouvoir activement l'égalité des chances d'emploi et de traitement.

9. Cette session de la Conférence a marqué le cinquantième anniversaire de l'OIT et a été non seulement une session de travail mais une session commémorative. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, U Thant, le pape Paul VI, le secrétaire général du Conseil mondial des églises (M. Blake) et plusieurs chefs d'Etat (notamment l'empereur Haïlé Sélassié d'Ethiopie, le président Kaunda de Zambie, et le président Ahmadou du Cameroun) ont prononcé des allocutions au cours de cette conférence, à laquelle ont assisté quelque 1 400 délégués venus de plus de 100 pays. Le rapport du Directeur général à la Conférence a principalement porté sur le programme mondial de l'emploi qui a été lancé officiellement au cours de la Conférence.

#### IV. Programme mondial de l'emploi

10. Il était souligné, dans le rapport du Directeur général sur le programme mondial de l'emploi que l'on souhaitait faire admettre la nécessité d'assurer un emploi productif à un grand nombre de personnes comme un objectif essentiel des politiques nationales et internationales de développement et faire considérer les objectifs de l'emploi comme un élément de la planification et des politiques de développement. Ce programme constituera la principale contribution de l'OIT à la deuxième Décennie pour le développement.

11. Il était dit, dans le rapport que le relèvement du niveau de l'emploi était indispensable à la réalisation des autres objectifs de l'OIT tels que l'augmentation des revenus et l'élévation des niveaux de vie, et doit donc se voir accorder la priorité dans le programme d'ensemble de l'Organisation.

/...

12. Le rapport du Directeur général indique les perspectives pour les années 1970; il comprend le passage ci-après, qui concerne la participation possible des femmes à la population active et l'importance de l'action entreprise par l'OIT pour promouvoir leur condition et leur garantir l'égalité de l'emploi.

"Il est extrêmement difficile de déterminer la proportion des femmes qui font partie de la population active (surtout dans l'agriculture). Une série de facteurs économiques, sociaux et culturels entrent en jeu, qui diffèrent d'une région à l'autre et peuvent se modifier complètement au cours du processus de développement. Du tableau III, il ressort que le nombre des femmes dans la population active augmentera régulièrement de 1970 à 1980, d'environ 92 millions au total. Selon les estimations du BIT, cependant, la population active féminine s'accroîtra moins vite que l'ensemble de la population féminine, moins vite aussi que la population active masculine. Si l'on considère le pourcentage des femmes dans l'ensemble de la population active, on constate des tendances fort différentes selon les régions. En Amérique latine, par exemple, où la population active féminine, qui était de 10 millions en 1950, devrait atteindre 28 millions en 1980, soit près de trois fois plus, ce pourcentage devrait passer de 18 à 23 p. 100 de l'ensemble de la population active. En Afrique, il devrait accuser une tendance inverse : de 35 p. 100 en 1950, il devrait tomber à 32 p. 100 en 1980, quand bien même, en chiffres absolus, l'effectif devrait passer de 35 à 53 millions. Le pourcentage des femmes dans l'ensemble de la population active devrait aussi diminuer légèrement en Europe 1/ et en Asie, tandis qu'en Amérique du Nord, il devrait sauter de 27 à 36 p. 100 entre 1950 et 1980, période au cours de laquelle la population active féminine devrait plus que doubler.

Ainsi, pour près d'un tiers, la population active du globe restera composée de travailleuses. L'OIT devra continuer d'accorder toute son attention au rôle et à la condition de la femme dans la vie économique et sociale, et notamment à l'orientation et à la préparation professionnelles des jeunes filles et des femmes, comme à la situation des femmes qui travaillent tout en devant s'occuper de leur famille. Partout, il reste essentiel, sur le plan économique, de promouvoir les droits des femmes et de leur ouvrir de plus larges perspectives. Il importe aussi de garantir aux femmes, par rapport aux hommes, l'égalité de chances et de traitement, sans que leurs possibilités de travail s'en ressentent; c'est là un problème dont l'OIT devra se préoccuper. Dans les régions en voie de développement, les femmes travaillent surtout, en général, dans le secteur traditionnel. Il faut donc s'attacher à leur assurer jusque dans les zones rurales la protection dont elles ont besoin, du point de vue physique notamment. Pourtant, il appartient avant tout à l'OIT de voir, de concert avec les autres institutions internationales que la question regarde, comment les femmes pourraient jouer un rôle plus actif dans tous les secteurs de l'économie et dans l'édification de la société."

1/ Surtout en URSS. Dans les autres pays d'Europe, il est probable qu'il demeurera à peu près stable.

13. Le rapport traite ensuite de la politique de l'emploi dans les pays en voie de développement et dans les pays industrialisés et définit en conclusion une stratégie d'ensemble pour le programme mondial de l'emploi où les efforts entrepris sur le plan national et international seraient coordonnés pour attaquer de front les problèmes relatifs au développement de l'emploi dans le cadre du développement économique et social.

14. Pour aider les gouvernements à assumer les responsabilités qui leur incombent en matière de plein emploi, l'OIT est en train de constituer, avec la coopération et la participation des autres institutions spécialisées, des équipes internationales d'experts dans les différentes régions (des équipes sont déjà au travail en Amérique latine et en Asie) dont la tâche consistera à aider les gouvernements à prévoir et à prendre des mesures relatives à l'emploi et à mettre à profit leurs ressources (nationales et internationales) dans une perspective d'ensemble.

15. Lors du débat qui a suivi la présentation de son rapport à la conférence, le Directeur général a souligné qu'il n'était pas aisé de trouver une solution aux problèmes du chômage et du sous-emploi massifs mais qu'il était essentiel d'intensifier les efforts afin de combler le "fossé de l'emploi". Il a souligné qu'il importait de trouver des possibilités d'emploi pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail sans avoir guère reçu d'instruction ou de formation et dont les perspectives d'avenir sont donc très sombres. Il a insisté sur le fait qu'aucune organisation internationale ne pourrait résoudre seule ce problème : il s'agissait d'une tâche nationale, requérant l'engagement total des gouvernements et des peuples. Mais, le programme ne pouvait être couronné de succès que si toutes les nations du monde et toutes les organisations de la communauté mondiale reconnaissaient que ses buts - l'emploi et la promotion de l'emploi - constituaient l'un des objectifs centraux de la stratégie de développement de la prochaine décennie.

/...

V. Conférences régionales et commissions consultatives

16. La Commission consultative interaméricaine de l'OIT, qui s'est réunie à San Salvador en janvier 1969, a passé en revue les progrès réalisés dans l'exécution des plans pour la mise en valeur des ressources humaines dans la région, étudié les questions relatives à la rémunération et aux conditions de travail en liaison avec le développement économique, et examiné le problème de la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres institutions sociales au processus de développement. A propos de ce dernier point, on a souligné la nécessité d'une participation plus active de la population au processus de développement, en marquant que cette participation devrait entraîner le développement des organisations féminines et des groupes de jeunesse<sup>1/</sup>. La neuvième conférence régionale des Etats américains membres de l'OIT, qui doit se tenir à Caracas en avril-mai 1970, poursuivra l'examen de ces questions.

17. La troisième conférence régionale africaine doit se réunir à Accra en décembre 1969. Elle se penchera particulièrement sur la mise en valeur des ressources humaines dans la région, et examinera également l'administration du travail et les activités de coopération technique dans les pays africains. Le rapport présenté à la conférence par le Directeur général (Transformations sociales et progrès social en Afrique) traite des tendances économiques et sociales dans la région, du développement rural, de la croissance urbaine et des transformations

---

1/ Le rapport établi sur cette question contient le passage suivant : "Le rôle de la femme dans l'acceptation, la compréhension et l'adaptation des nouveaux aspects de la vie sociale est décisif. Lorsqu'une femme doit occuper un emploi et s'occuper en même temps de son foyer - comme c'est généralement le cas dans les régions rurales et comme cela devient de plus en plus courant dans les secteurs modernes de la société - ses tâches se multiplient, et il devient capital pour le processus de développement que cette femme ait les idées claires et soit bien informée. Non seulement les femmes jouent un rôle sans cesse plus important dans les syndicats et les coopératives, mais leurs activités, exercées dans le cadre des groupes de mères de famille et d'autres institutions populaires, contribuent à l'amélioration de l'hygiène et du logement, ainsi qu'au succès des campagnes d'alphabétisation et autres activités qui accompagnent le progrès social et économique".

/...

sociales, de la participation des employeurs et des travailleurs au développement, des droits de l'homme et des normes internationales de travail. Il y est remarqué que les femmes sont fréquemment les plus nombreuses dans les groupes à faible revenu, bien que l'application du principe de l'égalité de salaire à travail égal tende à se répandre. Il est également souligné que la situation des jeunes filles et des femmes en matière d'accès aux études est en voie d'amélioration, ce qui leur permet de participer de façon sans cesse plus effective au développement de leur pays. Le rapport sur la politique de l'emploi, après avoir examiné l'évolution de la situation et les nombreux obstacles qui s'opposent à une expansion rapide et au plein emploi, présente les grandes lignes du Programme des emplois et des compétences techniques, qui constitue la partie du programme mondial de l'emploi destinée à l'Afrique. Il est souligné dans ce programme que l'un des buts de la politique de l'emploi doit être l'expansion de l'emploi, et que des mesures spéciales peuvent s'imposer dans certains pays pour élargir les débouchés offerts aux jeunes filles et aux femmes, ainsi que pour les aligner sur les débouchés offerts aux hommes.

18. La quatorzième session de la Commission consultative asiatique se tiendra à Djakarta en septembre 1970. Elle examinera les activités présentes de l'OIT se rapportant à l'Asie, ainsi que les activités envisagées par l'OIT dans cette région, les problèmes et les politiques démographiques, l'industrialisation, les problèmes rencontrés dans la ratification et l'application des Conventions pertinentes, et enfin le Plan pour la mise en valeur des ressources en main-d'oeuvre de l'Asie.

#### VI. Commissions d'industrie et organes assimilés

19. La Commission des industries chimiques s'est réunie à Genève en avril-mai 1969, en vue d'examiner notamment les effets des techniques avancées sur l'emploi et les conditions de travail dans les industries chimiques, ainsi que la question de la formation et de la réadaptation des travailleurs, des techniciens et des ingénieurs dans les mêmes industries. Dans les conclusions qu'elle a adoptées sur les incidences des techniques avancées, la Commission prend note de l'augmentation proportionnelle du nombre de travailleurs manuels ou intellectuels hautement

/...

qualifiés, ainsi que de l'affaiblissement progressif des anciennes démarcations entre les diverses catégories de travailleurs qualifiés. Les techniques avancées avaient amélioré les conditions de travail en ce qui concerne l'effort physique requis, mais les travailleurs étaient davantage sujets à la fatigue résultant de la monotonie et d'une attention soutenue, ainsi qu'aux inconvénients du travail par équipes. Il était essentiel d'anticiper l'ajustement de la main-d'oeuvre aux transformations techniques, à la fois pour faciliter son adaptation et pour prévenir les injustices. Dans ses conclusions sur la formation et la réadaptation, la Commission demande qu'une réadaptation appropriée et gratuite soit assurée aux femmes reprenant leur travail dans l'industrie chimique après une absence prolongée.

20. La Commission du fer et de l'acier s'est réunie à Genève en octobre 1969, pour examiner les questions de la protection du salaire et de la garantie des moyens d'existence et pour discuter le rôle que peuvent jouer les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la programmation et la planification industrielles.

21. Une réunion technique tripartite spéciale pour l'industrie du cuir et de la chaussure s'est tenue également en octobre 1969. Cette réunion a étudié les incidences du progrès technique sur la structure et le niveau de l'emploi dans l'industrie du cuir et de la chaussure, ainsi que les conditions d'emploi et les problèmes connexes dans cette industrie (en particulier dans les pays en voie de développement). Les rapports préparés pour cette réunion ont établi que les débouchés ouverts aux femmes restent considérables (excepté dans la tannerie), que les ouvrières constituent souvent la majorité de la main-d'oeuvre dans les industries du cuir et de la chaussure des pays industriellement développés, et que certaines femmes travaillent comme chimistes dans les firmes productrices de cuir. La distinction entre les emplois "masculins" et les emplois "féminins" semble partir de l'idée traditionnelle que les premiers tendent à être plus spécialisés, plus dangereux ou plus durs que les seconds, sans que les limites soient clairement fixées. Il reste clair néanmoins que les femmes prédominent dans les emplois moins spécialisés, et que les emplois hautement spécialisés sont tenus par

/...

des hommes. Le problème de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail égal est l'un des problèmes de l'emploi les plus difficiles à résoudre dans l'industrie du cuir et de la chaussure. Malgré les progrès accomplis dans ce domaine, on remarque que le salaire moyen net des femmes reste très inférieur à celui des hommes dans toutes les branches de l'industrie. Dans ses conclusions sur les conditions d'emploi, la Commission souligne que la proportion élevée de femmes employées dans l'industrie donne une importance particulière au problème de la juste rémunération des travailleuses, et précise à ce sujet : "Il serait particulièrement souhaitable que tous les pays ratifient la Convention de 1951 (No 100) concernant l'égalité de rémunération, et que les principes stipulés dans cette Convention soient effectivement appliqués. Il importerait, pour assurer une rémunération égale pour un travail égal, d'éliminer les causes de discrimination en matière d'emploi, de promotion et de classification de postes". Etant donné le grand nombre de mères de famille employées dans l'industrie du cuir et de la chaussure, on recommande la création de garderies en nombre suffisant pour que ces mères de famille puissent assumer de pair leurs responsabilités professionnelles et familiales sans que leur santé et leur bien-être ni ceux de leur famille en souffrent.

22. La Commission de l'industrie charbonnière, la Commission des industries mécaniques, ainsi que la Commission du travail dans les plantations se réuniront en 1970. La Commission du travail dans les plantations examinera les conséquences sociales du progrès technique dans les plantations, ainsi que la question des conditions de travail des femmes et des adolescents.

#### VII. Autres réunions

23. Une réunion d'experts sur le rôle de l'artisanat dans l'économie nationale s'est tenue à New Delhi du 4 au 16 novembre 1968. Etant donné l'intérêt porté par la Commission à sa dernière session, au développement de l'artisanat et au rôle des femmes dans ce secteur, les conclusions de cette réunion ont fait l'objet d'un document indépendant. On peut dire brièvement que les experts sont parvenus à un certain nombre de conclusions concernant les méthodes et les techniques de gestion

/...

des entreprises dans le secteur de l'artisanat, ainsi que les études de marchés, la commercialisation et l'organisation coopérative de l'artisanat et des industries rurales.

24. Un Congrès international de sécurité et d'hygiène du travail s'est réuni en juillet 1969 sous les auspices de l'OIT, afin d'examiner les problèmes fondamentaux posés par la sécurité et l'hygiène dans la société contemporaine. Ce Congrès comprenait un colloque spécial consacré à la formation d'infirmiers spécialisés dans l'hygiène du travail.

#### VIII. Catégories spéciales

25. Le Comité mixte OIT/UNESCO d'experts sur l'application de la recommandation concernant la condition du personnel enseignant doit se réunir en 1970, en vue d'examiner les réponses des gouvernements au questionnaire destiné à obtenir de ceux-ci des renseignements sur les mesures qu'ils ont prises dans leur pays pour appliquer la recommandation. On se souvient que cette recommandation, qui s'applique aux enseignants des écoles primaires et secondaires, embrasse un champ fort vaste; elle porte sur les principes directeurs, les buts de l'enseignement et la politique scolaire, la préparation et la profession enseignante et le perfectionnement des enseignants, l'emploi et la carrière, l'avancement et les conditions d'emploi, notamment la rémunération et la sécurité de l'emploi.

26. A la demande de la Commission consultative des employés et des travailleurs intellectuels, l'OIT mène des consultations avec l'OMS en vue de soumettre au Conseil d'administration du BIT des propositions concernant l'élaboration d'un instrument relatif à la condition du personnel infirmier, et en particulier des infirmières, établi sur le modèle de l'instrument concernant les enseignants.

27. Les réponses au questionnaire portant sur l'emploi et les conditions de travail des travailleurs domestiques sont en cours d'analyse, et l'on prévoit qu'un résumé analytique de ces réponses sera publié en 1970.

/...

IX. Discrimination en matière d'emploi

28. Le cinquième Rapport spécial du Directeur général sur l'application de la Déclaration concernant la politique d'"apartheid" de la République sud-africaine a été présenté à la session de 1969 de la Conférence internationale du Travail. Les auteurs du rapport ont jugé que la situation était loin d'être encourageante, et ont constaté un renforcement des aspects les plus contestables de la politique d'"apartheid". Ils ont remarqué que, toute autre considération mise à part, la prospérité de l'Afrique du Sud dépendait de plus en plus de la main-d'oeuvre africaine, et que les efforts déployés actuellement pour maintenir le taux actuel de progrès économique et pour encourager un "développement séparé" revenaient à essayer de concilier ce qui est inconciliable.

29. Le Comité spécial sur la discrimination créé par le Conseil d'administration est chargé principalement de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination. Ce comité a continué à s'attacher surtout à favoriser l'application rapide des textes internationaux contre la discrimination. Les principaux moyens d'action dans ce domaine sont le développement des échanges de renseignements et de données d'expériences (notamment par des publications et des réunions), les activités éducatives, l'application des conventions et recommandations concernant la discrimination, et la coopération technique qui contribue à l'élimination des inégalités de chances et de traitement. Un séminaire régional sur l'égalité des chances en matière d'emploi doit se tenir à Manille en décembre 1969, et un autre séminaire sur le même sujet (concernant une autre région) est provisoirement prévu pour 1971. La Revue internationale du Travail contient régulièrement des articles traitant des problèmes posés par l'égalité de chances dans divers pays, et des brochures de vulgarisation sur l'Action de l'OIT contre la discrimination en matière d'emploi et sur l'OIT et l'apartheid ont été publiées.

X. Programme relatif à l'automatisation

30. Le programme de l'OIT concernant les problèmes de l'automatisation se poursuit avec les mêmes objectifs généraux : faire connaître et comprendre le progrès technique ainsi que ses répercussions sociales et ses effets sur les travailleurs

/...

et élaborer des politiques et des méthodes qui permettent une adaptation positive au progrès technique, qui atténuent les difficultés et qui assurent une répartition équitable des bienfaits apportés par les techniques nouvelles. A sa présente session, la Commission a été saisie d'un rapport distinct complétant celui qui lui avait été présenté à sa vingt et unième session. Ce rapport contient un exposé des activités de l'OIT qui concernent les effets du progrès technique et scientifique sur l'emploi et la condition des femmes, et comprend aussi un résumé des renseignements fournis par les gouvernements sur les études nationales de la situation exécutées en application de la résolution 1328 (XLIV) adoptée par le Conseil économique et social lors de sa session de mai-juin 1968.

#### XI. L'artisanat et les petites industries

31. A sa dernière session, la Commission a adopté une résolution par laquelle elle attirait l'attention sur le fait que les femmes des pays en voie de développement participent de plus en plus à l'activité artisanale et exprimait le voeu que l'OIT trouve la possibilité d'organiser des séminaires régionaux sur le rôle de l'artisanat dans les économies en voie de développement des pays d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine, afin d'accroître la participation des femmes au développement économique de ces régions. Comme première suite à la réunion d'experts sur le rôle de l'artisanat dans l'économie nationale des pays en voie de développement (New Delhi, novembre 1968) citée au paragraphe 23, un séminaire sur l'artisanat, dont les participants seront originaires des pays africains d'expression française, se tiendra au début de 1970. Le rôle des femmes dans le développement de l'artisanat y sera examiné avec un soin particulier. On peut rappeler aussi que la réunion régionale consacrée au rôle des femmes dans le développement national, tenue en mars 1969 à Addis-Abéba sous les doubles auspices de la Commission économique pour l'Afrique et de la Fondation allemande pour les pays en voie de développement, avec le concours des institutions spécialisées, a mis en lumière et approuvé la résolution sur l'artisanat adoptée par la Commission en 1969, et a demandé instamment qu'un appui soit accordé à un séminaire régional consacré au rôle de l'artisanat en Afrique en vue de susciter une participation accrue des femmes au développement économique.

/...

32. Outre les activités de recherche, les séminaires et les réunions permettant l'échange d'informations, le programme de l'OIT relatif au développement de l'artisanat comprend des projets nationaux de coopération technique concernant un certain nombre de pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. En Syrie, par exemple, un expert de l'OIT aide le gouvernement à organiser des centres ruraux pour la fabrication des tapis et la formation d'artisans locaux aux techniques du filage, du tissage et de la teinture. Tous les artisans et les stagiaires sont des femmes. Des projets analogues sont en cours d'exécution en Syrie et en Mauritanie (où l'Association des femmes mauritaniennes a été la promotrice d'un projet), et, au début de 1970, l'exécution d'un autre projet commencera au Liban.

33. Enfin, il convient de signaler que la résolution sur l'artisanat adoptée par la Commission a été portée à l'attention de tous les experts de l'OIT spécialisés dans ce domaine et qu'il leur a été demandé d'explorer les possibilités d'encourager les femmes à participer plus activement à l'artisanat. Un certain nombre d'organisations féminines internationales ont étudié les moyens de favoriser davantage la participation des femmes à l'artisanat, avec le concours éventuel de l'OIT.

#### XII. Activités opérationnelles

34. La plus grande partie des activités opérationnelles de l'OIT (projets sur le terrain) concernent le développement des ressources humaines. Dans les projets portant sur la planification et la prévision en matière de main-d'oeuvre, la femme, en tant qu'élément de la main-d'oeuvre, bénéficie de la même attention que l'homme, notamment en ce qui concerne la détermination des taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre, sa répartition, les types particuliers d'emploi (emplois saisonniers ou emplois à temps partiel) et les spécialisations. En outre, des prévisions sont établies au sujet des futures tendances de l'emploi des jeunes filles et des femmes. Ces calculs ont parfois pour effet de faire prendre conscience davantage aux gouvernements de l'importance de la main-d'oeuvre féminine, ainsi que de ses besoins et de ses problèmes particuliers. A titre d'exemple, dans deux pays en voie de développement où des études globales sur la main-d'oeuvre ont été exécutées, l'évaluation de la situation de la main-d'oeuvre féminine a amené les gouvernements intéressés à demander plus d'aide internationale pour la préparation de programmes d'action visant à résoudre les problèmes particuliers que posent

/...

l'emploi et la formation des jeunes filles et des femmes et que cette évaluation avait mis en lumière. Dans les projets de caractère plus direct, tels que les plans pour la promotion de l'emploi rural et les plans spéciaux pour la formation et l'emploi des jeunes, les problèmes concernant les jeunes filles et les femmes ne se sont pas encore vu accorder la même attention que les problèmes des adolescents et des hommes, encore que l'on s'emploie à remédier à cette situation et à accorder l'attention voulue aux jeunes filles et aux femmes dans tous les projets de ce genre. Ces efforts ont les meilleures chances d'aboutir lorsque les gouvernements intéressés se rendent compte qu'ils doivent se préoccuper des jeunes filles et des femmes.

35. Dans le domaine de la formation professionnelle, les jeunes filles et les femmes ne bénéficient pas encore suffisamment des projets locaux de l'OIT en raison surtout du fait que ces projets visent à développer des compétences relevant de secteurs d'activité où l'on n'emploie guère de jeunes filles et de femmes et en raison aussi en partie du fait que les gouvernements ne donnent pas une priorité suffisamment élevée à la formation des jeunes filles et des femmes, dans leurs programmes généraux de mise en valeur des ressources humaines. Toutefois, les jeunes filles bénéficient directement de certains projets. C'est le cas notamment du projet algérien de formation préprofessionnelle, qui vise à donner aux jeunes filles, outre des connaissances de couture et d'arts ménagers, la formation voulue pour exercer divers métiers et le projet tunisien de formation des femmes qui prépare aux métiers du commerce, de secrétariat, de la réception, de la couture en même temps qu'il dispense une formation ménagère. Les projets concernant la formation aux emplois de l'hôtellerie et du tourisme sont de plus en plus nombreux et sont presque toujours destinés aux jeunes filles aussi bien qu'aux jeunes gens. Dans le domaine de la formation aux emplois de secrétariat, la plupart des activités opérationnelles intéressent directement les jeunes filles, qui dans certains pays constituent la majorité des participants. Des projets sont en cours d'exécution dans bon nombre de pays, dont le Maroc, le Ghana et Madagascar (dans ces deux derniers pays, ces projets ne sont que des éléments de projets de formation beaucoup plus vastes). Un certain nombre de projets nouveaux relatifs à la formation et à l'emploi des femmes sont à l'étude (par exemple en Inde, au Pakistan, en Afrique orientale) et l'on espère qu'ils se matérialiseront.

/...

36. Dans le domaine du développement rural, les projets de l'OIT, qu'il s'agisse de formation agricole, de formation préprofessionnelle ou de développement rural d'ensemble sont destinés à la fois aux jeunes filles et aux jeunes gens et tiennent compte de la nécessité d'associer les jeunes filles et les femmes aux efforts de développement rural. Un projet exécuté au Mali vise à aider le gouvernement à créer des centres de formation pratique destinés aux jeunes filles et aux jeunes garçons qui ont fait cinq années d'études primaires. Les jeunes filles font un stage spécial, où elles suivent un cours d'enseignement ménager et où elles reçoivent aussi une formation agricole et artisanale. En Guinée, un projet d'assistance aux écoles nouvelles d'enseignement rural destinées aux jeunes gens issus des écoles primaires (CER) est en cours d'exécution : il vise à former des instructeurs (hommes et femmes) qui enseigneront dans ces écoles. Au Sénégal, on s'occupe de former des instructeurs-femmes, qui travailleront avec les femmes dans l'agriculture et dans les zones rurales. Plusieurs projets de formation préprofessionnelle ont été lancés, en général avec le concours du FISE : en Thaïlande, par exemple, on enseigne aux jeunes filles à bobiner, à tisser et à teindre le coton, ainsi que la couture; en Corée, on leur enseigne les techniques agricoles modernes ainsi que les travaux d'entretien et l'artisanat, tandis qu'en Tunisie on leur enseigne à la fois les techniques de l'agriculture et de l'artisanat rural. Toutefois, dans un certain nombre de projets de développement rural, la formation dispensée aux jeunes filles et aux femmes ne porte que sur les arts ménagers.

#### XIII. CIRF et CINTERFOR

37. Les publications du CIRF (Centre international d'information et de recherche pour la formation professionnelle de l'OIT) constituent un service d'informations spécialisé dans le domaine de la formation professionnelle de l'OIT. Elles visent à offrir, grâce à un programme systématique de documentation et de recherche, des renseignements sur tous les aspects de la formation professionnelle des ouvriers, des agents de maîtrise, des techniciens et des autres catégories de personnel à des niveaux correspondants de tous les secteurs de l'économie, y compris les services administratifs. Le CIRF a publié au cours de l'année le huitième volume des Résumés et l'a envoyé à ses abonnés, dans toutes les régions du monde. La portée

/...

des Résumés, qui condensent le contenu de quelque 350 documents par an, a été quelque peu élargie, au point d'inclure aussi des problèmes généraux de mise en valeur des ressources humaines et de la planification de la main-d'oeuvre. Les quatre numéros formant le volume (7) du bulletin du CIRF "Formation professionnelle" ont été consacrés à des études, sur exemples précis, concernant la formation préprofessionnelle et la contribution de la formation professionnelle à la création d'entreprises nouvelles ou au développement des activités d'entreprises existantes.

38. Le CINTERFOR (Centre interaméricain de recherche en matière de formation professionnelle de l'OIT) a continué son programme et ses activités de recherche, de publications, de séminaires et de services techniques consultatifs, afin de répondre à l'intérêt des organismes de formation professionnelle de la région. Un certain nombre de projets ont été exécutés au cours de l'année, dont : un séminaire de niveau élevé sur l'adaptation des politiques de formation au développement économique, qui a été combiné avec la réunion de la Commission technique du CINTERFOR; un séminaire sur la préparation du budget et sur le calcul des prix de revient des établissements de formation; une étude et une réunion technique sur l'introduction en Amérique latine de manuels de formation communs, une réunion technique sur la formation rurale en Amérique centrale, une réunion technique sur les méthodes d'évaluation dans la formation professionnelle, deux cours pour le personnel de documentation des services de formation professionnelle; enfin la publication de rapports et de matériaux de référence bibliographique.

/...

XIV. Éducation des travailleurs

39. Le programme pour l'éducation des travailleurs s'adresse à toutes les catégories de travailleurs : c'est dire que le développement de la formation et des activités connexes intéressant les travailleuses s'y trouve inclus. L'Organisation tient compte des besoins particuliers des femmes pour déterminer l'orientation et le contenu pédagogique de manuels tels que La prévention des accidents, Les salaires et La lutte contre la discrimination dans le travail. L'intégration des femmes à la vie syndicale est une des questions sur lesquelles on insiste tout particulièrement. Un manuel sur Les travailleuses : leur participation à la vie syndicale sera publié dans la série des Cours d'éducation ouvrière. Le Bulletin de l'éducation ouvrière publie des articles où sont analysées des questions connexes.

40. La contribution et la participation de l'OIT aux activités d'éducation des travailleurs menées par les organisations syndicales ont permis d'attribuer des bourses d'études à une cinquantaine de femmes, au cours de la période considérée. A cet égard, l'OIT a collaboré à des programmes spéciaux de formation destinés aux femmes et parrainés par la Confédération internationale des syndicats libres, la Confédération mondiale du travail, l'International du personnel des postes, télégraphes et téléphones et par leurs organes régionaux. Les femmes syndicalistes ont participé à d'autres séminaires organisés, avec le concours de l'OIT, par les Cours de vacances scandinaves et britanniques, par la Fédération autrichienne du travail, par l'Assemblée mondiale de la jeunesse et par l'Internationale de la jeunesse ouvrière chrétienne. Les efforts déployés par l'OIT pour promouvoir l'éducation des travailleuses, ainsi que l'éducation des jeunes syndicalistes des deux sexes, se sont considérablement accrus et se sont aussi élargis, comme en témoigne la consultation qui s'est tenue à Genève en juillet 1969 sur l'éducation des jeunes travailleurs dans le domaine social et dans le domaine du travail.

XV. Institut international d'études sociales

41. En 1969, l'Institut international d'études sociales a mené l'essentiel de ses activités en Amérique latine : un séminaire sur la politique de la main-d'œuvre à Bariloche, en septembre 1969, un séminaire sur la politique sociale dans les

/...

secteurs en voie de modernisation à Mexico, en octobre 1969, un colloque sur le fonctionnement des marchés du travail en Amérique latine à Buenos Aires, en septembre 1969 et un colloque sur la participation sociale à Mexico, en 1969. 42. En outre, l'Institut international d'études sociales a organisé, en 1969, un stage sur le développement d'une politique active du travail ainsi que des colloques sur les négociations collectives internationales et sur la politique sociale qu'exigeront les sociétés modernes. L'Institut a également procédé à des réunions concernant l'étude comparée des syndicats et des relations professionnelles dans le développement économique et concernant les facteurs stratégiques intervenant dans les systèmes de relations professionnelles. De plus, une réunion régionale a été consacrée au développement des études sociales en Afrique orientale.

#### XVI. Centre international de perfectionnement professionnel et technique (Turin)

43. Le nombre de personnes qui ont suivi des programmes de formation au Centre de Turin, depuis son ouverture en octobre 1965 jusqu'en mai 1969, s'élève au total à 1 816. Pour l'année scolaire 1970-1971, le Centre compte recevoir 1 500 stagiaires pour un séjour d'une durée moyenne de quatre mois. Les programmes normaux comprennent des cours sur le perfectionnement des techniques de gestion et de direction et sur les méthodes et les techniques de formation. Des séminaires sont organisés sur des sujets tels que la gestion des petites entreprises et la formation d'instructeurs pour la formation industrielle. Le Centre entreprend aussi des recherches portant par exemple sur les buts et les méthodes de la formation des spécialistes et des techniciens dans les pays en voie de développement.

#### XVII. Coopération avec les autres organisations internationales

44. L'OIT a continué de coopérer étroitement avec d'autres organismes des Nations Unies, pour les questions affectant la condition de la femme, et avec les organisations internationales non gouvernementales qui s'intéressent au statut de la femme et plus particulièrement aux travailleuses et à leurs problèmes. Cette collaboration a pris la forme de consultations interinstitutions officieuses, ou celle d'une participation à l'organisation et aux travaux de réunions techniques

/...

et de séminaires traitant de questions qui intéressent l'OIT (par exemple, le séminaire consacré aux effets des progrès scientifiques et techniques sur la condition des femmes, qui s'est tenu à Iasi, en août 1969, et la réunion de l'UNESCO sur l'accès des jeunes filles et des femmes à l'enseignement technique et professionnel dans les Etats arabes, tenue au Koweït en novembre 1969).

1...

APPENDICE I

Extrait du Rapport de la Commission d'experts pour l'application  
des Conventions et Recommandations

(Rapport III (partie 4), cinquante-troisième session de la Conférence internationale du travail, Genève, 1969)

CONVENTION (N° 111) CONCERNANT LA DISCRIMINATION  
(EMPLOI ET PROFESSION), 1958

68. La convention assigne, à tout Etat qui la ratifie, l'objectif fondamental de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en vue d'éliminer toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession, grâce à l'application d'une politique nationale visant à la réalisation de cet objectif, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux. Aux termes de la convention, la discrimination consiste en toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale (ou tout autre motif spécifié par l'Etat Membre) et qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement dans les domaines considérés. Le champ d'application de la convention couvre non seulement l'accès à l'emploi, mais encore les conditions de l'emploi ainsi que l'accès à la formation professionnelle; il s'étend à toutes les catégories de travailleurs et à tous les genres d'activités.

69. A la date du présent rapport, la convention a été ratifiée par soixante-sept pays<sup>2</sup>. Le nombre total de rapports reçus des pays n'ayant pas ratifié la convention est de trente-neuf.

*Difficultés rencontrées*

70. Un premier groupe d'obstacles mentionnés par les gouvernements a trait à la situation de certaines catégories de personnes, compte tenu des critères de distinction définis par la convention.

71. La question de la discrimination selon le sexe constitue la difficulté le plus souvent mentionnée à cet égard. Elle se manifeste dans deux domaines, celui de l'accès à l'emploi (et du maintien dans l'emploi)<sup>3</sup> et celui des conditions de l'emploi

<sup>1</sup> Rapport, art. 19, 1968.

<sup>2</sup> République fédérale d'Allemagne, République arabe unie, Argentine, Biélorussie, Brésil, Bulgarie, Canada, République centrafricaine, Chine, Chypre, Colombie, Costa Rica, Côte-d'Ivoire, Cuba, Dahomey, Danemark, République dominicaine, Equateur, Espagne, Ethiopie, République gabonaise, Ghana, Guatemala, République de Guinée, Haute-Volta, Honduras, Hongrie, Inde, Irak, Iran, Islande, Israël, Italie, Jordanie, Koweït, Libéria, Libye, République malagasy, Malawi, République du Mali, Malte, Maroc, République islamique de Mauritanie, Mexique, Nicaragua, Niger, Norvège, Pakistan, Panama, Paraguay, Philippines, Pologne, Portugal, Sénégal, Sierra Leone, République de Somalie, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Tchad, Tchécoslovaquie, Tunisie, Turquie, Ukraine, URSS, Viet-Nam, Yougoslavie.

<sup>3</sup> Australie (île Norfolk), Finlande, Irlande, Luxembourg.

/...

et, plus précisément, de l'égalité de rémunération sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale<sup>1</sup>. La plupart de ces pays précisent, toutefois, que ces difficultés sont en voie de disparition. Il y a lieu de rappeler à cet égard que la convention n'exige pas que toutes pratiques discriminatoires aient déjà disparu avant sa ratification, mais demande qu'il existe une politique visant à leur élimination par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux<sup>2</sup>. A propos, plus spécialement, de l'égalité de rémunération sans distinction de sexe, la Commission a eu l'occasion d'indiquer que cette question se présente, aux fins de la convention n° 111 (à la différence de la convention n° 100) comme un élément, entre autres, d'une politique d'ensemble destinée à couvrir aussi de nombreux autres aspects de discrimination fondée sur diverses causes, ce qui peut autoriser un degré de souplesse dans le temps et dans le choix des moyens plus large qu'en vertu de la convention n° 100<sup>3</sup>.

72. La question de la discrimination fondée sur l'ascendance nationale a été soulevée par un pays dans lequel un délai est imposé aux personnes naturalisées avant que ne leur soit ouvert l'accès à des fonctions publiques et à certaines professions dont le gouvernement considère qu'elles « se rattachent à des activités d'intérêt public »<sup>4</sup>. En examinant la portée de la clause de la convention selon laquelle les distinctions « fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé » ne sont pas considérées comme des discriminations (art. 1, paragr. 2), la Commission a eu l'occasion de noter que, dans le cas de dispositions de ce genre « il se peut que la certitude d'un attachement durable et définitif du titulaire à sa nouvelle nationalité soit prise en considération à cet égard »<sup>5</sup>. Dans le cas considéré, le gouvernement indique d'ailleurs que la mesure paraît justifiée par des motifs tenant aux aptitudes et qualifications requises pour les emplois spécifiés.

73. Certains pays se réfèrent encore, dans leurs rapports, à des restrictions applicables aux travailleurs étrangers<sup>6</sup>. Il faut rappeler à cet égard<sup>7</sup> que la convention n° 111 s'applique à la discrimination fondée sur l'« ascendance nationale », et non à celle fondée sur la nationalité; la situation des travailleurs étrangers, qu'elle ne vise pas en tant que tels, est couverte par d'autres instruments.

74. D'autres pays ont pris des mesures propres à assurer une représentation équitable des différents groupes de population<sup>8</sup>. Dans leurs rapports, les gouvernements indiquent qu'ils ne considèrent pas ces mesures comme discriminatoires puisqu'elles visent à compenser une position économique moins favorable ou à corriger un déséquilibre dans la répartition des emplois dans la fonction publique. Ils estiment pourtant ne pas pouvoir, du fait de ces mesures, ratifier la convention. Comme la Commission l'a déjà indiqué<sup>9</sup>, certains arrangements de ce genre peuvent n'être pas considérés nécessairement comme instituant des discriminations au sens

<sup>1</sup> Australie, Ceylan, Kenya, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni.

<sup>2</sup> RCE, 1963, étude d'ensemble, paragr. 108.

<sup>3</sup> *Ibid.*, paragr. 34.

<sup>4</sup> France.

<sup>5</sup> RCE, 1963, étude d'ensemble, paragr. 42.

<sup>6</sup> Ceylan (qui mentionne également la question des travailleurs apatrides), Congo (Kinshasa), Royaume-Uni (Bahamas), Rwanda.

<sup>7</sup> RCE, 1963, étude d'ensemble, paragr. 27.

<sup>8</sup> Préférences accordées aux Africains en Tanzanie et en Ouganda, aux Malais en Malaisie, ou encore mesures ayant pour but de protéger la minorité gibraltarienne à Gibraltar (rapport art. 19, 1963).

<sup>9</sup> RCE, 1963, étude d'ensemble, paragr. 39.

de la convention s'ils ont, au contraire, pour effet de réaliser un équilibre entre différentes communautés, ou d'assurer une protection des minorités, ou encore de compenser des discriminations dont certaines catégories avaient été victimes en fait<sup>1</sup>. Il faut, cependant, pouvoir, dans chaque cas particulier, apprécier la situation de fait et l'application pratique des dispositions<sup>2</sup>. Un autre pays se réfère à l'obstacle que constituerait l'existence de « politiques nationales destinées à favoriser l'unité nationale », dont il ne précise pas la nature<sup>3</sup>.

75. Un autre groupe de difficultés mentionnées par les gouvernements a trait à la nature des obligations juridiques résultant des dispositions de la convention.

76. Plusieurs pays ont estimé que certaines dispositions de la convention pourraient impliquer une obligation de légiférer et une intervention directe de l'Etat dans des domaines et matières traditionnellement réservés à la négociation entre les parties aux relations de travail<sup>4</sup>. Cependant, la Commission a déjà souligné que la convention ne pouvait être interprétée ni, d'une part, comme imposant à l'Etat d'agir dans certains domaines par des méthodes qui ne seraient pas adaptées aux « circonstances et aux usages nationaux » ni, d'autre part, comme imposant une obligation de légiférer dans tous les domaines considérés<sup>5</sup>.

77. Un pays souligne que l'action à entreprendre en vue de mettre en œuvre la convention relève non seulement des autorités fédérales, mais aussi des entités constitutives<sup>6</sup>. La Commission a toutefois déjà indiqué que la convention, en laissant aux pays le soin de choisir des méthodes adaptées aux circonstances et usages nationaux, avait été spécialement conçue de manière à n'imposer que des obligations qui puissent être mises en œuvre sans porter atteinte à la répartition des pouvoirs entre un Etat fédéral et ses entités fédérées<sup>7</sup>.

78. Il est enfin des cas où les obstacles et retards signalés sont liés à la situation générale prévalant dans le pays. D'autres fois, l'examen de la ratification est retardé pour des motifs d'ordre politique<sup>8</sup>, économique<sup>9</sup> ou en raison d'autres circonstances<sup>10</sup>.

#### *Mesures prises ou envisagées*

79. De nombreux pays ont adopté des dispositions d'ordre législatif ou réglementaire pour promouvoir l'égalité de chances et lutter contre les pratiques discriminatoires se manifestant sous divers aspects (Etats-Unis, par exemple<sup>11</sup>), ou dans des domaines particuliers: égalité de rémunération pour un travail de valeur égale,

<sup>1</sup> RCE, 1963, étude d'ensemble, paragr. 51.

<sup>2</sup> *Ibid.*, paragr. 39.

<sup>3</sup> Zambie.

<sup>4</sup> Autriche, Jamaïque, Nouvelle-Zélande. Le Royaume-Uni fait mention de l'absence de législation contre la discrimination basée sur le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique ou l'origine sociale.

<sup>5</sup> RCE, 1963, étude d'ensemble, paragr. 60.

<sup>6</sup> Etats-Unis.

<sup>7</sup> RCE, 1963, étude d'ensemble, paragr. 63.

<sup>8</sup> Venezuela (élections et volume du travail parlementaire).

<sup>9</sup> Bolivie.

<sup>10</sup> Autriche (phase de codification de la législation en cours).

<sup>11</sup> Loi de 1964 sur les droits civils, lois de nombreux Etats sur les pratiques équitables en matière d'emploi. Loi de 1967 sur la discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge (*Age Discrimination in Employment Act*).

sans distinction de sexe (Etats-Unis, Jamaïque), discrimination raciale (Royaume-Uni<sup>1</sup>).

80. Des organismes spéciaux chargés de formuler et d'appliquer la politique de promotion de l'égalité de chances et d'élimination de la discrimination ont été créés aux Etats-Unis<sup>2</sup> et au Japon<sup>3</sup>; la création d'organismes semblables est prévue au Royaume-Uni par la loi de 1968 sur les relations raciales. Certains pays, comme les Etats-Unis, la Malaisie, le Royaume-Uni, ont pris des mesures positives en vue d'entreprendre une action éducative: éducation ou information des employeurs et, plus généralement, de toutes les personnes intéressées, par le ministère du Travail, les services publics de l'emploi ou de placement, ou autres services des questions sociales.

81. Les services de l'emploi fournissent un moyen dont certains gouvernements usent pour éliminer la discrimination des opérations de placement. Parfois des clauses contre la discrimination figurent dans les textes régissant le fonctionnement de ces services. Mais souvent la politique ou la pratique suivies consistent à mettre les services de placement et de l'emploi à la disposition de tous, sans distinction, notamment, de race (Nouvelle-Zélande), ou encore, comme aux Etats-Unis, au Japon ou au Royaume-Uni, à amener les employeurs à fonder leurs offres et leurs décisions d'embauche uniquement sur des critères de qualification et de mérite. Aux Etats-Unis, une des tâches assignées aux services de l'emploi est d'aider les groupes minoritaires à bénéficier de chances égales.

82. En matière d'orientation et de formation professionnelles, des clauses contre la discrimination sont également contenues dans certains textes législatifs ou administratifs spécifiques. On en trouve des exemples aux Etats-Unis<sup>4</sup> et au Japon<sup>5</sup>. L'égalité de chances en la matière peut aussi être assurée dans la pratique et résulter d'une politique générale ouvrant l'enseignement et la formation à tous sans distinction (Colombie, France, Japon, Thaïlande<sup>6</sup>), ou encore de programmes spéciaux de protection ou d'assistance en faveur de certains groupes (Nouvelle-Zélande<sup>7</sup>, Royaume-Uni<sup>8</sup>).

83. Enfin, plusieurs pays indiquent qu'ils se sont efforcés d'agir en coopération avec les organisations d'employeurs ou de travailleurs; la collaboration avec d'autres organismes publics ou privés est également recherchée aux Etats-Unis et au Royaume-Uni.

#### *Perspectives de ratification*

84. On notera tout d'abord avec intérêt que depuis la dernière étude au titre de l'article 19 (en 1963) sur cette convention, vingt-huit ratifications nouvelles ont été enregistrées.

85. S'agissant des perspectives de ratification, on constatera qu'en Haïti<sup>9</sup>, la ratification de la convention a été approuvée par les autorités compétentes en 1963, mais n'a pas encore été communiquée au BIT. Au Chili, en Uruguay et au Vene-

<sup>1</sup> Loi de 1968 sur les relations raciales (*Race Relations Act*, 1968).

<sup>2</sup> Commission des droits civils, Commission de l'égalité de chances en matière d'emploi, organes chargés de l'application des lois des Etats ou organismes consultatifs prévus par ces lois.

<sup>3</sup> Conseil des mesures d'intégration.

<sup>4</sup> Code de règlements fédéraux.

<sup>5</sup> Loi sur la sécurité de l'emploi.

<sup>6</sup> Rapport, art. 19, 1963.

<sup>7</sup> Programmes de formation des Maoris.

<sup>8</sup> Programmes de formation professionnelle des femmes.

<sup>9</sup> La ratification de la convention a été approuvée par un décret publié dans *Le Moniteur*, 24 janv. 1963, n° 8.

zuela, la convention a été soumise à ces mêmes autorités en vue de la ratification. Le gouvernement de la Belgique indique qu'un projet de loi portant approbation de la convention est actuellement en préparation; au Soudan, des préparatifs ont été faits en vue de soumettre la convention à l'Assemblée constituante en vue de sa ratification qui était attendue avant la fin de l'année 1968; au Nigeria, le processus de ratification est bien engagé et avancé.

86. La question de la ratification est examinée par les gouvernements de l'Afghanistan et de la Birmanie. Au Pérou<sup>1</sup>, on attend la ratification prochaine de la convention. Le gouvernement de la Finlande espère qu'il sera également bientôt en mesure de ratifier la convention.

87. La question de la ratification sera prise en considération plus tard à la Barbade, en Bolivie et au Congo (Brazzaville)<sup>2</sup>.

88. Enfin, en Grèce, la possibilité d'adapter la législation aux dispositions de la convention sera examinée en vue de procéder à la ratification, et le gouvernement de la Roumanie indique que la législation nationale est conforme aux principes de la convention et que la ratification de celle-ci sera envisagée lorsque la révision de la législation du travail aura été achevée.

89. En conclusion, il ressort des données actuellement disponibles que la ratification de la convention a été approuvée par les autorités compétentes dans un pays, que la convention a été soumise pour approbation aux autorités compétentes dans trois pays et que sa ratification est en préparation dans quatre pays et est à l'étude dans deux autres pays.

#### CONVENTION (N° 100) SUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION, 1951

90. La convention pose comme principe général que chaque Etat Membre qui l'a ratifiée doit encourager et, dans la mesure où cela est compatible avec les méthodes en vigueur dans chaque pays pour la fixation des taux de rémunération, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Aux fins de la convention, le terme « rémunération » s'entend du salaire de base et de tous ses accessoires, en espèces et en nature, et l'expression « égalité de rémunération » se réfère aux taux de rémunération déterminés sans discrimination fondée sur le sexe. L'application du principe peut être réalisée par la voie de la législation nationale, de tout système légal de fixation des salaires, des conventions collectives ou d'une combinaison de ces divers systèmes. Un des moyens préconisés par la convention pour faciliter l'application du principe qu'elle établit est l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. Enfin, la convention prévoit que les gouvernements collaboreront avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de donner effet à ses dispositions.

91. La convention a été jusqu'ici ratifiée par soixante-cinq pays<sup>3</sup>. Quarante et un rapports ont été fournis par des Etats ne l'ayant pas ratifiée.

<sup>1</sup> Déclaration d'un représentant du gouvernement à la Commission de la Conférence sur l'application des conventions et des recommandations, 1968.

<sup>2</sup> Lettre du 22 février 1967 du ministère du Travail.

<sup>3</sup> Albanie, Algérie, République fédérale d'Allemagne, République arabe unie, Argentine, Autriche, Belgique, Biélorussie, Brésil, Bulgarie, République centrafricaine, Chine, Colombie, Costa Rica, Côte-d'Ivoire, Cuba, Dahomey, Danemark, République dominicaine, Equateur, Espagne, Finlande, France, République gabonaise, Ghana, Guatemala, République de Guinée, Haïti, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Irak, Islande, Israël, Italie, Japon, Jordanie, Libye, Luxembourg, République malagasy, Malawi, République du Mali, Mexique, Nicaragua, Niger, Norvège, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Sénégal, Sierra Leone, Suède, République arabe syrienne, Tchad, Tchécoslovaquie, Tunisie, Turquie, Ukraine, URSS, Yougoslavie.

/...

*Difficultés rencontrées*

92. La difficulté invoquée le plus souvent comme faisant obstacle à la ratification de la convention est due au fait que, dans certains Etats, le gouvernement n'intervient pas directement dans la fixation des salaires du secteur privé<sup>1</sup> — lesquels peuvent être fixés par des tribunaux d'arbitrage<sup>2</sup>, les conventions collectives ou par accord individuel entre employeur et salarié — et les gouvernements n'estiment pas opportun d'intervenir dans ces négociations pour imposer le principe d'égalité de rémunération. Toutefois, dans ces mêmes pays, ce principe est généralement déjà en vigueur pour les fonctionnaires ou les employés de l'Etat. L'un de ces pays où ce principe n'est appliqué qu'en ce qui concerne les emplois non manuels dans l'administration publique et les entreprises nationalisées a déclaré que « si l'égalité avait pu y être introduite [dans la fonction publique] au cours d'une période de sept ans, les femmes employées dans l'industrie méritent un traitement non moins favorable »<sup>3</sup>. Par contre, un pays signale que le principe est consacré dans la législation en ce qui concerne les ouvriers, mais que, pour les employés, il ne s'applique actuellement qu'au niveau du salaire minimum<sup>4</sup>.

93. Si la situation décrite ci-dessus peut, dans certains cas, poser des problèmes aux gouvernements intéressés, il y a cependant lieu de signaler que, sur cinq Etats qui avaient indiqué la même difficulté lors de la dernière étude d'ensemble effectuée en 1956<sup>5</sup>, trois ont ratifié la convention depuis lors<sup>6</sup>. En effet, la Commission avait déjà souligné en 1956 que « l'obligation, pour les gouvernements, d'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération se limite, aux termes du paragraphe 1 de l'article 2, aux cas où cette application est compatible avec les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération. Si, en vertu du système en vigueur dans un pays, le gouvernement ne participe pas au processus de fixation des salaires, il peut, aux termes de la même disposition de la convention, se borner à encourager l'application du principe<sup>7</sup>. »

94. L'absence de système d'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent, ou l'insuffisance d'un tel système, dans leur pays, a également été indiqué par plusieurs gouvernements comme constituant un obstacle à la ratification<sup>8</sup>. Toutefois, il y a lieu de rappeler que la mise en place d'un tel système ne revêt pas un caractère obligatoire, mais que la convention propose cette mesure comme pouvant « faciliter l'application » du principe d'égalité de rémunération, les gouvernements restant libres d'utiliser cette méthode.

95. Des motifs d'ordre économique sont également invoqués comme retardant la ratification ou s'y opposant, qu'il s'agisse de pays industrialisés où la main-d'œuvre féminine est importante<sup>9</sup> ou de pays en voie de développement<sup>10</sup>. Deux gouvernements de cette dernière catégorie se réfèrent au nombre insignifiant de femmes salariées<sup>11</sup>.

<sup>1</sup> Australie, Chypre, Irlande, Jamaïque, Malte, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Singapour.

<sup>2</sup> Australie (rapport, art. 19, 1956).

<sup>3</sup> Royaume-Uni.

<sup>4</sup> Chili.

<sup>5</sup> Danemark, Norvège, Royaume-Uni, Suède, Suisse.

<sup>6</sup> Danemark, Norvège, Suède.

<sup>7</sup> RCE, 1956, étude d'ensemble, pp. 154-155.

<sup>8</sup> Ceylan, Chypre, Malaisie, Venezuela, Zambie.

<sup>9</sup> Pays-Bas, Royaume-Uni.

<sup>10</sup> Kenya, Lesotho, Maroc.

<sup>11</sup> Pakistan, Rwanda.

96. Un gouvernement fournit des indications très détaillées quant aux raisons d'ordre social et psychologique qui font obstacle à la ratification: étant donné le stade actuel de développement, la femme salariée n'a fait que récemment son apparition et les employeurs la considèrent encore comme un travailleur temporaire (une fois mariée, la femme ne travaille plus), dont on admet un rendement parfois moindre. L'imposition du principe d'égalité de rémunération aurait pour effet de fermer le marché du travail aux femmes, leur enlevant ainsi les chances de prouver que leur rendement peut être égal à celui des hommes<sup>1</sup>. Deux pays ont invoqué le même risque de chômage pour les femmes si le gouvernement tentait d'imposer l'application de l'égalité de traitement<sup>2</sup>, tandis qu'un autre Etat estime nécessaire d'appliquer le principe par étapes dans le contexte national<sup>3</sup>. Un gouvernement entend réserver sa décision jusqu'à ce qu'il soit à même d'apprécier dans quelle mesure une telle discrimination serait encore pratiquée localement<sup>4</sup>.

97. Le manque d'unification de la législation dans les entités constituantes et le partage de compétence entre celles-ci et le pouvoir fédéral ont été signalés par deux Etats fédératifs comme empêchant actuellement la ratification<sup>5</sup>. Un Etat a exprimé la crainte que, vu « la définition trop vague donnée dans la convention à l'expression « travail de valeur égale », l'introduction du principe d'égalité de rémunération ne perturbe le système actuel de fixation des salaires<sup>6</sup>.

#### *Mesures prises ou envisagées*

98. Les gouvernements de la Guyane, de l'Ouganda, du Pakistan et du Togo déclarent que leur législation ou leur pratique sont conformes au principe posé par la convention. En outre, dans un certain nombre de pays, il a été pris des mesures législatives ou administratives donnant un effet plus complet à la convention. C'est ainsi qu'au Congo (Kinshasa), une ordonnance de 1967 a rendu obligatoire la classification générale des emplois, et au Lesotho un règlement de 1964 a établi un salaire minimum pour les travailleurs manuels des échelons les plus bas, sans considération de sexe. Aux Etats-Unis, la loi sur l'égalité de rémunération de 1963 (modifiée en 1966 pour élargir son champ d'application et supprimer certaines exceptions) exige que les employeurs payent un salaire égal aux hommes et aux femmes accomplissant un travail de valeur égale dans des emplois comportant les mêmes qualifications.

99. D'autres Etats (Australie, Malte, Nouvelle-Zélande, Zambie), où le gouvernement n'intervient pas dans la fixation des salaires, essayent d'avoir une influence sur les organes qui en sont chargés, s'efforçant ainsi d'encourager, à défaut de pouvoir assurer dans l'immédiat, l'application du principe. En Australie, certains tribunaux d'arbitrage ont introduit le principe de l'égalité de rémunération et une législation a été adoptée dans deux Etats pour préparer la voie à cette égalité. La Zambie a signalé qu'en conséquence d'une telle politique, la plupart des salaires fixés récemment ne présentent plus de disparités basées sur le sexe.

100. D'autres pays, enfin, redoutant les répercussions économiques que pourrait provoquer une application générale du principe d'égalité de rémunération,

<sup>1</sup> Chypre.

<sup>2</sup> Maroc, Zambie.

<sup>3</sup> Malaisie.

<sup>4</sup> Barbade.

<sup>5</sup> Canada, Etats-Unis.

<sup>6</sup> Jamaïque.

/...

procèdent à son implantation par étapes successives, comme l'autorise la convention. En Grèce et en Nouvelle-Zélande, par exemple, les écarts entre les salaires des hommes et ceux des femmes sont réduits progressivement à l'occasion des augmentations de salaire, les salaires féminins bénéficiant d'augmentations plus fortes. A Malte, la parité, dans la fonction publique, sera réalisée, par étapes, en 1971.

#### *Perspectives de ratification*

101. Au Venezuela, la convention a été soumise au Congrès en 1968 en vue de la ratification. Au Soudan, des préparatifs ont été faits pour soumettre la convention à l'Assemblée constituante, et la ratification était attendue avant la fin de l'année 1968. En Suisse, la ratification de la convention a été proposée par le Conseil fédéral au Parlement en 1960; tandis qu'une des Chambres se montrait favorable à la ratification, l'autre repoussait cette proposition. Au Nigeria, la procédure de ratification est déjà entamée, tandis qu'au Congo (Brazzaville)<sup>1</sup>, en Haute-Volta, en Iran et au Viet-Nam, la législation et la pratique étant jugées conformes à la convention, la ratification est envisagée à plus ou moins brève échéance.

102. D'autres pays indiquent que la ratification est actuellement à l'étude (Afghanistan, Birmanie, Grèce, Tanzanie) où qu'elle sera possible dans l'avenir (Koweït). Le gouvernement de l'Uruguay signale que le texte de la convention est étudié par un groupe de travail.

103. L'adoption de mesures spéciales est jugée nécessaire dans certains pays avant que la ratification intervienne: au Cameroun, aucun obstacle à la ratification ne subsistera plus après l'intervention des textes d'application du Code du travail; en Ethiopie, certains aménagements administratifs doivent être pris pour assurer la mise en œuvre de la convention; au Maroc, le Code du travail actuellement en cours d'élaboration contiendra des dispositions qui permettront la ratification.

104. En conclusion, il ressort des données actuellement disponibles que la convention est soumise pour approbation aux autorités compétentes dans un pays, que sa ratification est en préparation dans deux pays et qu'elle est à l'étude dans quelque huit pays.

---

<sup>1</sup> Lettre du 16 février 1967 du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

CONVENTION (n° 103) SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ  
(RÉVISÉE), 1952

272. La convention s'applique aux femmes employées dans les entreprises industrielles, à des travaux non industriels et agricoles ainsi qu'au travail domestique et au travail salarié à domicile. Elle couvre les travailleuses des entreprises publiques ou privées, quels que soient leur âge, leur nationalité, leurs croyances religieuses ou leur état civil. Elle ne prévoit d'exception qu'à l'égard des entreprises familiales, mais elle autorise des dérogations temporaires en ce qui concerne certaines catégories de travaux non industriels, de travaux exécutés dans les entreprises agricoles autres que les plantations, le travail domestique salarié dans des ménages privés, le travail à domicile et les entreprises de transport maritime (art. 7).

273. La convention prescrit, au bénéfice des travailleuses auxquelles elle s'applique, un congé minimum de maternité de douze semaines, dont six au moins doivent obligatoirement être prises après l'accouchement. Ce congé doit être prolongé en cas d'erreur dans l'estimation de la date de l'accouchement ainsi qu'en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches.

274. La convention prévoit que, pendant ce congé, la femme aura droit à des prestations en espèces suffisantes pour assurer pleinement son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène et selon un niveau de vie convenable, ainsi qu'à des prestations médicales comprenant les soins prénatals, les soins requis par l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire; le libre choix de l'établissement hospitalier doit être respecté.

275. Les prestations doivent être fournies soit dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire, soit par prélèvement sur des fonds publics. Lorsque, dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire, les prestations en espèces sont déterminées sur la base des gains antérieurs, elles doivent atteindre un montant égal à au moins deux tiers des gains pris en considération. En aucun cas l'employeur ne doit être personnellement tenu responsable du coût des prestations.

276. Si la femme allaite son enfant, elle aura le droit d'interrompre son travail à cette fin, et ces interruptions seront comptées dans la durée du travail et rétribuées comme telles.

277. Enfin, la convention interdit le licenciement de la femme, pour quelque motif que ce soit, pendant son absence en congé de maternité ou à une date telle que le délai de préavis expirerait pendant cette absence.

278. La convention a été ratifiée à ce jour par dix pays<sup>1</sup>. Un total de quarante-trois rapports ont été fournis par les Etats Membres qui ne l'ont pas ratifiée.

<sup>1</sup> Biélorussie, Brésil, Cuba, Equateur, Espagne, Hongrie, Ukraine, URSS, Uruguay, Yougoslavie.

/...

*Difficultés rencontrées*

279. Un des principaux obstacles à la ratification signalés par de nombreux Etats concerne le champ d'application de la convention <sup>1</sup>. Dans la plupart des cas, la législation nationale ne s'applique pas aux femmes employées dans l'agriculture, au service domestique, au travail salarié à domicile ainsi qu'aux entreprises de transports. Il convient toutefois de rappeler, à propos de ces catégories de travailleuses, que les Etats intéressés pourraient envisager, au moment de la ratification, de se prévaloir des dérogations prévues à l'article 7 de la convention. D'autres Etats indiquent que leur législation, même si elle couvre la majorité des travailleuses visées par la convention, est limitée à certaines régions, soit en raison de la structure fédérative des Etats en question <sup>2</sup>, soit en raison de circonstances propres aux pays en voie de développement <sup>3</sup> (régime de sécurité sociale applicable à certaines localités du pays, par exemple).

280. Dans d'autres cas, certaines catégories de femmes sont exclues des régimes d'assurance obligatoire soit en raison de leur statut de femmes mariées <sup>4</sup>, soit en raison du montant élevé de leurs rémunérations <sup>5</sup> (régimes fixant un plafond de salaire pour l'admission de l'assurance).

281. Une deuxième difficulté résiderait dans la durée du congé. Certains Etats paraissent éprouver quelque difficulté à adopter la norme minimum de douze semaines prévue par la convention, ou encore à attribuer au congé postnatal un caractère obligatoire <sup>6</sup>.

282. Un Etat indique comme difficulté le fait que sa législation n'autorise pas la femme à reporter son congé prénatal à la fin du congé postnatal <sup>7</sup>. Il convient de noter toutefois qu'à cet égard l'article 3, paragraphe 3, de la convention est rédigé en termes très souples, en disposant qu'un minimum de six semaines doit obligatoirement être pris après l'accouchement, et que la répartition du reste du congé est laissée à la discrétion du législateur national.

283. D'autres Etats déclarent que leur législation ne prévoit pas la possibilité d'une prolongation de ce congé en cas d'erreur dans l'estimation de la date de l'accouchement <sup>8</sup> ou en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches <sup>9</sup>. Dans ce dernier cas, il convient de préciser que les dispositions de la convention

<sup>1</sup> Argentine, Birmanie, Ceylan, Chili (seules sont exclues les travailleuses domestiques), Danemark, Etats-Unis, Ghana, Inde, Iran, Irak, Italie (sont uniquement exclues les travailleuses à domicile et les employées de maison qui sont toutefois couvertes par l'assurance), Jordanie (rapport, art. 19, 1965), Malaisie, Maroc, Norvège, Nouvelle-Zélande (seuls sont couverts les travailleuses des services publics et le personnel enseignant), Pakistan, Suède, Suisse, Turquie (rapport, art. 19, 1965), Viet-Nam.

<sup>2</sup> Australie, Canada, Etats-Unis, Malaisie (rapport, art. 19, 1965).

<sup>3</sup> Birmanie, Guatemala, Inde.

<sup>4</sup> Royaume-Uni.

<sup>5</sup> Pays-Bas.

<sup>6</sup> Argentine, Ceylan (congé postnatal de quatre semaines), Chine (rapport, art. 19, 1965), Colombie, Costa Rica, Finlande, Guatemala (rapport, art. 19, 1965), Inde (dans les régions où la loi sur l'assurance de l'Etat n'est pas applicable), Irlande, Jordanie (rapport, art. 19, 1965), Koweït, Malaisie (Etats malais) (rapport, art. 19, 1965), Maroc, Royaume-Uni, Rwanda (rapport, art. 19, 1965), Suède (surtout pour les employées de commerce et bureau), Suisse, Tunisie, Venezuela, Viet-Nam.

<sup>7</sup> Sénégal.

<sup>8</sup> Norvège, Pakistan, Venezuela.

<sup>9</sup> République fédérale d'Allemagne (pour les femmes non couvertes par l'assurance lors du congé postnatal), Canada, Maroc, Mexique, Suède. \*

/...

relatives à la prolongation du congé en cas de maladie (art. 3, paragr. 4 et 5) ne font que prévoir la possibilité d'accorder un congé supplémentaire de maladie en dehors du congé normal de maternité <sup>1</sup>. Etant donné que, dans plusieurs des Etats considérés, il existe des dispositions assurant une protection équivalente dans le cadre de l'assurance-maladie, il ne semblerait pas s'agir en l'occurrence d'un obstacle insurmontable.

284. Une autre difficulté mise en évidence a trait au niveau des prestations. Plusieurs pays indiquent que le taux des prestations en espèces fixé par leur législation de sécurité sociale est inférieur aux deux tiers du gain antérieur requis par la convention <sup>2</sup>. Sur ce point également, il convient de préciser que la convention (art. 4, paragr. 2 et 6) ne fait pas obligation aux Etats qui la ratifient de prendre le gain antérieur comme base pour le calcul des prestations, mais laisse la possibilité de déterminer le montant de ces prestations sur la base d'autres éléments, tels que les gains théoriques, par exemple. Par conséquent, c'est seulement dans le cas où le gain antérieur serait pris comme base pour le calcul des prestations <sup>3</sup> que le taux des prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur. Il y a aussi lieu de noter que, dans certains des pays qui invoquent cette difficulté, la femme bénéficie, en plus de l'indemnité de maternité proprement dite, d'autres prestations en espèces (allocations prénatales, primes de maternité, etc.), dont le montant ajouté à celui de l'indemnité de maternité correspondrait aux deux tiers du gain antérieur prévus par la convention.

285. Bien que moins fréquemment invoquée, l'insuffisance des prestations médicales semble également constituer un obstacle dans certains pays <sup>4</sup>, de même que l'absence d'une disposition garantissant le libre choix du médecin ou de l'établissement hospitalier <sup>5</sup>.

286. Dans d'autres pays, le fait que les prestations de maternité sont en partie ou entièrement à la charge de l'employeur constitue un des obstacles majeurs à la ratification <sup>6</sup>. Dans le premier cas, l'employeur assure une partie du montant des prestations, l'autre partie étant à la charge de l'assurance, ou il est responsable de la totalité des prestations versées à des travailleuses qui, pour une raison ou pour une autre, ne sont pas assujetties à l'assurance. Dans le deuxième cas, le coût des prestations incombe entièrement à l'employeur parce que les possibilités financières et économiques des pays intéressés ne sont pas encore suffisantes pour permettre l'institution ou la généralisation de régimes de sécurité sociale obligatoires. Cette dernière difficulté est spécialement mise en évidence par un certain nombre de pays dont quelques-uns indiquent en outre que la ratification de la convention représenterait des charges financières trop lourdes pour leur économie dans les circonstances actuelles <sup>7</sup>.

<sup>1</sup> RCE, 1965, étude d'ensemble, paragr. 125.

<sup>2</sup> Belgique, République centrafricaine (rapport, art. 19, 1965), Finlande, France, Gabon, Irak, Maroc, Mauritanie, Mexique, Nicaragua, Niger, Norvège, Suisse, Viet-Nam.

<sup>3</sup> RCE, 1965, étude d'ensemble, paragr. 138, note 1.

<sup>4</sup> Irak, Malaisie, Norvège (seulement en ce qui concerne l'hospitalisation dans des établissements privés), Philippines, Suisse.

<sup>5</sup> Inde, Nicaragua, Turquie (rapport, art. 19, 1965), Venezuela.

<sup>6</sup> Belgique (uniquement à titre de supplément aux prestations de l'assurance), Ceylan, Chine (rapport, art. 19, 1965), République dominicaine, Ghana, Guatemala (quand la femme n'est pas couverte par le régime de sécurité sociale), Inde (pour les régions où la loi sur l'assurance de l'Etat n'est pas applicable), Islande (rapport, art. 19, 1965), Malaisie (rapport, art. 19, 1965), Pakistan, Philippines, Singapour, Viet-Nam.

<sup>7</sup> Côte-d'Ivoire, Guatemala, Jordanie (rapport, art. 19, 1965), Kenya, Lesotho, Maroc, Rwanda, Sierra Leone, Singapour, République arabe syrienne, Tanzanie, Zambie.

287. Un Etat indique que la seule difficulté à la ratification réside dans l'existence d'une condition de stage fixée par la législation nationale; il est exigé que la femme soit employée pendant au moins trois mois pour qu'elle ait droit à une indemnité égale à 100 pour cent du salaire <sup>1</sup>. Il faut rappeler à ce sujet que l'existence de conditions de stage est compatible avec la convention lorsque les prestations sont allouées dans le cadre d'un régime d'assurance (art. 4, paragr. 4 et 5).

288. D'autres Etats se réfèrent à l'absence de dispositions légales prévoyant des interruptions de travail aux fins d'allaitement <sup>2</sup>. Il convient de rappeler sur ce point également que la convention prévoit la possibilité de régler cette question par voie de conventions collectives (art. 5).

289. Dans certains autres Etats, la législation ne contient pas de disposition interdisant le licenciement de la femme pendant son absence en congé de maternité ou l'interdisant de manière absolue pendant les douze semaines de congé et leur prolongation éventuelle <sup>3</sup>. Il y aurait lieu de rappeler à cet égard que l'interdiction prévue par la convention n'a pas pour effet d'obliger par exemple un employeur qui cesse son activité ou un employeur qui constate une faute grave de la travailleuse à maintenir son contrat de travail parce qu'elle est enceinte ou en couches, malgré les motifs qui pourraient justifier son licenciement, mais simplement de prolonger au maximum la durée légale du préavis d'un délai supplémentaire égal au temps nécessaire pour que s'achève la période de protection prévue par la convention <sup>4</sup>.

290. Enfin, quelques Etats indiquent que, selon les traditions et les structures nationales, peu de femmes font partie de la population active et que les femmes mariées quittent leur emploi après leur mariage; par conséquent, ils n'estiment pas, pour le moment, nécessaire d'adopter un régime de protection de la maternité qui soit pleinement en accord avec la convention <sup>5</sup>. Un gouvernement déclare simplement qu'il y a certaines divergences entre la législation nationale et les dispositions de la convention <sup>6</sup>.

*Mesures prises ou envisagées*

291. Bien que la période séparant l'envoi de rapports demandés aux Etats Membres sur cette même convention au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT soit relativement brève, on peut constater que, depuis cette époque (1964), certains progrès ont été réalisés dans le sens d'un plus grand rapprochement avec les normes de la convention.

292. C'est ainsi que la portée du régime de protection de la maternité a été étendue en République fédérale d'Allemagne, à Costa Rica, en Inde, en Norvège, en Pologne et en Turquie.

293. En Autriche, en France et au Rwanda, des modifications à la législation nationale ont porté sur l'augmentation de la durée du congé et sa prolongation éventuelle et, au Nicaragua, la jurisprudence a estimé que les dispositions du Code du travail (qui prévoit douze semaines de congé) l'emportent sur celles de la Consti-

<sup>1</sup> Bulgarie.

<sup>2</sup> Belgique (le gouvernement mentionne, toutefois, les conventions collectives), Canada, Danemark, Finlande, Irlande (rapport, art. 19, 1965), Israël (dans le cas des emplois occasionnels ou temporaires), Maroc (sauf pour les salariées agricoles), Royaume-Uni.

<sup>3</sup> République fédérale d'Allemagne (rapport, art. 19, 1965), Danemark, République dominicaine, Finlande, Irlande (rapport, art. 19, 1965), Royaume-Uni (rapport, art. 19, 1965), Suède.

<sup>4</sup> RCE, 1965, étude d'ensemble, paragr. 200.

<sup>5</sup> Afghanistan (rapport, art. 19, 1965), Congo (Kinshasa), Chypre (rapport, art. 19, 1965), Jordanie (rapport, art. 19, 1965), Nouvelle-Zélande.

<sup>6</sup> Portugal.

/...

tution nationale à cet égard. Au Mali et en Norvège, les prestations en espèces ont été augmentées; au Chili, les dispositions relatives aux pauses pour allaitement ont été rendues applicables aux employées. En France, une modification au Code du travail a établi l'interdiction absolue du licenciement pendant l'absence de la femme en congé de maternité.

294. Certains autres Etats envisagent la possibilité de prendre des mesures en vue de modifier la législation existante ou d'introduire une nouvelle législation prévoyant également la création d'un système de sécurité sociale approprié.

295. C'est ainsi qu'en Bulgarie un nouveau projet du Code du travail tiendra compte de certaines divergences existantes avec la convention et, en Ethiopie, le gouvernement a décidé de réviser la législation à cette fin. Des modifications à la législation nationale seront également nécessaires au Venezuela.

296. En Norvège et au Royaume-Uni, la situation sera réexaminée à la lumière des résultats des études entreprises par des commissions spéciales.

297. En Guyane et en Malaisie, des systèmes de sécurité sociale comprenant l'assurance-maternité seront bientôt mis sur pied.

298. Enfin, il convient de noter que, depuis l'étude d'ensemble entreprise en 1965, la convention a recueilli deux nouvelles ratifications <sup>1</sup>.

#### *Perspectives de ratification*

299. Plusieurs gouvernements ont exprimé leur intention de ratifier la convention dans un avenir plus ou moins rapproché. Au Chili, en Haute-Volta et au Nicaragua, la convention a été soumise aux autorités compétentes pour approbation. Le gouvernement de la République dominicaine indique que la convention est actuellement examinée par les départements compétents afin qu'elle puisse être soumise pour approbation aux autorités compétentes. La procédure appropriée est déjà en cours en Italie et au Luxembourg et il y a tout lieu d'espérer que la ratification interviendra sous peu.

300. En Autriche, le gouvernement a l'intention d'entamer la procédure de ratification et en Grèce un projet de loi a été déjà préparé à cette fin. Au Cameroun, la ratification sera envisagée dès que les règlements d'application du Code du travail et du Code des prestations familiales auront été adoptés. Le gouvernement du Dahomey déclare qu'il peut ratifier la convention. En Tchécoslovaquie, la possibilité de ratifier la convention sera examinée à la lumière des travaux entrepris pour réviser la législation nationale et en Guyane après la mise en place du système de sécurité sociale en cours d'élaboration. Le gouvernement de la Roumanie indique que la législation nationale est conforme aux principes de la convention et que sa ratification sera envisagée lorsque la révision de la législation du travail aura été achevée. Le gouvernement de l'Ethiopie déclare qu'une révision de la législation est nécessaire avant qu'il ne soit en mesure de ratifier la convention.

301. Enfin, les gouvernements de l'Iran et du Viet-Nam signalent que la ratification ne pourrait avoir lieu qu'en prévoyant certaines dérogations autorisées aux termes de l'article 7 de la convention.

302. En conclusion, il ressort des données actuellement disponibles que la convention est soumise pour approbation aux autorités compétentes dans trois pays et que sa ratification est en préparation dans cinq pays et à l'étude dans deux autres pays.

<sup>1</sup> Brésil, Espagne.

APPENDICE II

Publications du BIT et articles parus dans des revues du BIT intéressant  
spécialement les femmes

1. Rapports et documents

Evolution technique et progrès social : problèmes et perspectives : Rapport  
du Directeur général à la deuxième conférence régionale européenne  
(Genève, 1968).

Ce rapport étudie les conditions économiques et sociales dans lesquelles se situe l'évolution technique et examine les politiques qui se dégagent dans ce contexte en ce qui concerne les revenus, les conditions de travail et les conditions de vie et les relations du travail favorisant l'adaptation à l'évolution technique et l'édification d'une société plus "humaine".

Manpower Aspects of Recent Economic Developments in Europe (Genève, 1969).

Ce rapport contient des données relatives à la population active et aux perspectives en matière de main-d'oeuvre, aux aspects de la politique économique et sociale qui concernent la main-d'oeuvre, aux problèmes que posent les possibilités d'adaptation de la population active, aux objectifs en matière d'emploi de la politique de développement régional, aux changements intervenus dans les migrations, aux tendances apparues dans le domaine de l'instruction et de la formation, et aux problèmes que posent certaines catégories spéciales de travailleurs, notamment les femmes.

Mise en valeur des ressources humaines en Asie : rapport du Directeur général  
à la sixième conférence régionale asiatique (Genève, 1968).

Transformations sociales et progrès social en Afrique : rapport du Directeur  
général à la troisième conférence régionale africaine (Genève, 1969).

Minimum Wage Fixing and Economic Development (Genève, 1968).

Introduction à l'étude du travail : Edition révisée (Genève, 1969).

Version révisée et complétée d'un rapport antérieur concernant la productivité et l'étude du travail, les problèmes de méthodologie et les questions de mesure du travail.

/...

2. Articles parus dans la Revue internationale du travail

"Le Programme mondial de l'emploi" par David A. Morse. R. I. T., juin 1968.

Cet article indique les raisons pour lesquelles le Programme mondial de l'emploi a été lancé et décrit les activités que l'on se propose d'entreprendre dans le cadre de ce Programme.

"L'animation et la participation aux institutions rurales en Afrique noire d'expression française" par Y. Goussault. R. I. T., juin 1968.

Le rôle de l'"animation" dans le développement rural et la croissance économique et sociale.

Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. R. I. T., juin 1968.

Cet article indique les principes énoncés dans cette Déclaration.

Code du travail de la République démocratique du Congo. R. I. T., juillet 1968.

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge. Les femmes ont droit à un congé de maternité de 14 semaines consécutives, dont 6 semaines postérieures à la délivrance. Le travail de nuit (qui doit être payé avec majoration de salaire pour les hommes) est interdit aux femmes.

"La cinquante-deuxième session de la Conférence internationale du travail", R. I. T., octobre 1968.

"L'influence des conventions internationales du travail sur la législation sociale en Belgique" par L. E. Troclet et E. Vogel-Polsky. R. I. T., novembre 1968.

Cet article examine l'influence des normes de l'OIT sur la législation belge en ce qui concerne l'emploi féminin.

"L'emploi féminin au Japon en période d'évolution technique accélérée" par N. Takahashi. R. I. T., décembre 1968.

La répartition de la main-d'oeuvre féminine s'est profondément modifiée au cours de la dernière décennie, sur le plan qualitatif comme sur le plan quantitatif. Cependant cette évolution n'a guère rencontré de difficultés, ce qui s'explique par un certain nombre de facteurs socio-économiques et de pratiques traditionnelles. Il conviendra de procéder à une étude plus approfondie des répercussions du progrès technique sur le travail des femmes.

/...

"Participation des populations urbaines et rurales à l'activité économique, selon le sexe et l'âge" par E. Denti. R. I. T., décembre 1968.

La disparité des procédés statistiques nationaux, en particulier dans les zones rurales des pays en voie de développement, a des répercussions sur les statistiques de la population féminine active. La catégorie des travailleurs ruraux non rémunérés constitue la principale cause de disparité et les différences existant dans les pratiques nationales influent sur la comparabilité internationale des données et sur la comparaison des taux urbains et ruraux de participation à la vie active. La participation féminine est également influencée par des facteurs tels que la formation et le niveau d'instruction, les possibilités de travail au dehors, la fécondité, l'état matrimonial et les responsabilités familiales.

Dans les zones urbaines, il existe cinq types principaux de structure des taux d'activité de la population féminine. Le premier type (que l'on rencontre dans des pays tels que le Danemark, la France, la Norvège, la Suède, le Canada, les Etats-Unis, le Japon et les Philippines) présente deux pointes, la plus haute correspondant au groupe de 20 à 24 ans, et l'autre à celui de 45 à 54 ans, reflétant ainsi la tendance qu'ont les femmes mariées à prendre un emploi à la fin de la période de reproduction, et quand leurs responsabilités familiales diminuent. Le deuxième type (qui illustre la situation dans les pays d'Amérique latine à Ceylan et dans quelques pays de l'Europe méridionale) présente une pointe accentuée correspondant au groupe d'âge de 20 à 24 ans, et des taux diminuant progressivement ensuite. Le troisième type (qui caractérise les pays d'Europe orientale par exemple) fait apparaître un niveau croissant d'activité jusqu'au groupe de 20 à 24 ans, suivi d'un déclin modéré jusqu'au groupe de 45 à 54 ans, puis d'une chute brusque. Ce type de structure reflète la tendance qu'ont les femmes de ces pays à conserver leur emploi (étant donné qu'elles ont la possibilité de confier leurs enfants à des établissements qui s'en occupent) et les possibilités de retraite anticipée qui existent dans ces pays. Le quatrième type (qui illustre la situation existant par exemple dans les pays non musulmans d'Afrique et d'Asie) fait apparaître des taux croissants d'activité depuis l'âge de 15 ans jusqu'au groupe de 45 à 54 ans, la courbe tombant brusquement ensuite. Le cinquième type (qui caractérise les pays musulmans) indique des taux d'activité très faibles pour tous les groupes d'âges, sans pointe apparente.

/...