

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Table des matières

	<i>Page</i>
Bahamas	
Gouvernement	385
Bahreïn	
Gouvernement	386
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	388
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	388
Chine	
Gouvernement	389
Comores	
Gouvernement	390
Congo, République démocratique du	
Gouvernement	393
Observations de la Confédération mondiale du travail (CMT)	394
Djibouti	
Gouvernement	396
Emirats arabes unis	
Gouvernement	397
Estonie	
Gouvernement	401
Etats-Unis	
Gouvernement	404
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	404
Grenade	
Gouvernement	405
Iles Salomon	
Note du Bureau	408
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	408
Japon	
Gouvernement	408
Observations de la Confédération des syndicats japonais (JTUC-RENGO)	412
Observations du gouvernement sur les commentaires de la JTUC-RENGO	412
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	413
Kenya	
Gouvernement	415
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	416
Koweït	
Gouvernement	417
Libéria	
Gouvernement	418
Luxembourg	
Gouvernement	419
Malaisie	
Gouvernement	420
Maurice	
Gouvernement	422
Observations de la Fédération des employeurs mauriciens (MEF)	424
Observations des Syndicats des corps constitués (FSCC)	424
Observations de la Confédération mondiale du travail (CMT) et de la Confédération nationale des syndicats (NTUC)	425
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CMT et de la NTUC	425
Mauritanie	
Gouvernement	427
Myanmar	
Gouvernement	428

Namibie	
Gouvernement	428
Nigéria	
Note du Bureau	430
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	430
Oman	
Gouvernement	431
Ouganda	
Gouvernement	433
Pakistan	
Gouvernement	436
Qatar	
Gouvernement	437
Singapour	
Gouvernement	437
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	440
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	441
Suriname	
Gouvernement	442
Tanzanie, République-Unie de	
Gouvernement	444
Observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	448
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	449
Thaïlande	
Gouvernement	450
Observations de la Confédération mondiale du travail (CMT)	459

Bahamas

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu aux Bahamas.

Il est reconnu par les dispositions contenues dans la nouvelle législation (textes de loi) relative au travail dont est actuellement saisi le parlement.

Cette législation n'exclut à cet égard aucune catégorie de travailleurs.

Elle n'exclut ni n'omet aucune catégorie d'emplois ou de secteurs.

Il n'existe pas de comité ni de dispositif administratif en place pour surveiller ou assurer l'application des principes. La seule voie de recours possible jusqu'ici est le conseil des prud'hommes.

Evaluation de la situation dans la pratique

L'application du principe est attestée notamment par l'ample participation des femmes et des infirmes (personnes physiquement diminuées) à toutes activités ou professions qu'ils souhaitent. Les femmes sont entre autres entrepreneurs, peintres, maçons, pilotes.

Des installations sont adaptées pour en faciliter l'accès aux personnes physiquement diminuées.

Les tendances indiquent un concours accru des femmes à des emplois non traditionnels d'ordinaire à prédominance masculine.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Des mesures prises pour promouvoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession sont inscrites dans la nouvelle législation du travail des Bahamas.

Le gouvernement promulgue des lois qui interdisent la discrimination en matière d'emploi. De plus, le barème officiel des rémunérations est le même pour les hommes et les femmes et les possibilités d'emploi ne sont ni déterminées ni influencées par le sexe.

L'organisation syndicale surveille les lieux de travail pour y éviter tous cas d'une telle discrimination. Le conseil chrétien signalera les cas de discrimination en matière d'emploi et de profession le cas échéant.

Les objectifs fixés par le gouvernement en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits figurent dans la législation qu'il a élaborée et dans les

orientations régulièrement promulguées pour une saine conduite des affaires dans les secteurs public et privé.

Ces objectifs sont dans une large mesure atteints, grâce surtout à la formation professionnelle dispensée aux travailleurs leur permettant de relever tout défi sur le lieu de travail. Le principe de l'égalité d'emploi et de traitement entre hommes et femmes est devenu une norme acceptable.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Fédération des employeurs des Bahamas (BECON)

Congrès national des syndicats (NCTUS)

Commonwealth du congrès des syndicats des Bahamas (CBTUC)

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Les groupes respectifs ont fait part de leurs observations et commentaires sur l'importance de la [convention n° 111](#) de l'OIT, 1958, durant les débats sur la nouvelle législation du travail.

Bahreïn

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe est reconnu dans la Constitution nationale et dans la législation promulguée dans le pays.

Les articles 4, 16 et 18 de la Constitution disposent que l'équité et l'égalité des chances entre les citoyens sont les piliers de la société, garantis par l'Etat. Les hommes sont égaux dans la dignité et les citoyens ont devant la loi des droits et devoirs égaux, sans discrimination possible fondée sur la langue, l'origine, la religion ou les croyances. Ils ont les mêmes chances d'accéder à la fonction publique, conformément aux lois en vigueur. Ce principe est réaffirmé dans le Code du travail pour le secteur privé, de même que dans la législation sur l'emploi dans la fonction publique et le secteur public.

La discrimination est définie comme l'absence d'égalité et notamment d'égalité des chances.

Les critères d'interdiction de la discrimination sont définis dans la législation, en particulier la loi sur le travail et les lois sur l'emploi qui sont conformes aux articles 4, 16 et 18 de la Constitution.

Des mesures particulières sont prévues pour certaines personnes qui ont besoin d'une protection spéciale en raison de leur nationalité, leur âge, leur invalidité ou d'autres facteurs.

A titre d'exemples, citons les dispositions de la législation du travail relatives à l'emploi des femmes (articles 59-65), des personnes souffrant d'une invalidité (articles 17-25), et de jeunes (articles 49-58). En outre, certains emplois dans le secteur public comme dans le secteur privé sont réservés aux personnes souffrant d'invalidité, sans que cela signifie qu'elles font l'objet d'une discrimination, même autorisée par la convention. Au contraire, on tient dûment compte de leurs besoins spécifiques.

Les exclusions sont décidées en fonction de ce qui convient aux catégories concernées et de leurs besoins.

La Constitution, la législation et les décrets d'application y afférents constituent les moyens de mettre en œuvre ces principes.

***Les efforts déployés ou envisagés en vue
du respect, de la promotion et de la réalisation
de ces principes et droits***

La discrimination n'existant pas, en vertu de la Constitution et des lois en vigueur, il n'y a pas lieu de s'employer à l'éliminer.

L'objectif du gouvernement est d'œuvrer continuellement à établir le principe d'égalité.

On peut dire de façon générale que la Constitution et la législation contiennent des principes et règles qui garantissent l'égalité.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués au Comité général des travailleurs du Bahreïn et à la Chambre de commerce et d'industrie du Bahreïn.

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Aucune observation n'a été reçue.

Bahreïn**Observations soumises au Bureau par
la Confédération internationale
des syndicats libres (CISL)**

Bahreïn n'a ratifié ni la convention de l'OIT (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ni la convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

[...] Le Code du travail ne reconnaît pas le principe «à travail égal, salaire égal» et il existe une grande discrimination sur le lieu de travail, notamment moindres salaires et refus de promotion. Le taux d'analphabétisme est de 17,8 pour cent chez les femmes contre 9,5 pour cent chez les hommes.

[Référence est faite à la situation générale des travailleurs migrants et à des questions concernant les principes et droits qui relèvent de la convention n° 111 que Bahreïn a ratifiée le 26 septembre 2000.]

**Observations du gouvernement
sur les commentaires de la CISL**

En réponse aux allégations de la Confédération internationale des syndicats libres selon lesquelles il se pratiquerait une discrimination fondée sur le sexe en matière de salaire et d'éducation, le gouvernement de Bahreïn souhaite faire la déclaration suivante:

- 1) La loi du travail de Bahreïn, promulguée par le décret-loi princier n° 23 de 1976, n'établit aucune distinction fondée sur le sexe en matière de salaire, d'indemnités, de promotion ou pour tout autre droit résultant de l'emploi. Ceci est basé sur le principe d'égalité – notamment d'égalité des chances – reconnu par les articles 8 et 14 de la Constitution, principe également souligné dans les dispositions de la loi du travail: l'article 1 déclare en effet «qu'un travailleur est une personne de sexe masculin ou féminin». Cette loi prévoit l'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble de la relation d'emploi, qu'il s'agisse des questions de rémunération et de promotion ou des règles établissant l'égalité dans la fonction publique. Il n'est pratiqué aucune discrimination, de quelque type que ce soit, dans le domaine de l'emploi. Au contraire, la législation du travail accorde aux femmes des privilèges spécifiques, dont le congé de maternité.
- 2) Il n'existe aucune discrimination entre les sexes dans le domaine de l'éducation, que ce soit sur le plan législatif ou pratique. Bien que les statistiques de 1996-97 montrent, dans la tranche d'âge des 10 à 44 ans, un taux d'analphabétisme de 9,8 pour cent parmi les femmes contre 6,2 pour cent parmi les hommes, cela est imputable aux coutumes et traditions sociales qui, autrefois, n'encourageaient pas les familles à envoyer les filles à l'école. Quoi qu'il en soit, le ministère de l'Éducation organise des cours d'instruction élémentaire visant à éradiquer l'analphabétisme pour les deux sexes. En outre, la Constitution garantit une protection du droit à l'éducation qui se fonde sur l'égalité entre hommes et femmes. Son article 7 dispose que l'enseignement primaire est obligatoire et gratuit et que la loi doit prévoir les mesures nécessaires pour l'élimination de l'analphabétisme.

En ce qui concerne les commentaires de la CISL sur la disposition du principe «à travail de valeur égale, salaire égal», le gouvernement de Bahreïn souhaite préciser ce qui suit:

- la loi du travail n'établit aucune discrimination entre les travailleurs sur la base de leur sexe ou de leur nationalité. En vertu de la loi, tous jouissent d'une protection complète en matière de salaire et de conditions d'emploi.
- Cette protection ainsi que l'accès aux mécanismes mis en place pour garantir son maintien sont accordés aux femmes comme aux hommes et aux travailleurs étrangers comme aux nationaux bahreïnites. L'expérience montre que ces mécanismes sont utilisés, en cas de besoin, par tous les membres de la population active, à quelque catégorie qu'ils appartiennent.
- Le décret-loi princier n° 3 de 1984 a ratifié la convention arabe de 1983 et en a incorporé les principes dans la loi nationale du travail. L'article 13 de la deuxième partie, intitulé «protection des salaires», dispose ce qui suit: «Une travailleuse reçoit le même salaire qu'un travailleur faisant un travail analogue.» Cette déclaration claire et sans équivoque correspond à la pratique adoptée par le gouvernement et appliquée largement dans tout le secteur privé.
- Le Rapport mondial sur le développement humain publié par le PNUD pour l'année 1999 indique que l'alphabétisation des femmes s'est améliorée de plus de 20 pour cent à Bahreïn au cours des douze années écoulées. C'est là une progression très rapide par rapport à celle que l'on enregistre dans d'autres pays. Le taux d'alphabétisation féminin atteignait 90 pour cent du taux d'alphabétisation masculin en 1997.
- En vertu de l'article 155 de la loi modifiée par le décret n° 14 de 1993, les employés de maison ont le droit de déposer plainte auprès du ministre du Travail et des Affaires sociales. Si le différend ne peut pas être résolu au niveau du ministère, l'employé peut le porter devant les tribunaux.

Chine¹

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

A la suite des séminaires sur la [convention n° 111](#) concernant la discrimination (profession et emploi), 1958, organisés aux échelons central et local en 1999, le gouvernement chinois, en coopération avec l'OIT, organisera, en 2000, des séminaires analogues à Yinchuang et Guiyang.

¹ Le rapport du gouvernement était intitulé: L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire. Cependant au vu de son contenu, il a été incorporé dans la catégorie de principes relative à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

**Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée**

Le présent rapport a été élaboré conjointement par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, l'Association des dirigeants d'entreprise de la Chine et la Fédération des syndicats de Chine.

Comores**Moyens d'appréciation de la situation**

Evaluation du cadre institutionnel

La Constitution du 20 octobre 1996 consacre dans son Préambule l'égalité de tous les citoyens en droits et en devoirs, sans distinction de sexe, d'origine, de race, de religion, de croyance ou de conviction idéologique.

En outre, l'article 97 du Code du travail de 1984 dispose qu'à conditions égales de travail et de rendement le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut, dans les conditions prévues par la loi.

Toutefois, le gouvernement envisage une révision d'ensemble de la législation et de la réglementation du travail, de manière à mieux refléter l'esprit de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que celui de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Pour de plus amples informations, se référer aux rapports du gouvernement en vertu de l'application de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, [ratifiée par les Comores].

Evaluation de la situation dans la pratique

Aux Comores, il existe un taux important d'accès des femmes à l'emploi, lesquelles perçoivent, par ailleurs, le même salaire que les hommes pour un travail de valeur égale.

La discrimination en matière d'emploi et de profession est en général négligeable dans le pays. Cependant, une action de prévention et de lutte contre un tel phénomène reste de rigueur.

S'agissant des données sur la répartition de la population par sexe, un récent rapport du gouvernement (avril 2000) sur les données de base d'une politique nationale de l'emploi – préparé par le ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'Emploi – en termes absolus, la population active s'élèverait selon les données disponibles à 126 500 travailleurs (sur une population estimée à 509 000 habitants en 1996), dont 88 025 hommes et 38 475 femmes; soit respectivement 69,58 pour cent et 30,42 pour cent. Les données de l'an 2000 estiment à 150 000 la population active sur un total de 580 000 habitants, et les proportions par sexe dans l'activité économique n'ont pas varié de manière significative.

En outre, selon l'étude «Les femmes en chiffres» (pamphlet n° 2, novembre 1997) réalisée dans le cadre d'un projet du Fonds des Nations Unies pour la population, exécuté

par le Bureau international du Travail (FNUAP/BIT/COI/95: Intégration de la femme au développement):

- les femmes, en dépit de leur nombre plus important (50,5 pour cent de la population contre 49,5 pour cent pour les hommes en 1991), participent moins que les hommes à l'activité économique (100 femmes actives pour 229 hommes actifs en 1991);
- les taux spécifiques d'activité pour le sexe féminin sont nettement plus élevés pour les femmes rurales (30,5 pour cent) que pour les citadines (17,4 pour cent) – les trois quarts de la population active résident en milieu rural (1991);
- les femmes sont concentrées dans l'agriculture (77 pour cent), l'artisanat (7 pour cent) et dans la vente et secteurs assimilés (7 pour cent) (1991);
- d'une manière générale, les hommes migrent pour le travail alors que les femmes migrent pour le regroupement familial.

***Les efforts déployés ou envisagés en vue
du respect, de la promotion et de la réalisation
de ces principes et droits***

... Comme signalé précédemment, le gouvernement prévoit une révision d'ensemble de la législation et de la réglementation du travail, y compris sur les questions de discrimination en matière d'emploi et de profession, en consultation avec les partenaires sociaux et autres parties intéressées. L'assistance du Bureau [référence est faite à une convention ratifiée] est considérée comme essentielle par le gouvernement et les partenaires sociaux.

En outre, le Conseil des ministres a approuvé en février 2000 la ratification de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Les instruments pertinents de ratification seront envoyés au BIT dès promulgation par le Président de la République.

Le gouvernement a mené plusieurs activités de recherche et de sensibilisation sur les questions de population et d'égalité des sexes dans le cadre du projet du Fonds des Nations Unies pour la population, exécuté par le Bureau international du Travail (FNUAP/BIT/COI/95).

Ce projet, soutenu par la Direction générale des affaires sociales et de la condition féminine, a assuré depuis 1997 la publication des études suivantes:

- la situation démographique nationale (brochure n° 1);
- les femmes en chiffres (brochure n° 2);
- l'impact des relations professionnelles sur la participation de la femme dans le processus de développement des Comores;
- étude sociologique de la famille comorienne; et
- avant-projet de loi relatif au Code de la famille (version améliorée).

Par ailleurs, un séminaire régional de réflexion sur la condition féminine aux Comores a été organisé à Moroni (en novembre 1999) et à Mohéli (en juillet 2000) dans le cadre du même projet.

Toutefois, le gouvernement estime encore nécessaire une action nationale de lutte contre toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession, menée de concert avec les partenaires sociaux et autres parties intéressées.

L'assistance du BIT serait déterminante dans le cadre de cette stratégie d'ensemble visant également la promotion de l'égalité de tous dans l'accès au travail et dans les conditions d'emploi, ainsi que celle des principes et droits fondamentaux au travail en général.

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

Copie du présent rapport a été adressée à:

- l'Organisation patronale des Comores (OPACO);
- l'Union syndicale autonome des travailleurs comoriens (USATC).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le présent rapport a été élaboré en consultation avec les partenaires sociaux.

Tout commentaire éventuel de la part des partenaires sociaux sera transmis au BIT dès réception par le gouvernement.

Annexes (non reproduites)

- Constitution du 20 octobre 1966.
- Article 97 du Code du travail de 1984.
- Rapport gouvernemental (avril 2000): «Vers une politique nationale de l'emploi: les données de base».
- «Les femmes en chiffres».
- Situation démographique nationale.
- Impact des relations de genre sur la participation de la femme dans le processus de développement des Comores.
- Etude sociologique de la famille comorienne.
- Avant-projet de loi au Code de la famille.
- Séminaire de réflexion sur la condition féminine aux Comores.

République démocratique du Congo

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Pas de changement intervenu dans la législation et dans la pratique.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les statistiques ne sont toujours pas disponibles à cause de manque d'outils nécessaires et les moyens financiers pour ce faire.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Les textes de ratification sont soumis à la sanction du Président de la République.

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

- Fédération des entreprises du Congo (FEC);
- Association nationale des entreprises du portefeuille;
- Confédération des petites et moyennes entreprises congolaises (COPEMECO);
- Union nationale des travailleurs du Congo (UNTC);
- Confédération syndicale du Congo (CSC);
- Confédération démocratique des travailleurs du Congo;
- Centrale syndicale interprofessionnelle des travailleurs et cadres du Congo (SOLIDARITE);
- Organisation des travailleurs unis du Congo (OTUC);
- Coopération des syndicats des entreprises publiques et privées du Congo (COOSEPP).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Pas d'observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs.

République démocratique du Congo

Observations soumises au Bureau par la Confédération mondiale du travail (CMT)

La question de la discrimination dans l'emploi est une réalité vécue par des millions des femmes à travers le monde. Cette discrimination commence dès l'école. Les filles ont moins de chances d'être scolarisées, les orientations dans la formation des filles les destinent à occuper des postes dans des secteurs à faible croissance et rémunération. De plus, les conditions de travail qui y sont liées sont souvent déplorables.

La situation n'est guère trop différente en République démocratique du Congo. Le gouvernement de ce pays a élaboré un programme national pour la promotion de la femme congolaise prévu pour la période 1999-2004. Il reprend les douze domaines du Plan d'action de Beijing. La réalisation de ce programme requiert des stratégies de formation, de sensibilisation, d'appui aux structures, d'enquêtes, d'études et recherches, y compris la révision des textes de lois. Aussi, des mesures ont été prises telles que la création des conseils national et provinciaux de la femme, du ministère de la Femme, l'inscription du principe de l'élimination de la discrimination dans le projet de Constitution et l'élaboration d'un programme national pour la promotion de la femme congolaise.

Cependant, l'existence des dispositions discriminatoires à l'égard des femmes dans l'arsenal juridique du pays et la persistance des pratiques discriminatoires constituent des obstacles majeurs à la concrétisation des engagements souscrits au niveau international.

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples:

L'ordonnance-loi n° 67-310 du 9 août 1967 (Code du travail), dans son article 1^{er}, prévoit qu'il s'applique à tous les Congolais, sans distinction de sexe, et son article 72 énonce qu'à travail égal et compétences égales, salaire égal. Ces dispositions sont en harmonie avec l'esprit de l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme mais se trouvent opposées à d'autres dispositions qui contiennent certaines contraintes pour la femme mariée. L'article 3 c) du Code du travail dispose que la femme mariée peut prendre un emploi sauf opposition expresse de son mari. En pratique la femme subit une discrimination du fait de son employeur qui exige l'autorisation maritale avant la signature du contrat.

La loi n° 81-003 (17/07/81) sur le statut des agents des services publics de l'Etat dans son article 25 nie à la femme fonctionnaire le droit au congé de rétablissement lorsqu'elle a déjà bénéficié d'un congé de maternité au cours de la même année. Cet article discrimine la femme car il ne tient pas compte de la fonction sociale importante que les femmes assument par la maternité.

Dans l'ordonnance-loi n° 88-056 du 29 septembre 1988 sur le statut des magistrats, la discrimination se situe au niveau du recrutement et des avantages sociaux des femmes mariées. Son article 1, paragraphe 7, prévoit que «nul ne peut être magistrat s'il ne réunit les conditions suivantes: ..., s'il s'agit d'une femme mariée, produire une autorisation écrite du conjoint ...». De plus, la femme magistrat ne peut bénéficier d'allocations familiales si son mari exerce une activité rémunérée par le Trésor et lui donnant droit à des allocations qui ne sont pas inférieures à celles du magistrat.

La Constitution garantit les mêmes chances aux garçons et aux filles pour accéder à l'éducation. Malheureusement, leur application demeure un vœu pieux. Une régression a

été constatée suite à l'état de guerre et de pauvreté généralisée que subit le pays. Au niveau national, en 1998, 49 pour cent des garçons et 32,3 pour cent des filles étaient scolarisés. En cette même année, 47,1 pour cent des filles de plus de 15 ans étaient alphabétisées, représentant 66 pour cent de la population masculine alphabétisée. En ce qui concerne l'enseignement secondaire, 28,6 pour cent de filles y ont accès, représentant 63 pour cent du total des lycéens.

Du point de vue du choix des filières d'études secondaires, supérieures et universitaires, les filles s'orientent majoritairement vers les sections relevant de l'enseignement général (pédagogie générale, lettres, sciences humaines et semi-technique (sections commerciale et administrative, etc.)).

Des filles de plus de 15 ans, 61,1 pour cent ont une activité économique et constituent 72,4 pour cent du total de la population masculine économiquement active.

Par secteur d'activité, elles se trouvent essentiellement dans le secteur primaire (86,4 pour cent). Dans le secteur secondaire, elles sont 1,3 pour cent et dans le tertiaire 12,1 pour cent.

Dans le secteur agricole, les obstacles qui empêchent la productivité des femmes et la commercialisation de leurs produits sont nombreux. Il s'agit essentiellement de l'utilisation des techniques rudimentaires, de l'accès difficile à la propriété foncière, au crédit et à la technologie appropriée; 80 pour cent des femmes exercent le petit commerce, surtout de produits agro-alimentaires, dans le marché public comme à domicile. Il s'agit du secteur informel où les droits des travailleuses ne sont pas protégés.

Des instruments législatifs existent. Le problème réside au niveau de l'application, où des obstacles en tout genre se dressent: coutumes, préjugés.

Les obstacles à la ratification de la [convention n° 111](#) concernant la discrimination (emploi et profession) par la République démocratique du Congo sont:

- Le contexte de guerre et de crise multiforme.
- L'effet des mentalités traditionnelles qui ne voient pas la femme en tant que potentiel de développement.
- Le maintien des dispositions légales encore discriminatoires telles celles consacrant l'incapacité juridique de la femme mariée.
- Le faible niveau d'instruction ainsi que le taux élevé d'analphabétisme chez la femme.
- La sous-représentation des femmes dans les organes d'élaboration des programmes économiques et de développement.
- La disparité, entre la ville et la campagne, des infrastructures scolaires.
- L'orientation scolaire des filles vers des options traditionnellement féminines à faible croissance, qui offrent de faibles revenus et peu de possibilités de promotion.
- L'insuffisance de l'enveloppe budgétaire réservée aux politiques de promotion de la femme (ministère chargé des affaires féminines: 0,8 pour cent du budget national).

- L'absence d'une banque de données fiables ventilées par sexe.

Djibouti

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La République de Djibouti a ratifié, le 3 août 1978, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

Elle dispose d'un arsenal juridique contre la discrimination, inspiré de l'article 1^{er} de la Constitution de la République qui dispose que l'Etat de Djibouti assure à tous l'égalité devant la loi, sans distinction de langue, d'origine, de race, de sexe ou de religion.

En outre, l'article 91 du Code du travail (Outre-Mer), 1952, de même que la réglementation du travail et les conventions collectives s'inspirent du principe «à travail égal, salaire égal».

Toutefois, le gouvernement envisage d'inclure le *principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* dans le cadre global de la prochaine révision législative et réglementaire des normes du travail qu'il souhaite entreprendre avec l'assistance du Bureau – dès que les conditions seront réunies pour organiser une consultation nationale tripartite. La réforme s'inspirera, le cas échéant, de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Evaluation de la situation dans la pratique

Si le dispositif juridique national sur la discrimination en matière d'emploi et de profession semble adéquat, il demeure que certaines formes de discrimination persistent dans la pratique. Toutefois, aucune enquête nationale n'a été établie en la matière.

Le Service national de l'emploi a pu, néanmoins, élaborer quelques documents d'information et des données statistiques sur les demandeurs d'emploi, l'embauche et les travailleurs étrangers, avec une ventilation par sexe.

Le ministère chargé de la Promotion de la femme, du Bien-être familial et des Affaires sociales prévoit de réaliser une enquête nationale plus approfondie.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

En complément à la ratification en 1978 de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, le gouvernement est en train d'initier la procédure de ratification de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La volonté politique du gouvernement de lutter contre la discrimination a été cristallisée par l'institution en mars 1999 d'un ministère chargé de la Promotion de la femme, du Bien-être familial et des Affaires sociales qui veille, entre autres, à la défense des intérêts des femmes dans l'accès à l'emploi et les conditions d'emploi.

Ce ministère est actuellement en train de définir une stratégie nationale de promotion de la femme qui a été précédée par diverses activités, telles que:

- i) l'étude et le séminaire sur la place de la femme dans l'économie et la formation professionnelle, en coopération avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en août 2000;
- ii) l'atelier de formation «Femmes et développement», en coopération avec le PNUD et le Fonds des Nations Unies pour la population (PNUAP) en septembre 1999.

Il est toutefois nécessaire dans cette perspective de mener une enquête nationale sur la question, afin de dresser un inventaire de la situation nationale en matière de discrimination entre hommes et femmes, en particulier suite à la libéralisation des salaires. Cette enquête devrait permettre au gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux et autres parties intéressées, les mesures adéquates en vue de promouvoir les dispositions de la convention tant en droit qu'en pratique.

L'assistance technique du BIT est vivement souhaitée pour mener à bien ce projet qui permettra sans nul doute d'affiner, en consultation avec les partenaires sociaux et autres parties intéressées, la stratégie nationale de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de tous dans l'accès à l'emploi et dans les conditions de travail.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Copie du présent document est adressée à:

- l'Union syndicale interprofessionnelle (USIE);
- l'Union des travailleurs djiboutiens (UTD);
- l'Union générale des travailleurs djiboutiens (UGTD).

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Toutes observations éventuelles des partenaires sociaux seront communiquées au BIT, dès réception par le gouvernement.

Emirats arabes unis

Moyens d'appréciation de la situation

Le présent rapport a été préparé par le gouvernement des Emirats arabes unis sur la base du formulaire fourni par le Bureau international du Travail dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Il présente des informations sur la législation et la pratique dans les domaines couverts par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et porte sur la période allant jusqu'au mois d'avril 2000.

Evaluation du cadre institutionnel

*Législation nationale prohibant la discrimination
dans l'emploi et la profession*

La Constitution des Emirats arabes unis énonce des principes généraux régissant les relations industrielles tant dans les secteurs public que privé et contient des dispositions interdisant la discrimination dans l'emploi et la profession. Ces dispositions sont les suivantes:

Article 14

L'égalité, la justice sociale, la garantie de la sûreté, de la sécurité et de l'égalité des chances de tous les citoyens sont les fondements de la société. Les relations entre citoyens sont fondées sur la coopération et le respect mutuel.

Article 17

L'éducation est le premier moyen de développement social. L'enseignement primaire est obligatoire, l'enseignement est gratuit à tous les niveaux de scolarité dans l'Union. La loi prescrit les mesures nécessaires à la généralisation de l'enseignement à tous les niveaux et pour l'éradication de l'analphabétisme.

Article 20

La société considère le travail comme le fondement de son développement. Tout est mis en œuvre pour assurer que chaque citoyen a un travail et est apte à occuper un emploi. Les mesures nécessaires sont prises à cet effet pour protéger les droits des employés et les intérêts des employeurs, en tenant compte de l'évolution de la législation internationale du travail.

Article 25

Tous sont égaux en droit. Toute discrimination entre les citoyens de l'Union, qu'elle soit fondée sur la race, la nationalité, les convictions religieuses ou la position sociale, est prohibée.

Article 34

Tous les citoyens sont libres de choisir leur occupation, métier ou profession dans les limites de ce qui est licite, compte dûment tenu des réglementations régissant les professions et métiers concernés.

Nul ne peut être contraint au travail forcé, sauf dans des circonstances exceptionnelles prévues par la loi et contre rémunération.

Article 35

La fonction publique est ouverte à tous les citoyens qui sont placés sur un pied d'égalité conformément aux dispositions de la loi.

La fonction publique est un service national confié à ceux qui en ont la charge. Dans l'accomplissement de ses fonctions, le fonctionnaire n'a pour seul objectif que l'intérêt public.

*Loi fédérale n° 8 de 1973 portant réglementation
de la fonction publique*

Cette loi régit l'affectation des postes vacants dans la fonction publique sans discrimination entre hommes et femmes. Comme c'est le cas dans la plupart des Etats, cette loi prescrit l'égalité des chances, sous réserve des qualifications et de l'expérience des candidats, par le biais de mécanismes tels que le libellé des offres d'emploi, le suivi des procédures de sélection et de vérification du respect de la législation.

Les dispositions applicables de la loi sur la fonction publique sont les suivantes. L'article 8 de cette loi fixe les procédures régissant les nominations de la manière suivante:

Pour être nommé à l'un des postes visés à l'article précédent, le candidat doit:

- être un citoyen des Emirats arabes unis. Si aucun citoyen des Emirats arabes unis ne pose sa candidature, la priorité est donnée aux ressortissants de pays arabes;
- avoir un bon comportement et une bonne réputation;
- ne pas avoir été condamné à une peine d'emprisonnement pour un délit pénal, sauf si une grâce a été accordée par les autorités ou s'il y a eu réhabilitation conformément à la législation;
- ne pas avoir été licencié à la suite d'une condamnation ou d'une sanction disciplinaire définitive, sauf si quatre ans se sont écoulés depuis la date à laquelle la condamnation ou la décision ont été prononcées;
- être âgé d'au moins 18 ans. L'âge est déterminé sur la base d'un certificat de naissance ou d'une inscription sur un registre officiel, sinon l'autorité médicale compétente détermine l'âge, sa décision étant sans appel;
- apporter la preuve qu'il détient les qualifications requises pour le poste;
- l'aptitude physique du candidat doit être établie par l'autorité médicale compétente. Les fonctionnaires nommés par décret sont dispensés de cette obligation. Les critères d'aptitude physique sont fixés par décision du Conseil de la fonction publique, en accord avec le ministère de la Santé. Sur ordre du ministère compétent, il est possible, sous réserve de l'avis du Conseil de la fonction publique, d'être exempté de l'obligation relative au test d'aptitude physique.

Le Conseil de la fonction publique peut déterminer quelles procédures seront adoptées pour garantir que les meilleurs candidats soient choisis.

Article 9

Pour être nommé à un poste dans la fonction publique, le candidat doit détenir l'un des diplômes suivants:

- un diplôme universitaire ou l'équivalent dans un domaine pertinent (pour les postes de la première ou de la deuxième catégorie);
- un diplôme d'enseignement secondaire ou l'équivalent dans un sujet pertinent (pour les postes de la troisième catégorie).

Article 13

Les vacances de poste sont publiées avec le détail de la marche à suivre pour le dépôt de candidature.

Toutefois, tout fonctionnaire ayant quitté le service peut être nommé de nouveau au même grade et avec le même salaire que précédemment, sous réserve qu'il n'a pas quitté le service depuis plus de cinq ans et n'a pas été renvoyé à l'issue d'une condamnation ou d'une sanction disciplinaire.

Toutefois, par dérogation à la disposition précitée, et sous réserve de l'approbation du Conseil de la fonction publique, le fonctionnaire peut être nommé à un grade supérieur à celui qu'il avait auparavant et avec un salaire plus élevé s'il répond aux conditions de l'article 8 de la présente loi et si le travail qu'il a effectué en dehors de la fonction publique représente une expérience utile dans le nouveau poste. Dans ce cas-là, il peut monter d'un seul grade, sous réserve qu'il n'en résulte pas que son salaire et son ancienneté sont supérieurs à ceux de ses anciens collègues qui se trouvaient au même niveau que lui.

Article 15

Il est possible de nommer des non-ressortissants des Emirats arabes unis pour des postes temporaires ou permanents, conformément aux conditions énoncées à l'article précédent. Les nominations sont faites sur la base d'un contrat, conformément aux règles et conditions énoncées par le Conseil des ministres, sur proposition du Conseil de la fonction publique.

Article 50

Un congé sans solde spécial peut être accordé à un fonctionnaire dont le conjoint est envoyé à l'étranger pour une durée d'un an pour suivre une formation, pour un congé d'études, ou un détachement, dans le cadre d'un échange entre départements ou d'une mission, ou s'il est transféré à un poste à l'étranger ou a été nommé pour travailler pour une organisation internationale ou un gouvernement arabe ou étranger.

Article 51

Une fonctionnaire a droit à un congé de maternité d'un mois et demi qui ne peut être déduit de ses autres congés. Dans le secteur privé, les travailleuses ont droit au même traitement en cas de grossesse ou d'accouchement.

En vertu de l'article 52(a), une fonctionnaire musulmane a droit, en cas de décès de son époux, à un congé payé spécial de quatre mois et dix jours à compter de la date du décès de son conjoint. Ce congé ne peut être déduit des congés auxquels elle a droit normalement.

Afin de tirer parti des compétences des fonctionnaires très expérimentés, qu'il s'agisse de ressortissants des Emirats arabes unis ou de non-ressortissants, qu'ils soient hommes ou femmes, l'article 90 de la loi susmentionnée autorise à prolonger leur contrat pour une durée de cinq ans au-delà de l'âge de 60 ans.

Enseignement et formation

Pour encourager les citoyens, hommes et femmes, à étudier et à améliorer leurs capacités, le Conseil des ministres a promulgué le décret n° 21 de 1987 qui autorise tous

les fonctionnaires, hommes ou femmes, à prendre un congé d'études ou à s'absenter pour suivre une formation ou passer des examens.

Le gouvernement a également créé l'Institut pour l'étude des techniques de gestion où les fonctionnaires reçoivent une formation pour accroître leurs capacités et compétences, afin d'améliorer le fonctionnement des administrations. Le gouvernement a également encouragé la création de centres de formation professionnelle et technique afin d'améliorer les capacités du personnel dans tous les domaines. Par ailleurs, dans le domaine de l'enseignement général et supérieur, l'Etat a créé plusieurs universités et écoles supérieures offrant différents programmes en sciences et lettres.

Le secteur privé

La législation fédérale (n° 8 de 1980), portant réglementation des relations professionnelles, telle qu'amendée, ainsi que les décrets d'application de cette loi reposent sur les principes énoncés dans la Constitution. Ces dispositions mettent en œuvre le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, et d'égalité de conditions d'emploi entre ressortissants et non-ressortissants.

Efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Aucun effort n'a été fait à cet égard. En dehors des principes énoncés dans la Constitution des Emirats arabes unis dans ce domaine, la législation du travail ne comporte pas de dispositions particulières concernant des catégories de personnes spécifiques et n'opère pas de distinctions entre personnes. La loi susmentionnée n'exclut de son champ d'application aucun emploi, profession ou secteur.

Organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

Une copie de ce rapport sera transmise à la Fédération des chambres de commerce et d'industrie représentant les employeurs ainsi qu'au Conseil de coordination des associations professionnelles représentant les travailleurs.

Estonie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

L'Estonie n'a pas ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, a été ratifiée le 10 mai 1996.

Le ministère des Affaires sociales rédige actuellement la loi sur l'égalité des sexes. Nous espérons qu'elle sera adoptée en 2001.

La loi sur la protection sociale des chômeurs et la loi sur les services du marché du travail, adoptées le 14 juin 2000, entreront en vigueur le 1^{er} octobre 2000.

Le principe de l'abolition de la discrimination dans l'emploi est reconnu et appliqué.

Les problèmes de discrimination dans l'emploi sont réglementés par la Constitution et le droit du travail; l'abolition de la discrimination par les lois suivantes.

Selon le paragraphe 12 de la Constitution, chacun est égal devant la loi. Nul ne doit subir de discrimination eu égard à la nationalité, la race, la couleur, le sexe, la langue, l'origine, la religion, les opinions politiques ou autres, la propriété ou le statut social, ou pour d'autres motifs.

La loi sur le contrat de travail (paragraphe 10, alinéa 1: préférences illicites et restriction des droits) dispose qu'il est illégal d'autoriser ou d'accorder des préférences, ou de restreindre les droits eu égard au sexe, à la nationalité, à la couleur, à la race, à la langue maternelle, à l'origine sociale, au statut social, aux activités exercées antérieurement, à la religion, aux opinions politiques ou autres, ou aux positions des salariés et des employeurs vis-à-vis du service militaire. Il est également illégal de restreindre les droits des salariés ou des employeurs eu égard à la situation de famille, aux obligations familiales, à l'appartenance à des associations de citoyens, ou à la représentation des intérêts des salariés ou des employeurs.

La loi sur les salaires (paragraphe 5: réduction ou augmentation illégales des salaires) dispose qu'il est interdit d'augmenter ou de réduire les salaires eu égard au sexe du salarié, à sa nationalité, à sa couleur, à sa race, à sa langue maternelle, à son statut social, à ses activités antérieures, à sa religion, à ses opinions politiques ou autres ou à sa position vis-à-vis du service militaire. Il est interdit de réduire les salaires eu égard à la situation de famille, aux obligations familiales, à l'appartenance à des associations de citoyens, ou à la représentation des intérêts des salariés ou des employeurs.

Aucune personne ni catégorie ne sont exclues du champ d'application du principe et du droit relatif à l'élimination de la discrimination.

La loi sur le contrat de travail ne s'applique pas aux activités exercées dans les organisations confessionnelles pour la personne célébrant les services religieux, si les statuts de cette organisation ne nécessitent pas la signature d'un contrat de travail avec cette personne. Certains emplois ou activités sont interdits aux femmes.

En vertu de la loi sur le contrat de travail (paragraphe 5: activités où l'emploi des femmes est interdit), il est interdit de recruter et d'employer des femmes pour les travaux de force, les travaux impliquant un risque pour la santé ou le travail souterrain. La liste des travaux interdits pour les femmes sera établie par le gouvernement de la République.

Selon le paragraphe 10, alinéa 2, de cette loi, il n'est pas contraire à l'alinéa 1 de ce paragraphe de tenir compte du sexe d'un salarié lors de l'embauche ou de l'affectation des tâches, si cela est inévitable compte tenu de la nature du travail ou des conditions de travail.

Pour mettre en œuvre le principe de l'égalité, un Bureau pour l'égalité des droits a été créé au ministère des Affaires sociales.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le Bureau estonien des statistiques dispose de données ventilées par âge et par sexe, selon les salaires et la durée de travail, par sexe et par profession, et par groupes ethniques. Des informations sur le marché du travail et la main-d'œuvre sont accessibles dans le cadre de l'Enquête sur la main-d'œuvre, ainsi que des informations sur les conditions de travail dans celui du Baromètre de la vie professionnelle. Les deux sources comportent des données sur l'origine ethnique, l'âge et le sexe. Nous ne disposons pas de données sur la religion et la race: ces problèmes n'existent pas en Estonie. En 2000 aura lieu un recensement de la population. Il comportera des données sur la religion, l'origine ethnique et le groupe linguistique.

Les statistiques annuelles et mensuelles, l'Enquête sur la main-d'œuvre et le Baromètre de la vie professionnelle montrent que pendant les années quatre-vingt-dix la ségrégation salariale s'est renforcée. La composition ethnique et la répartition par âge des chômeurs se sont modifiées en raison de la restructuration de l'économie.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Les problèmes relatifs à l'égalité des droits sont intégrés dans les programmes d'études des universités et largement diffusés grâce aux médias. Des dispositions interdisant la discrimination figurent dans la législation nationale.

Un projet pour la formation de chômeurs appartenant à la minorité russe en vue de créer leurs propres entreprises ou de devenir travailleurs indépendants dans le nord-est de l'Estonie a été récemment mis sur pied par la Confédération des employeurs et de l'industrie. Le projet est financé par le gouvernement.

Un plan d'action pour la révision de la législation envisage l'élaboration d'un texte législatif distinct sur l'égalité des droits.

En Estonie, plus de 160 organisations féminines ont été créées. Elles s'occupent aussi d'activités relatives à l'égalité des droits. L'Estonie participe également à un projet pilote de l'OIT pour accroître le nombre d'emplois de qualité pour les femmes.

L'objectif du gouvernement est de continuer à promouvoir ces principes et à soutenir les activités des ONG et des partenaires sociaux.

Avec l'assistance du service de coordination pour l'égalité et les droits de l'homme du BIT, nous prévoyons d'organiser un séminaire tripartite sur les principes de la [convention n° 111](#) dans la première moitié de l'année 2000.

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

Des copies du rapport ont été envoyées à la Confédération des employeurs et de l'industrie et à l'Association des syndicats.

**Observations reçues des organisations
d'employeurs et de travailleurs**

Le conseil tripartite de l'OIT réexaminera la [convention n° 111](#) dans la première moitié de l'an 2000 après la tenue d'un séminaire tripartite sur le principe de l'égalité des droits au travail.

Etats-Unis**Moyens d'appréciation de la situation**

Evaluation du cadre institutionnel

Il n'y a aucun changement ni complément d'information au rapport présenté.

**Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée**

La Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), ainsi que le Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales (USCIB) ont eu l'occasion de présenter des observations sur le rapport en cours d'élaboration; copies leur en sont communiquées conformément à l'article 23 de la Constitution de l'OIT.

Etats-Unis**Observations soumises au Bureau
par la Confédération internationale
des syndicats libres (CISL)**

Les Etats-Unis n'ont ratifié ni la convention de l'OIT ([n° 100](#)) sur l'égalité de rémunération, 1951, ni la convention de l'OIT ([n° 111](#)) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La loi prévoit l'égalité de droit indépendamment de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, du sexe, de l'âge ou de l'incapacité mentale ou physique.

Les femmes forment 45 pour cent de la population active, contre 37 pour cent en 1970. Leur revenu moyen équivaut à 75 pour cent de celui des hommes; pour les Noires, ce revenu équivaut à 65 pour cent et, pour celles d'origine hispanique, à 57 pour cent. Les femmes se heurtent souvent au «plafond de verre» en matière d'avancement à des postes supérieurs.

Les victimes de discrimination disposent de meilleurs recours juridiques que dans la plupart des autres pays. Toutefois, la législation du travail ne garantissant aucune protection suffisante aux salariés, les travailleurs peuvent être et sont l'objet de licenciements arbitraires et autres changements arbitraires dans leurs conditions d'emploi.

En maints cas, il est difficile, sinon impossible, de faire la différence entre pareille attitude légalement arbitraire d'un employeur et la discrimination.

De nombreux cas de harcèlement sexuel sont signalés sur les lieux de travail. Les récentes et lourdes sanctions pénales à l'encontre d'employeurs qui n'ont pas réussi à empêcher le harcèlement sexuel – en particulier les importants dommages-intérêts accordés par une [entreprise désignée] en 1997 – peuvent conduire à vouer une attention accrue à ce problème. La Commission sur l'égalité des chances dans l'emploi a entamé des poursuites pour des affaires analogues.

La loi sur les personnes invalides contient des dispositions contre la discrimination à leur égard.

Alors que la législation contient en général des dispositions satisfaisantes contre la discrimination, les femmes reçoivent en fait de bien moindres rémunérations que les hommes, et d'autres formes de discrimination persistent.

Grenade

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu à la Grenade par la législation en vigueur suivante:

- loi n° 14 de 1999 sur l'emploi;
- loi n° 15 de 1999 sur les relations professionnelles;
- ordonnance constitutionnelle de la Grenade de 1973.

Loi n° 14 de 1999 sur l'emploi.

L'article 26 (1) dispose que:

«Nul ne doit discriminer un salarié aux motifs de la race, la couleur, la nationalité, l'origine sociale, la religion, l'opinion politique, le sexe, l'état civil, les responsabilités familiales, l'âge ou une incapacité, en matière de recrutement, formation, promotion, clauses et conditions d'emploi, licenciement ou autres questions découlant de la relation d'emploi.»

L'article 26 (3) dispose que:

«Quiconque viole les dispositions du présent article commet un délit et est passible d'une amende de simple police de dix mille dollars au maximum ou d'une peine d'emprisonnement de trois ans au maximum, ou des deux.»

Loi n° 15 de 1999 sur les relations professionnelles.

L'article 26 (1) dispose ce qui suit:

«Un employeur ou toute personne agissant en son nom, un syndicat ou un dirigeant syndical, qui, de tout salarié ou tout demandeur d'emploi:

- a) exige qu'il n'adhère pas à un syndicat ou qu'il s'en retire;
- b) discrimine l'un ou l'autre, ou use à son encontre de toutes mesures de rétorsion, notamment sanctions ou licenciement, au motif qu'il exerce ou pourrait exercer tout droit conféré ou reconnu par la présente loi ou la loi de 1999 sur l'emploi, ou qu'il intente à quelque titre que ce soit des poursuites en vertu de la présente loi ou de ladite loi sur l'emploi,

commet un délit et est passible d'une amende de dix mille dollars au maximum ou d'une peine de prison de un an au maximum, ou des deux».

Ordonnance constitutionnelle de la Grenade de 1973.

L'article 13 (3) dispose ce qui suit:

«Un acte discriminatoire consiste à accorder un traitement différent à des personnes différentes en raison partiellement ou totalement de caractéristiques relatives à la race, la nationalité, aux opinions politiques, à la couleur, la croyance ou au sexe, en frappant des personnes ayant certaines de ces caractéristiques d'incapacité ou d'interdiction qui sont épargnées à d'autres ou en accordant à des personnes possédant certaines des caractéristiques des privilèges et avantages dont d'autres ne bénéficient pas.»

Il n'existe aucun critère précis défini contre l'interdiction de la discrimination.

L'article 13 (1) dispose que:

«Nul ne sera traité de manière discriminatoire par tout fonctionnaire agissant en vertu de toute loi ou dans l'exercice de ses fonctions.

Le paragraphe (1) ne s'applique pas à des lois qui contiendraient – au sujet de personnes qui ne sont pas ressortissantes de la Grenade ou de personnes susceptibles d'être frappées d'incapacité ou d'interdiction ou de bénéficiaires de privilèges ou d'avantages – des dispositions qui, eu égard aux circonstances particulières propres à cette personne ou à d'autres, peuvent raisonnablement se justifier dans une société démocratique.»

La législation applicable n'exclut aucun emploi, travail ou secteur.

Des organisations non gouvernementales, le service d'assistance et permanence juridique et le conseil des syndicats s'occupent de la protection sociale des femmes et des minorités en particulier et des travailleurs en général, tandis que le ministère du Travail joue un rôle majeur dans l'élimination de la discrimination en faisant respecter les lois précitées.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les enquêtes et les règlements des conflits entre employeurs et travailleurs, par le ministère du Travail, où des travailleurs ont allégué des pratiques inéquitables et discriminatoires de la part d'employeurs, sont les indicateurs qui permettent d'évaluer la situation à la Grenade.

Dans la plupart des cas, le système éducatif passe pour être en partie responsable de telles pratiques. L'inaccessibilité à l'enseignement universitaire et supérieur, qui rend certains travailleurs moins qualifiés ou spécialisés que d'autres, tend à susciter des pratiques d'embauche discriminatoires ou à privilégier d'autres travailleurs de la même catégorie.

Il faut à juste titre ajouter que cette situation tient à l'afflux dans le pays d'étrangers qui ont eu la possibilité de recevoir une formation supérieure dans leur propre pays.

***Les efforts déployés ou envisagés en vue
du respect, de la promotion et de la réalisation
de ces principes et droits***

La loi n° 14 de 1999 sur l'emploi dispose à cet égard:

Article 27:

«Tout employeur accordera aux hommes et aux femmes une rémunération égale pour un travail d'égale valeur.»

Article 28:

«Quiconque allègue une atteinte à ses droits en vertu du présent article (interdiction de la discrimination) peut saisir la justice s'il n'obtient pas réparation auprès du tribunal du travail.»

Les organisations non gouvernementales et le service d'assistance et permanence juridique invoquent la législation nationale, notamment la loi de 1999 sur l'emploi, la loi de 1999 sur les relations professionnelles et l'ordonnance constitutionnelle de la Grenade de 1973.

Le conseil des syndicats invoque essentiellement la loi sur les relations professionnelles.

Le gouvernement encourage par le truchement du ministère du Travail les bonnes relations professionnelles entre les partenaires sociaux, en se montrant disposé à entamer le dialogue, à tout moment, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue de favoriser et faciliter la paix du travail.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués:

- à la Fédération des employeurs de la Grenade;
- au Conseil des syndicats de la Grenade.

Iles Salomon

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement pour les examens annuels de 2000 et 2001.

Iles Salomon***Observations soumises au Bureau
par la Confédération internationale
des syndicats libres (CISL)***

Les Iles Salomon n'ont ratifié ni la convention de l'OIT (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ni la convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La Constitution et la législation accordent aux femmes des droits égaux. Toutefois, dans la société traditionnelle, les femmes se bornent à un rôle familial coutumier et ne sont que très peu représentées dans la population active. La majorité des femmes sont analphabètes, en raison essentiellement des barrières culturelles. Selon un rapport sur le développement humain de 1997 du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), seuls 2,6 pour cent des administrateurs et cadres supérieurs aux Iles Salomon sont des femmes. Les Iles Salomon se classent très bas sur l'indice d'habilitation des femmes établi par le PNUD qui examine leur aptitude à participer à la vie économique et politique.

Il n'existe pas de loi ni de politique nationale relatives aux invalides, et aucune législation n'ordonne de facilités d'accès à leur intention. La plupart éprouvent des difficultés à trouver un emploi, en particulier dans les zones rurales.

La discrimination persiste aux Iles Salomon. Il appartient donc au gouvernement de prendre des mesures concrètes pour la maîtriser, en particulier en matière d'éducation et d'emploi.

Japon***Moyens d'appréciation de la situation*****Evaluation du cadre institutionnel**

Il n'y a rien à ajouter au précédent rapport sur la situation au Japon concernant l'abolition de la discrimination en matière d'emploi et de profession (GB.277/3/2). Mais il faut y apporter les changements suivants.

La phrase suivante:

«Aux fins de la mise en œuvre des dispositions des articles 3, 4 et 119 de la loi sur les normes de travail, ont été institués, avec le personnel nécessaire, le Bureau des normes du travail au ministère du Travail et, comme antennes locales, les Bureaux préfectoraux des normes du travail et les Bureaux d'inspection des normes du travail.»

devrait être ainsi modifiée:

«Aux fins d'appliquer les dispositions des articles 3, 4 et 119 de la loi sur les normes du travail, ont été institués, avec le personnel nécessaire, le Bureau des normes du travail au ministère du Travail et, comme antennes locales, les Bureaux préfectoraux des normes du travail et les Bureaux d'inspection des normes du travail.»

Egalement, la phrase suivante:

«Pour faire respecter la loi sur la sécurité de l'emploi (les marins exceptés), ont été institués, au ministère du Travail, le Bureau sur la sécurité de l'emploi et, au niveau préfectoral, les divisions (sections) pour la sécurité de l'emploi et les bureaux de l'emploi dans le service public.»

devrait être ainsi modifiée:

«Pour faire respecter la loi sur la sécurité de l'emploi (marins exceptés), ont été institués le Bureau sur la sécurité de l'emploi, au ministère du Travail, ainsi que le Département de la sécurité de l'emploi, dans les Bureaux préfectoraux du travail et les bureaux de l'emploi dans le service public, comme antennes locales.»

Enfin, le texte suivant:

«Sauf pour les employés du service public et pour les marins, ont été institués, au ministère du Travail, le Bureau des femmes et, comme antennes locales, les bureaux préfectoraux pour les femmes et les jeunes travailleurs, afin d'assurer la mise en œuvre de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi.»

devrait être ainsi modifié:

«Sauf pour les employés du service public et pour les marins, le Bureau des femmes, au ministère du Travail et le Département de l'égalité en matière d'emploi, dans les Bureaux préfectoraux du travail, comme antennes locales, font respecter la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi.»

Evaluation de la situation dans la pratique

1. Les parties correspondantes, au précédent rapport, devraient être ainsi modifiées:

Le nombre de violations constatées et d'affaires transmises au Parquet au titre des dispositions des articles 3 (Egalité de traitement) et 4 (Principe de l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes) de la loi sur les normes du travail, se présente comme suit:

	Nombre de violations constatées lors des inspections périodiques		Nombre d'affaires transmises au Parquet	
	Article 3 de la loi sur les normes du travail	Article 4 de la loi sur les normes du travail	Article 3 de la loi sur les normes du travail	Article 4 de la loi sur les normes du travail
1995	0	7	0	0
1996	0	11	0	0
1997	0	9	0	0
1998	0	1	0	0
1999	0	8	0	0

2. La phrase du précédent rapport:

«S'agissant de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, les bureaux préfectoraux pour les femmes et les jeunes travailleurs, en tant qu'antennes locales du ministère du Travail, ont conseillé en 1998 près de 37 000 travailleurs et entreprises et appliqué individuellement des instructions administratives dans environ 3 000 cas au titre de ladite loi.»

devrait être ainsi modifiée:

«S'agissant de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, le Département de l'égalité en matière d'emploi, dans les Bureaux préfectoraux du travail, en tant qu'antennes locales du ministère du Travail, ont conseillé en 1999 près de 37 000 travailleurs et entreprises et appliqué des instructions administratives dans environ 7 000 cas au titre de ladite loi.»

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

La phrase suivante:

«Si un litige oppose individuellement une femme et son employeur sur la question de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, un bureau préfectoral pour les femmes et les jeunes travailleurs œuvre, sur demande de l'une ou des deux parties concernées, à un règlement rapide en communiquant les conseils, instructions ou recommandations de son directeur, ou par l'entremise d'une Commission de médiation sur l'égalité des chances en tant que parti tiers et neutre.»

devrait être ainsi modifiée:

«Si un litige oppose individuellement une femme et son employeur sur la question de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, le Département de l'égalité en matière d'emploi au Bureau préfectoral du travail favorise, sur demande de l'une ou des deux parties concernées, un prompt règlement en communiquant les conseils, instructions ou recommandations du directeur général du Bureau du travail, ou par l'intermédiaire d'une commission de médiation sur l'égalité des chances, en tant que tierce partie neutre.»

Egalement, la phrase suivante:

«Par ailleurs, pour observer l'application de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, un Bureau préfectoral pour les femmes et les jeunes travailleurs visite les établissements de façon méthodique et examine le système de gestion de l'emploi de chaque entreprise et les conditions réelles d'application de ce système. Si une violation de ladite loi est constatée, des instructions administratives sont appliquées.»

devrait être ainsi modifiée:

«Par ailleurs, en vertu du respect de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, le Département de l'égalité en matière d'emploi au Bureau préfectoral du travail visite les établissements de façon méthodique pour examiner le système de gestion de l'emploi de chaque entreprise et son mode d'application effective. En cas de violation de ladite loi, des instructions administratives sont données.»

En outre, la phrase suivante:

«C'est ainsi que sont mis en œuvre les programmes d'action suivants pour promouvoir des pratiques équitables d'embauche et de sélection de la part des employeurs (1998):

- i) engager les organisations professionnelles du monde entier à adopter des procédures écrites de recrutement et de sélection (107 organisations économiques et professionnelles);
- ii) distribuer divers documents éducatifs (affiches, calendriers) aux entreprises à l'échelle nationale;
- iii) déployer des activités éducatives par le biais de tous les médias de relations publiques, notamment les journaux;
- iv) donner aux défenseurs des droits de l'homme une formation pour œuvrer en faveur de procédures de recrutement et de sélection équitables (825 fois à l'échelle nationale);
- v) assurer une formation dans le domaine de la gestion d'entreprise (453 fois à l'échelle nationale).»

devrait être ainsi modifiée:

«C'est ainsi que sont mis en œuvre les programmes d'action suivants pour promouvoir des pratiques équitables d'embauche et de sélection de la part des employeurs (1999):

- i) engager les organisations professionnelles du monde entier à adopter des procédures écrites de recrutement et de sélection (107 organisations économiques et professionnelles);
- ii) distribuer divers types de documents éducatifs (affiches, calendriers) aux entreprises à l'échelle nationale;
- iii) déployer des activités éducatives par le biais des médias de relations publiques, notamment les journaux;
- iv) donner aux défenseurs des droits de l'homme une formation pour œuvrer en faveur de procédures de recrutement et de sélection équitables de personnel (770 fois à l'échelle nationale);
- v) assurer une formation dans le domaine de la gestion d'entreprise (451 fois à l'échelle nationale).»

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Organisation d'employeurs: Fédération japonaise des associations patronales

Organisation de travailleurs: Confédération japonaise des syndicats

**Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs**

Il conviendrait d'ajouter la phrase suivante au précédent rapport:

«La Confédération syndicale japonaise demande la «ratification dans les meilleurs délais des principales normes de travail de l'OIT et œuvre à la conclusion d'un accord sur sa nécessité à l'échelle mondiale» (demande portant sur un cadre politique pour 2000-2001).»

**Observations soumises au Bureau par la Confédération
japonaise des syndicats (JTUC-RENGO)**

Au Japon, les entreprises ne peuvent engager personne à des fins politiques, au risque de violer la Constitution.

La JTUC-RENGO a, compte tenu de la mondialisation et des droits de l'homme, exhorté le Japon à ratifier la [convention n° 111](#), qui préconise l'élimination globale de toute forme de discrimination.

**Observations du gouvernement sur les commentaires
de la JTUC-RENGO**

[Les observations suivantes font suite aux commentaires présentés par la JTUC-RENGO sur le rapport du gouvernement relatif au premier examen annuel. Comme il n'a pas été possible de les inclure dans la compilation du premier rapport annuel, elles figurent dans celle du deuxième examen annuel. Le rapport du gouvernement et les commentaires de la JTUC-RENGO figurent dans le document GB.277/3/2, pp. 454 à 458.]

Comme confirmé à la 274^e session du Conseil d'administration, les organisations d'employeurs ou de travailleurs doivent présenter leurs commentaires lors de la compilation des rapports annuels par le Bureau au titre du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Le gouvernement japonais ne soulève donc pas d'objections concernant les modalités permettant à la JTUC-RENGO de faire, dans le cadre du suivi, des commentaires sur les conventions fondamentales non ratifiées.

Toutefois, demander aux gouvernements de faire des observations sur les commentaires présentés au Directeur général par les organisations de travailleurs et insérer ces observations et commentaires dans la compilation des rapports annuels ne s'inscrit pas dans le suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Le gouvernement japonais estime que ces deux démarches vont à l'encontre de l'objectif général du suivi annuel, tel que défini au paragraphe 2, section I, de l'Annexe à la Déclaration et qu'elles peuvent aboutir à la création d'un nouveau dispositif pour contrôler la position des Etats Membres relativement aux questions soulevées dans les conventions non ratifiées.

Par le passé, le Conseil d'administration n'a fixé aucune règle quant (1) aux liens entre les rapports présentés par les gouvernements et les commentaires des organisations d'employeurs ou de travailleurs et (2) au traitement desdits commentaires. Le gouvernement japonais souhaiterait savoir ce que pense le Bureau des points (1) et (2) ci-dessus, ainsi que du traitement des observations que les gouvernements doivent présenter dans le cadre du suivi de la Déclaration.

Le gouvernement japonais pense qu'il serait peut-être opportun de débattre ces questions au Conseil d'administration, selon la teneur de la réponse du Bureau². Il souhaite se réserver le droit d'exprimer son opinion sur les commentaires de la JTUC-RENGO après réponse du Bureau à ces questions.

Parallèlement, s'agissant des commentaires faits par les organisations d'employeurs ou de travailleurs, le gouvernement japonais demande également que, tant que le Bureau ne s'est pas prononcé clairement sur les questions susmentionnées, il ne soit nullement tenu compte des commentaires de la JTUC-RENGO dans la compilation du rapport annuel.

En outre, le gouvernement japonais souhaite faire connaître son opinion, à savoir que les commentaires de la JTUC-RENGO sur les conventions ratifiées ne devraient pas figurer dans la compilation du rapport annuel, lesdites conventions n'étant pas visées par le suivi annuel³. Quant au rapport global à établir sous la responsabilité du Directeur général, les avis divergent sur la façon de traiter les commentaires des organisations d'employeurs ou de travailleurs, et ceux présentés par la JTUC-RENGO ne devraient pas être pris en considération.

L'objectif général du suivi est d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux réitérés dans la Déclaration de l'OIT. Cet objectif est strictement promotionnel. Le gouvernement japonais estime qu'il devrait être bien entendu que le suivi ne doit pas servir à établir un nouveau mécanisme de contrôle, ni faire double emploi avec le système d'établissement des rapports sur les conventions non ratifiées, déjà inscrit dans la Constitution.

Japon

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Le Japon a ratifié en 1967 la convention de l'OIT (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, mais non la convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La discrimination des femmes par les employeurs est interdite dans la Constitution et la législation, mais elle persiste... Bien qu'elles représentent 41 pour cent de la population active, moins de 10 pour cent occupent des postes de cadre. Elles sont excédentaires dans les emplois temporaires où elles représentent 62 pour cent de la population active: 36 pour cent de travailleuses sont employées à temps partiel, contre 11 pour cent de travailleurs. Le ralentissement économique, ces dernières années, a fait augmenter le chômage qui frappe le plus durement les jeunes femmes.

² Note du Bureau: référence doit être faite à la déclaration du Conseiller juridique lors de la réunion de mars 2000 du Conseil d'administration.

³ Note du Bureau: le Bureau a rectifié cette erreur. Les références aux conventions ratifiées faites par la JTUC-RENGO ont été supprimées de la compilation du premier examen annuel.

Au Japon, le système de gestion du personnel est, dans la plupart des grandes sociétés, à double voie. Ainsi, les nouvelles recrues sont placées soit sur la voie des cadres (*sogoshoku*), soit sur celle des employés de bureau (*ippanshoku*). L'enquête menée en 1995 par le ministère du Travail a montré que la plupart des sociétés n'engagent sur la première que des hommes.

La loi de 1986 sur l'égalité des chances en matière d'emploi, principal texte actuellement en vigueur de la législation relative à la discrimination, n'interdisait pas expressément, jusqu'à l'an dernier, la discrimination pour recruter, engager, affecter et promouvoir les travailleurs. Elle déclarait simplement que les employeurs devaient «s'efforcer» de l'éviter. Elle prévoyait, pour faire respecter ses dispositions, non des amendes ou mesures répressives, mais seulement des encouragements à cet effet.

Lors d'une grande campagne syndicale, menée ces dernières années et intitulée «pour une loi efficace sur l'égalité d'emploi entre hommes et femmes», JTUC-RENGO a réclamé que soit promulguée une législation visant à interdire la discrimination sexuelle et à renforcer la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi par des dispositions exécutoires. En juin 1997, le Parlement japonais a adopté les modifications à ladite loi sur l'égalité des chances, rendant ses dispositions obligatoires et visant à éliminer la discrimination en matière d'emploi, y compris recrutement, promotion, retraite et licenciement. Ces modalités comprenaient également de plus fermes mesures de protection de la maternité, pour faciliter la réintégration professionnelle des femmes qui ont quitté leur emploi pour assumer les responsabilités familiales. Les modifications sont entrées en vigueur en avril 1999.

Depuis 1993, le gouvernement a élaboré des directives pour empêcher le harcèlement sexuel en exhortant les entreprises à les appliquer. Mais jusqu'à la révision, en 1997, de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, aucune loi n'existait sur ce harcèlement au lieu de travail, qui est très répandu. Selon une enquête menée en mai 1996 par la JTUC-RENGO, plus de 40 pour cent de femmes en activité en ont été victimes. Ladite révision de 1997 comprenait des mesures de prévention en la matière.

Les fonctionnaires des services publics nationaux et locaux doivent être de nationalité japonaise. Certaines municipalités se sont récemment décidées à employer [certains étrangers]. La loi interdit la discrimination en matière d'emploi et de promotion, mais certains problèmes persistent dans le secteur privé. Le gouvernement et des municipalités ont créé des centres spéciaux où instructions, informations et services consultatifs sont dispensés aux travailleurs étrangers en règle en vue d'améliorer leur situation. Ces centres fonctionnent bien. Les quelques cas d'abus dont sont encore victimes ces travailleurs sont en général des exceptions.

Le Japon a ratifié l'une des principales conventions de l'OIT sur la discrimination – la [convention n° 100](#) –, mais non l'autre – la [convention n° 111](#). La discrimination à l'égard des femmes et des groupes minoritaires persiste dans le pays. Les récentes révisions de la loi à ce sujet renforceront probablement dès 1999 les droits des femmes.

Kenya

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La législation nationale sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession sera réexaminée dans le cadre du projet de révision générale de la législation du travail, qui doit commencer sous peu en consultation avec les partenaires sociaux et les parties prenantes et avec l'assistance technique de l'OIT. Les modifications et abrogations nécessaires seront alors envisagées conformément au principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il n'existe pas de données sur les cas de discrimination en matière d'emploi et de profession. Le gouvernement souhaite préciser que, dans la pratique, rares sont les cas d'une telle discrimination.

Le résumé statistique de 1998 (non reproduit) donne une ventilation des salaires par sexe et groupe de revenus (de 1994 à 1997).

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Une délégation nationale tripartite a participé au séminaire subrégional d'Afrique orientale sur la discrimination au travail, organisé par le BIT en avril 2000 à Kampala (Ouganda). Le gouvernement y a confirmé l'intention de son pays de ratifier les convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La ratification de ces deux instruments est entamée. Elle a été recommandée par le Conseil consultatif du travail avec le plein appui des partenaires sociaux. Un mémorandum élaboré à cet effet a été communiqué au Cabinet.

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués à:

- la Fédération des employeurs du Kenya (FKE), et
- l'Organisation centrale des syndicats (COTU).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les représentants des employeurs et des travailleurs ont fait part de leurs observations lors de la réunion tripartite organisée par le BIT en septembre 2000 sur les questions de suivi, en particulier concernant leur soutien à la ratification de la convention (n° 100) sur

l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Le gouvernement communiquera au BIT toutes éventuelles observations reçues des partenaires sociaux.

Kenya

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Le Kenya n'a ratifié ni la convention de l'OIT (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ni la convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La Constitution du Kenya interdit la discrimination. Toutefois, ses dispositions ne sont pas appliquées. Les femmes se heurtent à toute une série de pratiques discriminatoires tant en droit qu'en fait, qui restreignent leurs droits.

Elles occupent en général des emplois moins bien rémunérés que les hommes – comme c'est le cas dans la plupart des pays – et leur revenu moyen mensuel s'en trouve quelque 37 pour cent inférieur à celui des hommes. Elles éprouvent des difficultés à pénétrer dans les domaines non traditionnels, sont promues plus lentement que les hommes et sont les premières visées par les licenciements. Bien qu'elles constituent jusqu'à plus de la moitié de la main-d'œuvre rurale, leurs droits patrimoniaux sont incertains et elles ne détiennent que 5 pour cent des titres de propriété foncière. Concentrées dans le secteur informel, elles représentent de 70 à 80 pour cent des personnes se livrant au petit commerce au Kenya.

Les niveaux d'instruction supérieure et élémentaire sont très différents entre hommes et femmes. A l'école primaire, le nombre de garçons et de filles est à peu près équivalent, puis devient à mesure inversement proportionnel puisque dans l'enseignement supérieur on compte près de deux fois plus d'hommes que de femmes. Soixante-dix pour cent des analphabètes dans le pays sont des femmes.

Des cas de harcèlement sexuel et d'intimidation sur les lieux de travail ont été signalés.

Le gouvernement a ratifié les conventions internationales sur les droits des femmes, mais n'a pas jusqu'ici adopté de législation nationale habilitante. Toutefois, le groupe de travail sur les textes de lois relatifs aux femmes, établi en 1993, a présenté en novembre 1999 son rapport tant attendu. Ses recommandations, dont la promulgation d'une nouvelle loi – loi du Conseil national pour la promotion de la parité des sexes –, constitueraient un important progrès sur la voie de l'égalité.

Les actions gouvernementales ne dénotent aucune discrimination à l'encontre des invalides en matière d'emploi, d'éducation ou de services publics. Toutefois, le gouvernement n'a promulgué aucune loi visant à soutenir les droits d'accès aux bâtiments publics des personnes handicapées.

Le niveau d'instruction des femmes est nettement inférieur à celui des hommes, en raison de facteurs historiques et culturels; elles se cantonnent dans des emplois moins rémunérés et, sur le lieu de travail, subissent notamment l'absence d'avancement et le harcèlement sexuel.

Koweït

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

L'Etat du Koweït a ratifié six conventions fondamentales sur les droits de la personne – conventions n^{os} 29, 87, 105, 111, 138 et 182. Seules les conventions n^{os} 98 et 100 n'ont pas été ratifiées pour les raisons suivantes.

Les mesures prises pour réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes comprennent: enseignement technique et formation professionnelle dispensés aux sans emploi pour les faire admettre sur le marché du travail; amélioration de leurs compétences et compétitivité, leur assurant une quasi-égalité professionnelle et, partant, des taux salariaux égaux ou de moindres disparités dans la mesure du possible. Les divers moyens éducatifs et cours de formation offerts, ainsi que la mise en place de cours préparatoires pour les citoyens, attestent les mesures prises par l'Etat, compte tenu de l'arrêté ministériel n^o 110 de 1995 relatif au virement des salaires et traitements sur des comptes bancaires.

La coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs s'opère par leur représentation à des comités chargés d'élaborer et d'appliquer les décrets-lois promulgués par les autorités gouvernementales compétentes, et par le dialogue permanent engagé avec ces autorités sur les propositions et recommandations relatives aux normes et aux conventions internationales du travail (conformément au décret n^o 41 de 1995 portant constitution du comité consultatif supérieur).

Le ministère des Affaires sociales et du Travail est l'autorité compétente chargée de l'application des dispositions législatives et administratives, notamment du Code du travail n^o 38 de 1964 et ses amendements. Il lui incombe de faire exécuter les décisions relatives aux relations de travail entre les deux parties, y compris les rémunérations, par les fonctionnaires du ministère lors d'inspections du travail.

Les tribunaux ont statué sur le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs et travailleuses lors de l'examen de dossiers fondé sur les obligations définies dans les contrats, les règlements intérieurs et statuts des entreprises et non en application de la convention en question que l'Etat n'a pas encore ratifiée.

Les dispositions de la convention ne semblent pas contraires à celles de la loi koweïtienne du travail, en particulier à son article 27 qui dispose que les travailleuses et les travailleurs recevront un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Toutefois, faute de dispositions sur la fixation des salaires, le Code du travail ne prévoit pas de salaires minimaux: le Koweït s'exposerait sinon à des critiques [...] quant à leur détermination, qui servirait à évaluer le principe «à travail égal, salaire égal», s'il devait ratifier la convention.

Les mesures d'évaluation des taux de rémunération et les méthodes visant à faire appliquer ledit principe peuvent consister en contrôles du respect du Code du travail par les

employeurs, lors d'inspections du travail, en examens et homologations des contrats de travail, en octrois de permis de travail et adoption de règlements internes et statuts des organisations d'employeurs. Les compagnies pétrolières, opérant dans le pays, en donnent un exemple: leurs règlements et statuts prévoient l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, l'emploi étant fondé sur un barème fixe des traitements pour chaque type d'emploi ou de travail.

Quant à l'évaluation objective des services et moyens appliqués à la détermination des salaires, aucune législation ni réglementation spéciales ne prévoient la fixation des taux de rémunération. Ces derniers sont fixés dans les contrats signés entre employeurs et travailleurs, sans préjudice du principe de l'égalité de rémunération. L'application de ces contrats est dûment contrôlée.

Le texte est identique à celui de l'article 78 du Code du travail n° 38 de 1964 sur le travail dans le secteur privé qui dispose que:

«tout employeur, ou son représentant, qui licencie ou pénalise un travailleur en vue de le faire ou non adhérer à un syndicat, ou à s'en retirer, pour avoir participé à des activités syndicales ou les avoir exercées, est passible des sanctions prévues à l'article 97 du Code koweïtien du travail».

Il faut relever que s'appliquent les mêmes dispositions du Code du travail, dès qu'une relation de travail s'établit, mais non avant, comme le prescrit l'article 1 b) de la [convention n° 100](#) de l'OIT. Il faudrait modifier la loi pour garantir la protection du travailleur avant son recrutement, en vue de rendre la législation nationale conforme au texte de la convention.

Il existe pour les organisations d'employeurs et de travailleurs une protection adéquate contre tous actes d'ingérence réciproque. Le Code du travail n° 38 fixe, aux articles 69 à 87, les modalités de création et d'administration de ces organisations. Ses dispositions protègent les organisations de travailleurs de la domination ou de l'ingérence des organisations d'employeurs. Selon l'article 90, employeurs et travailleurs peuvent constituer des commissions mixtes pour régler les conflits, promouvoir la protection sociale des travailleurs, organiser à leur intention des services sociaux, fixer les taux de rémunération, augmenter la productivité et pour toutes autres questions d'intérêt mutuel. L'article 92 prévoit la création d'un comité consultatif supérieur du travail, composé de représentants du ministère des Affaires sociales et du Travail et d'autres ministères, ainsi que des employeurs et des travailleurs, et chargé de présenter son avis sur la législation du travail, mais à titre strictement consultatif.

Libéria

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Bien que la [convention n° 100](#) ait été dénoncée après sa ratification⁴, aucune loi ni règlement ne contreviennent au principe de la rémunération égale pour un travail égal entre

⁴ Le Bureau n'a pas trace de la ratification de la convention n° 100 (la [convention n° 111](#) a été ratifiée le 22 juillet 1959).

les hommes et les femmes. Le salaire minimum national s'applique à tous, sans égard au sexe de la personne au travail.

En ce qui concerne les rapports qui doivent être soumis dans le cadre du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, le gouvernement désire vous aviser que le manque de soutien technique dans ce domaine est la raison qui explique la non-soumission de ceux-ci dans les années récentes qui ont suivi la guerre civile au Libéria. A cet égard, nous avons déjà demandé une assistance technique au BIT.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Cette réponse a aussi été communiquée aux organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs du Libéria pour commentaires.

Luxembourg

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Pour ce qui est de la législation et de la pratique nationales concernant les droits fondamentaux qui font l'objet des sept conventions reconnues comme fondamentales et plus particulièrement de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, il y a lieu de se référer au premier rapport établi en 1999 par le gouvernement luxembourgeois dans le cadre du suivi annuel concernant les conventions fondamentales non ratifiées.

En date du 11 février 2000, le ministère du Travail et de l'Emploi a déposé au Parlement un projet de loi portant approbation de neuf conventions internationales du travail, dont la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

[Il est fait référence à des questions concernant la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui ne relèveront de l'examen annuel qu'à partir de 2002.]

Le projet de loi a pour objet la ratification des conventions internationales du travail suivantes:

- convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;
- convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978;
- convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978;
- convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- convention (n° 158) sur le licenciement, 1982;

- convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983;
- convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994;
- convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Le vote du Parlement peut raisonnablement être attendu pour la fin de l'année 2000.

***Les efforts déployés ou envisagés en vue
du respect, de la promotion et de la réalisation
de ces principes et droits***

Conformément à la procédure législative luxembourgeoise, le projet de loi en question a fait l'objet d'une consultation des chambres professionnelles patronales et salariales, qui l'ont toutes accueilli favorablement.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

En vertu de l'article 23 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, le présent rapport a été communiqué:

- Aux organisations représentatives d'employeurs:
 - a) la Fédération des industriels luxembourgeois;
 - b) la Fédération des artisans;
 - c) la Confédération du commerce luxembourgeois.
- Aux organisations représentatives de travailleurs:
 - a) la Confédération syndicale indépendante (OGB-L);
 - b) la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB).

Malaisie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le présent rapport établi par le gouvernement de Malaisie concerne la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 1999.

Constitution fédérale de Malaisie

Article 8

Tous les citoyens sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi.

Hormis les exceptions qu'elle prévoit expressément, la Constitution n'admet aucune discrimination au motif de la religion, de la race, de la filiation ou du lieu de naissance, dans quelque loi que ce soit ou dans la nomination à un poste ou un emploi relevant d'une autorité publique, ou dans l'application de toute loi relative à l'acquisition, l'exploitation ou la cession d'une propriété, la création ou l'exercice d'un commerce, d'une entreprise, d'une profession, d'une carrière ou d'un emploi.

Article 60L de la loi de 1955 sur l'emploi

Le Directeur général peut enquêter à la suite de griefs formulés par un employé local qui se plaint d'être discriminé par rapport à un employé étranger, ou inversement, de la part de son employeur concernant les conditions d'emploi; le Directeur général peut adresser à l'employeur les directives nécessaires ou appropriées pour résoudre l'affaire.

Article 1

L'article 2 de la loi de 1955 sur l'emploi dispose qu'il faut entendre par salaire «les salaires de base ou tous autres paiements en espèces dus à un employé pour le travail effectué conformément à son contrat d'emploi».

Le principe de l'égalité de rémunération s'applique au secteur public par l'article susmentionné de la Constitution fédérale qui a fixé le traitement des fonctionnaires et ainsi supprimé toute différence de fait ou de droit entre les rémunérations des hommes et des femmes.

Quant au secteur privé, la fixation des salaires, heures de travail, et autres conditions d'emploi, y compris toutes dispositions relatives à la qualification des emplois, relèvent d'ordinaire de conventions collectives où le gouvernement n'a aucune part.

Article 2

Selon la Constitution fédérale, tous les citoyens sont égaux et ont légalement droit à l'égalité de rémunération. Le gouvernement encourage donc les employeurs à rémunérer également hommes et femmes pour un travail d'égale valeur.

Le ministère du Travail, en vertu de l'article 60L de la loi de 1955 sur l'emploi, assure qu'aucune discrimination ne s'exerce entre travailleurs locaux et travailleurs étrangers en matière de contrat d'emploi et, partant, de rémunération au titre de leurs conditions d'emploi.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont toute latitude pour se concerter au sujet des rémunérations et autres conditions d'emploi lors des négociations collectives. Le gouvernement n'y exerce aucune influence.

La convention collective prévoit une égale rémunération des hommes et des femmes pour un travail d'égale valeur.

Article 3

Il n'existe ni réglementation ni organe relatifs à l'ensemble des traitements et salaires des travailleurs.

Article 4

Dans un cadre syndical, les salaires sont fixés d'ordinaire par négociation collective. Le principe d'une égale rémunération des hommes et des femmes est consacré par une telle convention.

Les parties à une convention collective ont la faculté d'en communiquer le texte, une fois conclu, au Tribunal du travail pour approbation. Elles peuvent également lui soumettre pour décision toute matière litigieuse relative à cette convention.

Annexe (non reproduite)

Loi A1026 de 1998 portant modification à la loi sur l'emploi.

Maurice**Moyens d'appréciation de la situation**

Evaluation du cadre institutionnel

Le gouvernement reconnaît le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi.

L'article 3 de la Constitution garantit à chaque individu une protection contre toute discrimination fondée sur la race, l'origine, l'opinion politique, la couleur, la croyance ou le sexe. En vertu des dispositions de la Constitution, notamment l'article 17, une personne lésée peut demander à être rétablie dans ses droits en saisissant la Cour suprême. En 1984, Maurice a ratifié la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) qui prescrit l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe, notamment en matière de santé, d'éducation, d'emploi.

Le Plan d'action national sur la parité a été approuvé par le gouvernement en 1999. Il aborde les questions qui recouvrent l'inégalité entre hommes et femmes dans l'emploi et propose de créer une Equipe spéciale chargée d'examiner les lois qui discriminent femmes et enfants.

L'article 16 de la Constitution dispose qu'aucune loi ne doit contenir une disposition qui soit discriminatoire en soi ou par les effets qu'elle produit. *«Un acte discriminatoire»* consiste à *«accorder un traitement différent à des personnes différentes en raison, partiellement ou totalement, de caractéristiques relatives à la race, la caste, l'origine, l'opinion politique, la couleur, la croyance ou le sexe en accordant à des personnes possédant certaines des caractéristiques susmentionnées des privilèges ou des avantages dont ne bénéficient pas les personnes possédant d'autres caractéristiques»*.

La Constitution étant la loi suprême de Maurice, les critères énoncés à l'article 16 s'appliquent également à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Aucune personne ni aucune catégorie de personnes n'est exclue de l'application du principe et des droits relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La Constitution s'applique sans aucune exception à toutes les catégories de travaux et d'emplois et à tous les secteurs.

Il existe un recueil de directives pratiques facultatives en vertu de la loi sur les relations professionnelles de 1973, qui invite notamment les employeurs à élaborer, en consultation avec les représentants des travailleurs, des politiques de l'emploi claires et globales qui évitent toute discrimination fondée sur la race, l'origine, l'opinion politique, la couleur ou les croyances et à promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi.

Le personnel de l'Unité des relations professionnelles du ministère du Travail et des Relations professionnelles encourage les représentants des employeurs et des travailleurs, lors des visites qu'ils effectuent régulièrement sur les lieux de travail, à appliquer les directives susmentionnées.

A noter que les travailleurs étrangers jouissent, à titre individuel et collectif, des mêmes droits à l'emploi que les travailleurs autochtones.

Evaluation de la situation dans la pratique

Au fil des ans, les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper des emplois dans les secteurs secondaire et tertiaire alors que leur nombre décroît dans le secteur primaire. L'émancipation des femmes à Maurice fait l'objet d'efforts assidus (voir annexe 1).

Les hommes et les femmes ont un accès égal à l'éducation, depuis l'enseignement primaire jusqu'à l'enseignement supérieur. L'enseignement professionnel est, quelle que soit la formation, également accessible aux hommes et aux femmes.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Divers amendements ont été apportés à la législation afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Le gouvernement envisage actuellement la possibilité de déterminer les salaires en fonction de la nature du travail, et non pas en fonction du sexe, dans les secteurs économiques suivants: grandes cultures et vergers, industrie sucrière, industrie du sel et industrie du thé. Le ministère du Travail et le ministère de la Femme organisent des ateliers et des débats (parfois conjointement) sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'Unité chargée des femmes, qui relève du ministère de la Femme, du Bien-être de la famille et du Développement de l'enfant, organise aussi des activités.

Lors d'un séminaire tripartite national tenu en septembre-octobre 1996 à Maurice, le BIT a aidé à identifier les obstacles à la ratification des [conventions n^{os} 100 et 111](#).

Une assistance technique est demandée pour le Conseil national de la rémunération (organe statutaire indépendant qui fixe le salaire minimum et d'autres conditions d'emploi dans le secteur privé) afin de fixer les salaires en fonction des caractéristiques de l'emploi.

Il convient de rappeler à cet égard que, à la suite du séminaire précité, l'OIT a, dans un rapport ultérieur, déclaré que le premier obstacle à la ratification des conventions n^{os} 100 et 111 gît dans les dispositions des ordonnances sur la rémunération par secteur d'emploi (industrie sucrière, grandes cultures et vergers, élevage, industries du thé et du sel) qui sont explicitement discriminatoires, puisqu'elles prescrivent des salaires de base différents en fonction du sexe et non des caractéristiques de l'emploi.

Diverses ONG s'emploient activement à sensibiliser l'opinion publique à la nécessité d'éliminer la discrimination.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

La Fédération mauricienne des employeurs et la Fédération des syndicats des corps constitués ont envoyé leurs observations, dont copie ci-jointe.

Annexes (non reproduites)

Certaines statistiques sur la main-d'œuvre et l'emploi (1990, 1998 et 1999).

Maurice

Observations soumises au Bureau par la Fédération des employeurs mauriciens (MEF)

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Concernant la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, nous considérons que la rémunération doit être fixée en fonction de l'emploi occupé et non du sexe. Toute différence de rémunération doit être imputable à des facteurs tenant à la nature de l'emploi.

Quant à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, étant donné le contexte social et culturel de la société mauricienne, il sera difficile de la ratifier. Maurice a toujours été un Etat providence qui a fourni aux besoins des groupes défavorisés. Il importe, dans une société multiraciale, de trouver le juste équilibre.

Maurice

Observations soumises au Bureau par la Fédération des Syndicats des corps constitués (FSCC)

La FSCC suggère vivement au gouvernement de saisir cette occasion de ratifier les principales conventions suivantes de l'OIT:

- convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Observations soumises au Bureau par la Confédération mondiale du travail (CMT) et la Confédération nationale des syndicats (NTUC)

Le gouvernement a déclaré publiquement à plusieurs reprises reconnaître le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi.

La Constitution de Maurice ni aucune autre loi ne contiennent de dispositions expresses relatives à la protection contre la discrimination en matière d'emploi. Toutefois, selon l'article 16(1) et (2) de la Constitution, aucune loi ne doit contenir une disposition qui soit discriminatoire en soi ou par les effets qu'elle produit, et nul ne peut être traité de façon discriminatoire par quiconque dans l'exercice de toute fonction publique conférée par la loi, ou dans l'exercice des fonctions de toute entité publique ou de toutes autorités publiques.

Dans la Constitution, un «acte discriminatoire» consiste à accorder un traitement différent à des personnes différentes en raison, partiellement ou totalement, de caractéristiques relatives à la race, la caste, l'origine, l'opinion politique, la couleur ou la croyance, en frappant des personnes ayant certaines de ces caractéristiques d'incapacité ou d'interdiction, qui ne touche pas d'autres personnes, ou en leur accordant des privilèges ou avantages, qui sont refusés à d'autres.

Aucune personne, ni aucune catégorie de personnes, n'est exclue de l'application du principe et des droits relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi ou de profession.

La Constitution s'applique à tous les citoyens.

Le paragraphe 20 du Recueil de directives pratiques, en vertu de la loi sur les relations professionnelles, dispose que les politiques de l'emploi devraient comprendre des principes concrets pour: *a*) éviter la discrimination au motif de la race, de l'origine, de l'opinion politique, de la couleur ou de la croyance; et *b*) promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi. Toutefois, ledit Recueil n'est pas obligatoire.

L'enseignement et la formation professionnelle sont accessibles aux hommes et aux femmes. L'enseignement est obligatoire jusqu'à l'âge de 15 ans.

Il conviendrait que le BIT envoie une mission évaluer la situation et aider, par son assistance technique, à sensibiliser toutes les parties à cette question. Une loi devrait être promulguée pour atteindre les objectifs du gouvernement.

Maurice

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CMT et de la NTUC

L'article 3 de la Constitution mauricienne (annexe I, non reproduite) concerne les droits fondamentaux et la liberté de l'individu et garantit à chacun une protection contre la discrimination en raison de la race, de l'origine, de l'opinion politique, de la couleur, de la croyance ou du sexe.

L'article 6 de ladite Constitution traite également de la protection contre la discrimination (annexe II, non reproduite): il dispose, sous réserve de certaines exceptions précises, qu'«aucune loi ne doit contenir de dispositions qui soient discriminatoires en soi ou par les effets qu'elles produisent» et vise donc à toutes fins utiles la question de la protection contre la discrimination dans l'emploi. La définition originale de l'«acte discriminatoire», à l'article 16.3, qui consiste à «accorder un traitement différent à des personnes différentes en raison partiellement ou totalement de caractéristiques relatives à la race, la caste, l'origine, l'opinion politique, la couleur ou la croyance» a été modifiée (annexe III, non reproduite) en vue d'assurer une protection contre toute forme de discrimination également sexuelle. Ledit article est désormais ainsi libellé:

3) Aux fins du présent article, un «acte discriminatoire» consiste à «accorder un traitement différent à des personnes différentes en raison partiellement ou totalement de caractéristiques relatives à la race, la caste, l'origine, l'opinion politique, la couleur, la croyance ou le sexe...».

Enfin, en vertu de l'article 17 (annexe IV, non reproduite), toute personne qui allègue la violation des articles 3 ou 16 de la Constitution à son encontre, et ce sans préjudice de toute autre action relative au même sujet, peut saisir la Cour suprême pour être rétablie dans son droit.

Toutefois, bien que la Constitution prévoit explicitement une protection contre la discrimination, le gouvernement n'a pas encore ratifié deux conventions fondamentales de l'OIT, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, en raison des dispositions des ordonnances en matière de rémunérations qui s'y opposent. En fait, le salaire minimum de base des travailleuses dans le secteur agricole et dans l'industrie du sel est déterminé en fonction du sexe et non des caractéristiques de l'emploi. La structure des traitements dans le secteur public et, pour une large part, dans le secteur privé est fixée dans les ordonnances sur les rémunérations par catégorie.

En février 1997, le Conseil national des rémunérations, organe officiel qui détermine les salaires minimaux et autres conditions d'emploi dans le secteur privé, a été invité à envisager la possibilité de fixer les salaires en fonction des caractéristiques d'emploi et non plus du sexe, dans les secteurs agricole et de l'industrie du sel, et de faire des recommandations. La Barbade a été citée comme ayant apporté des changements analogues dans sa législation concernant le secteur de l'industrie sucrière. Cependant, les informations fournies par le BIT, à la suite d'un séminaire tenu en octobre 1996 à ce sujet avec son assistance technique, n'ont malheureusement pas été d'un grand secours au conseil qui a averti le ministère de son incapacité de mener à bien ce changement faute des compétences techniques nécessaires.

Le conseil a demandé que soient mis à disposition les services d'un consultant dûment qualifié et expérimenté pour l'aider à fixer les salaires en fonction des caractéristiques de l'emploi dans les secteurs agricole et de l'industrie du sel. Une assistance technique a été demandée à cet égard au BIT, qui propose d'entreprendre une mission à Maurice début 2001 pour aider le conseil dans cette tâche.

Mauritanie

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La Constitution du 20 juillet 1991 énonce clairement que tous les citoyens sont libres et égaux devant la loi. Ce principe est clairement repris par les articles 78 du livre I du Code du travail et 37 de la convention collective générale, qui énoncent: «A travail égal, salaire égal. A conditions égales de travail et de rendement, la classification et le salaire sont égaux, pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.»

L'inspection du travail est chargée de s'assurer de l'application des dispositions précitées. Toute violation constatée ou signalée à celle-ci est passible d'amendes infligées par l'inspecteur du travail. Toute discrimination entraîne également l'interdiction pour les entreprises qui la pratiquent de bénéficier d'un marché public. Cela sans compter les poursuites pénales que la victime peut engager contre son employeur. Il faut souligner ici que l'inspection du travail n'a jamais enregistré de cas de discrimination.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Dans le cadre de sa politique de revalorisation de son arsenal juridique, le gouvernement mauritanien a approuvé la convention internationale du BIT n° 100 qui sera très prochainement (octobre 2000) adoptée par le Parlement. La ratification de cette convention fondamentale enrichira sûrement les dispositions juridiques existantes. Néanmoins, l'inspection du travail qui a la charge d'appliquer les dispositions légales en la matière ne dispose pas des ressources humaines suffisantes ni des moyens matériels (ressources financières et équipements appropriés).

Le gouvernement compte beaucoup sur l'appui technique et financier (coopération multi et bilatérale) du BIT en vue de réactualiser et d'exécuter le plan de redynamisation et de renforcement des capacités de l'administration du travail.

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

Des exemplaires du présent rapport ont été transmis aux organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs: UTM (Union des travailleurs de Mauritanie) et CGEM (Confédération générale des employeurs de Mauritanie).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation ne nous a été signalée à ce jour.

Myanmar***Moyens d'appréciation de la situation***

Evaluation du cadre institutionnel

Nous avons communiqué les renseignements requis concernant cette catégorie de principes et droits dans notre rapport présenté pour le premier examen annuel.

Nous sommes en contact avec les ministères et organismes compétents et, s'il existe des modifications dans la législation et la pratique nationales ayant des incidences sur lesdits principes et droits, nous ne manquerons pas d'en informer le BIT aux fins de compléter ou d'actualiser l'information fournie lors du premier examen annuel.

Namibie***Moyens d'appréciation de la situation***

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu dans la Constitution de la Namibie, la loi namibienne sur le travail (loi 6 de 1992), ainsi que dans la loi sur l'action positive dans l'emploi (loi 29 de 1998).

L'article 10.2 de la Constitution dispose que personne ne doit subir de discrimination à raison du sexe, de la race, de la couleur, de l'origine ethnique, de la religion, des croyances, du statut économique ou social.

La loi sur le travail interdit et proscrit la discrimination ou le harcèlement fondés sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, les croyances, le statut économique ou social, l'opinion politique ou le statut conjugal, les tendances sexuelles, les responsabilités familiales ou l'invalidité.

La loi sur l'action positive susmentionnée sert dans son ensemble à appliquer le principe ci-dessus. Un de ses objets est d'instituer des modalités contribuant à éliminer la discrimination en matière d'emploi. Elle vise à réaliser l'égalité des chances dans l'emploi en vertu des articles 10 (égalité et liberté d'association) et 23 (apartheid et action positive) de la Constitution de la Namibie.

La loi sur l'interdiction de la discrimination raciale (loi n° 26 de 1991) définit le groupe racial comme un ensemble de personnes déterminées en fonction de la couleur, de la race, de la nationalité, de l'origine ethnique ou nationale.

Dans la loi sur le travail, la discrimination se définit comme favoritisme fondé sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, les croyances, le statut économique ou social, l'opinion politique ou le statut conjugal, les tendances sexuelles, les responsabilités familiales ou l'invalidité.

Les critères d'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession sont définis dans ladite loi sur le travail, ainsi que dans la loi sur l'action positive.

Personne ni aucune catégorie de personnes n'est exclu de l'application du principe et des droits relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Aucune catégorie d'emplois, de travail, ou de secteurs n'est exclue de la législation relative à ce principe.

La Commission pour l'équité dans l'emploi est l'organe statutaire chargé d'appliquer le principe, à l'intention des personnes défavorisées qui, aux termes de l'article 18.1 de la loi sur l'action positive, sont défavorisées sur le plan racial, des femmes et des personnes souffrant d'invalidité.

Evaluation de la situation dans la pratique

Ladite loi sur l'action positive oblige tout employeur (défini conformément à l'article 20 de la loi) à élaborer et mettre en œuvre un plan triennal d'action positive. Selon ce plan, l'employeur est tenu de soumettre des statistiques sur la représentation de tous les groupes désignés ou non de son entreprise, ainsi que leur position. Le secteur du service public vient de soumettre ses rapports et ses plans d'action positive (août 2000). Le secteur privé doit présenter ses plans d'ici février 2001: les informations ainsi fournies ne figureront qu'au prochain rapport.

Pour les raisons susmentionnées, aucune donnée ni statistique ne sont actuellement disponibles.

L'enquête sur la main-d'œuvre, effectuée de 1992 à 1997, pourrait fournir un complément d'information.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Les mesures prises pour promouvoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession comprennent l'application de la loi sur l'action positive par la Commission multipartite pour l'équité dans l'emploi.

Le moyen déployé par le gouvernement dans sa détermination à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession est la promulgation de la loi sur l'action positive, en l'espèce, établir et maintenir, financièrement et autrement, la Commission pour l'équité dans l'emploi. Des ateliers et campagnes d'information ont servi à instruire les partenaires intéressés de ce qu'on attendait d'eux pour appliquer la loi.

L'assistance du BIT a été demandée pour l'élaboration des textes de loi, la création de la commission, la formation de ses membres et des contrôleurs.

En outre, le conseil consultatif du travail intervient dans l'application de la loi sur l'action positive.

Pour élaborer, mettre en œuvre et suivre leur plan d'action positive, les employeurs sont tenus d'aménager des consultations avec les représentants des salariés.

L'objectif du gouvernement est de réaliser l'égalité des chances dans l'emploi et d'établir des modalités qui contribuent à y éliminer la discrimination en soutenant

pleinement les activités de ladite commission. Il vise également à établir des programmes de développement des ressources humaines convenablement suivis et administrés.

Les conditions requises pour atteindre ces objectifs sont l'élaboration d'une base de données sur les plans et rapports relatifs à l'action positive et le développement des capacités nécessaires au fonctionnement de cette base, au moyen de la formation appropriée.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Des exemplaires du rapport ont été envoyés au Syndicat national des travailleurs namubiens, au Syndicat de la fonction publique de Namibie et à la Fédération des employeurs de Namibie.

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Les organisations ont été invitées à communiquer leurs observations au BIT, avec, le cas échéant, copie au gouvernement.

Nigéria

Le Bureau n'a reçu aucun rapport du gouvernement pour l'examen annuel de 2001. Un rapport a été reçu pour l'examen annuel de 2000.

Nigéria

***Observations soumises au Bureau
par la Confédération internationale
des syndicats libres (CISL)***

Le Nigéria a ratifié la convention de l'OIT (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, mais non la convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Bien que la Constitution contienne des dispositions sur la non-discrimination, la majorité des femmes au Nigéria sont encore discriminées. Le comité Vision 2010 formé d'éminentes personnalités et créé par le gouvernement en 1996 a fait savoir qu'en moyenne les femmes ont davantage de problèmes de santé que les hommes, ont des possibilités restreintes en matière d'instruction, de crédit et de technologie, et sont gênées par des pratiques traditionnelles nuisibles. La législation (que le BIT a de toute façon désapprouvée en raison de l'étroitesse de ses définitions) exclut du champ d'application du principe «à travail égal, salaire égal» une grande partie de la population active, dont tous les travailleurs des établissements occupant moins de 50 personnes.

Dans le secteur rural, où la plupart travaillent, les femmes peuvent, en droit, posséder la terre mais, en fait, elles en sont souvent empêchées. En vertu de nombreux régimes fonciers coutumiers, seuls les hommes peuvent en être propriétaires. En outre, les pratiques

coutumières ne reconnaissent pas aux femmes le droit d'hériter des biens de leur mari, beaucoup de veuves se retrouvant de ce fait démunies. Les femmes ne sont guère représentées dans les milieux politiques et les postes à responsabilités: seules 8 pour cent sont ministres, 1,9 pour cent secrétaires permanentes et 1 pour cent fonctionnaires de pouvoirs locaux.

Le gouvernement a élaboré un plan d'action national au titre du Programme d'action de Beijing adopté à la cinquième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, qui fixe les priorités, affecte des ressources et contient des calendriers précis et des critères de suivi. Il a également adopté un programme de promotion économique de la famille, en augmentant de 6 pour cent le budget alloué aux projets en faveur des femmes. Toutefois, syndicats et ONG estiment ces mesures très insuffisantes, face aux énormes problèmes de pauvreté et d'inégalités qu'éprouvent la majorité des Nigérianes.

[Référence est faite à l'application d'une convention ratifiée.]

Concernant la discrimination envers les invalides, le gouvernement n'a promulgué aucune loi prévoyant pour eux des facilités d'accès aux bâtiments ou aux transports publics, se bornant à demander aux entreprises privées d'adopter des pratiques assurant un traitement équitable.

En conclusion, une forte discrimination persiste sans conteste au Nigéria. Mais on manque d'informations quant à son ampleur et ses effets, d'où la nécessité de poursuivre les recherches. Le gouvernement nigérian devrait certainement redoubler d'efforts pour vaincre la discrimination.

Oman

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La législation du Sultanat relative à l'égalité de rémunération et à la non-discrimination en matière d'emploi et de profession ne fait aucune distinction entre hommes et femmes. Elle ne contient aucun élément susceptible de créer une discrimination en matière de rémunération ou d'emploi, fondée sur le sexe ou la nationalité. Le Sultanat applique à cet égard les mêmes principes d'égalité, issus essentiellement de la chari'a islamique qui impose l'égalité entre hommes et femmes. Ce principe est consacré par le Statut organique de l'Etat, ainsi que par les lois et règlements en vigueur. Le Sultanat s'emploie à éliminer d'emblée toute pratique qui pourrait enfreindre le principe de l'égalité ou entraîner une discrimination en matière d'emploi ou de profession.

Le principe est reconnu dans le Sultanat et consacré dans les lois en vigueur.

Selon l'article 12 du Statut organique de l'Etat, la parité et l'égalité des chances pour tous sont les piliers de la société et sont garanties par l'Etat. L'article 17 garantit l'égalité des citoyens devant la loi quant à leurs droits et devoirs et l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la couleur, la langue, la religion, l'idéologie, le pays d'origine ou la condition sociale. Les textes de loi et règlements relatifs au travail réaffirment ces droits fondamentaux pour tous les citoyens.

Qui dit violation des principes de parité et d'égalité des chances dit discrimination.

Les dispositions du Statut organique de l'Etat, comme la législation du travail (Code du travail omanais), interdisent la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Il existe des lois qui tiennent compte de la situation particulière de certaines personnes, due à leur sexe, à l'âge, à une infirmité, et qui reconnaissent la nécessité de leur assurer une protection spéciale.

Ainsi, le Code du travail dispose, concernant l'emploi des femmes, qu'il faut se garder de les faire travailler de nuit, sauf dans certains cas autorisés par la loi. D'autres dispositions concernent l'emploi des jeunes. L'Etat est soucieux de les protéger contre la discrimination. Il en va de même pour les infirmes, certains types de travail leur étant réservés dans les secteurs tant public que privé.

Pour accorder des dérogations de ce type, il est tenu compte des besoins des intéressés. Ainsi, l'ordonnance ministérielle n° 19/74 autorise les femmes à travailler de nuit dans certains cas, à des emplois et échelons précis, en vue d'encourager l'emploi des femmes.

C'est sur le Statut organique de l'Etat, la législation et la réglementation du travail promulguées par les ministères compétents en matière d'emploi que se fonde l'application de ce principe.

Evaluation de la situation dans la pratique

La discrimination en matière d'emploi et de profession ne se pratiquant pas, il n'en existe aucune statistique ni aucun indicateur. Tous les travailleurs jouissent de la liberté du travail conformément aux lois et règlements qui la garantissent.

Le Statut organique de l'Etat et le Code du travail garantissant l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi ou de profession, un mécanisme de ce type n'est pas nécessaire. La présence d'importants effectifs de migrants dans la main-d'œuvre, l'enseignement gratuit et la croissance économique du pays attestent que la situation est saine et la discrimination inexistante.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Il est inutile de prendre des mesures en vue de promouvoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, puisqu'elle n'existe pas.

Le gouvernement ne cesse de s'attacher à garantir égalité et non-discrimination en matière d'emploi et de profession, en vertu des prescriptions de la chari'a islamique en mettant en œuvre des politiques conformes à la Constitution et à la législation du travail.

Le Statut organique de l'Etat et la législation garantissent les principes et règles qui permettent d'assurer l'égalité et d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs suivantes:

- Chambre de commerce et d'industrie d'Oman,
- représentant des travailleurs.

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Ces organisations n'ont adressé aucune observation.

Ouganda

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi est reconnu en Ouganda.

L'Ouganda est signataire de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, et de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

La Constitution nationale de 1995 consacre les dispositions de la convention et son article 21 garantit l'égalité des chances et proscrit la discrimination.

21(1) Tous les citoyens sont égaux devant et en vertu de la loi dans tous les domaines de la vie politique, économique, sociale et culturelle et à tous autres égards et ont droit à l'égale protection de la loi.

21(3) Aucune discrimination au motif de la situation sociale ou économique.

L'article 32 prévoit une action palliative en faveur des groupes marginalisés de la population en raison du sexe, de l'âge ou d'une incapacité, en vue de rétablir l'équilibre.

Le ministère chargé des questions de discrimination sexuelle, du travail et du développement social a pour mandat d'intégrer ces groupes pour leur assurer l'égalité des chances.

La définition de la discrimination englobe toutes les formes de discrimination telles qu'énoncées dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Bien que la Constitution reconnaisse le principe dans son ensemble, elle ne couvre pas le secteur informel ni la catégorie des services domestiques. Une révision du décret sur l'emploi est actuellement en cours en vue d'élargir son champ d'application.

Le projet de politique de l'emploi fournira, une fois adopté, des directives relatives à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le manque de statistiques et de renseignements continue de gêner l'évaluation de la situation dans la pratique.

Les groupes vulnérables concernés comprennent les femmes, les jeunes, les personnes frappées d'invalidité et les personnes atteintes du VIH/SIDA.

Des données statistiques sur les métiers, salaires, promotions, avantages particuliers, formation, accidents du travail et autres renseignements pertinents pour évaluer la situation dans la pratique font défaut. Dans le secteur informel, les femmes se heurtent à de mauvaises conditions de travail (bas salaire, milieu professionnel médiocre, manque de sécurité sociale, insuffisance des services de santé, absence de congé maternité payé, notamment). Le tableau ci-joint [non reproduit] (extrait de *Women and Men in Uganda: Facts and Figures 1998*, tableau 6.2, p. 53) indique le nombre de femmes occupant des postes de cadres supérieurs en Ouganda, en juillet 1997.

Les statistiques révèlent que le nombre global de femmes participant à la vie politique et aux postes à responsabilité demeure bas, comparé à celui des hommes.

Les facteurs de discrimination sexuelle à l'égard des personnes frappées d'invalidité ont été examinés quant à l'éducation, les caractéristiques d'emploi et l'âge. Les conditions d'emploi de ces personnes figurent au graphique 7.5, page 59, de la brochure sur: *Women and Men in Uganda: Facts and figures 1998*. Les personnes frappées d'invalidité éprouvent des difficultés à entrer sur le marché du travail, étant donné leurs besoins particuliers en matière de formation, le genre de travail qu'elles peuvent accomplir, l'accès matériel au lieu de travail et les préjugés sociaux. Pour les intégrer, le gouvernement compte entreprendre une double démarche: d'une part, le plan national de réadaptation et, de l'autre, le programme communautaire de réadaptation.

La population active, à cause de ses activités, est exposée au risque de contracter le VIH/SIDA et de subir une discrimination de la part des employeurs et des collègues, s'ils en sont atteints.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Le gouvernement a mis en place la Commission des droits de l'homme qui, notamment, enquête de sa propre initiative, ou à la suite d'une plainte déposée par une personne ou un groupe de personnes, sur des allégations de violation des droits de l'homme.

En outre, l'inspecteur général du gouvernement et le ministre chargé de l'éthique et de l'intégrité, qui relève du Cabinet du Président, veille à faire respecter et promouvoir le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le gouvernement a pris nombre de mesures destinées à faire appliquer le principe.

La Commission de l'égalité des chances est en cours d'établissement au sein du ministère chargé des questions de discrimination sexuelle, du travail et du développement social. Un projet de document doctrinal sur ce sujet a été élaboré en tant que document de travail destiné à un atelier prévu pour tous les intéressés.

Le ministère précité a créé un conseil national sur l'invalidité. L'objectif de ce conseil est de veiller à l'égalité des chances pour les personnes atteintes d'une incapacité, surveiller les services qui leur sont fournis, préconiser et promouvoir des services et une collaboration efficace entre les parties prenantes.

Le Programme d'éducation primaire pour tous vise à promouvoir l'égalité en matière d'emploi, en commençant par l'enseignement.

Le gouvernement mène une politique volontariste pour éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Il existe pour les femmes, les jeunes et les personnes frappées d'invalidité des organes politiques qui participent aux choix des orientations et prises de décisions.

Le directoire chargé des questions de discrimination sexuelle, au ministère, a mené des activités de sensibilisation en vue d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

Le projet de politique nationale de l'emploi comprend un volet qui vise à démarginaliser certains groupes cibles, tels que femmes, jeunes et invalides.

Le gouvernement, pour respecter, promouvoir et appliquer ces principes et droits, vise les objectifs suivants: respect des droits fondamentaux de tous les Ougandais à la justice sociale et au développement économique; promotion de l'égalité de droits et de chances pour tous, notamment en matière d'éducation, de soins de santé, d'accès à une eau propre et saine, à un emploi, à un abri décent, à des vêtements convenables, à la sécurité alimentaire, à une pension de retraite et à des indemnités de licenciement.

Un atelier sous-régional a eu lieu en octobre 1999 à Kampala sur la discrimination dans le milieu de travail. Mais il reste à faire œuvre de sensibilisation pour enseigner aux parties prenantes, employeurs et travailleurs et grand public, le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Il y a lieu d'améliorer la compilation des données et informations relatives à l'application du principe. Il faut en fait entreprendre des enquêtes et recherches et établir des indicateurs adéquats. Les inspecteurs du travail doivent être formés à compiler des données ventilées et à les analyser. Le système de surveillance de l'inspection du travail en sera renforcé.

Une réforme de la législation est en cours: elle permettra d'absorber les dispositions relatives aux groupes vulnérables. La création de la Commission de l'égalité des chances est une des mesures adoptées. Toutefois, il faut également renforcer l'aptitude des organismes gouvernementaux et des organismes d'employeurs et de travailleurs à déterminer les intérêts des groupes concernés.

**Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée**

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés à la Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE) et à l'Organisation nationale des syndicats (NOTU).

**Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs**

Toutes observations éventuelles formulées par ces organisations seront communiquées au BIT dès réception.

Annexe (non reproduite)

- *Women and Men in Uganda: Facts and Figures 1998* (extraits).

Pakistan**Moyens d'appréciation de la situation**

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe est effectivement reconnu. Selon la Constitution du Pakistan, tous les citoyens sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi. L'article 25 de ladite Constitution dispose qu'il ne peut y avoir de discrimination fondée sur le sexe et également que «rien dans cet article n'empêche l'Etat de prendre des dispositions spéciales pour protéger femmes et enfants».

Aucune personne ni catégorie n'est exclue du champ d'application du principe et du droit relatif à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, que ce soit explicitement ou du fait qu'elles ne relèvent pas de la législation applicable.

Aucune catégorie d'emploi, d'activités ou de secteurs n'est exclue de la législation applicable ou n'y est omise.

Evaluation de la situation dans la pratique

Aucun indicateur ou statistique n'est disponible, voire envisagé, pour permettre d'évaluer la situation.

Aucune donnée n'est disponible.

Il n'existe pas d'autres informations permettant de mieux évaluer la situation dans le pays.

Comme il n'existe pas de discrimination selon le sexe dans les rémunérations, il n'y a pas lieu d'établir des statistiques. Les hommes et les femmes dans la fonction publique sont rémunérés à égalité. Le secteur public offre des avantages supplémentaires aux femmes, tels que, notamment, congé maternité payé.

Le gouvernement pakistanais est fermement décidé à éliminer dans la société toute forme d'inégalité de traitement en matière de rémunération.

***Les efforts déployés ou envisagés en vue
du respect, de la promotion et de la réalisation
de ces principes et droits***

Le système juridique défend pleinement le droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Le gouvernement a envoyé les rapports aux organisations suivantes:

- a) Fédération pakistanaise des employeurs, Karachi;
- b) Fédération syndicale du Pakistan, Lahore;
- c) Fédération syndicale nationale du Pakistan, Karachi.

Qatar

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Depuis l'envoi de notre rapport initial, aucun changement n'est intervenu et nous n'avons aucun complément d'information à ce sujet.

Tous faits nouveaux, ou toutes nouvelles mesures à propos de la Déclaration, seront communiqués au BIT.

[Dans une communication ultérieure, le gouvernement du Qatar a présenté de nouveau le rapport soumis pour le premier examen annuel (2000), dont le texte intégral figure dans le document GB.277/3/2, pp. 480 et 481.]

Singapour

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

La question de la discrimination en matière d'emploi et de profession ne se pose pas à Singapour. Le principe du mérite professionnel y est fermement affirmé, toutes les personnes bénéficiant d'un droit égal à l'éducation, la formation professionnelle et l'emploi.

Outre les mesures citées dans le premier rapport du 13 décembre 1999, nous souhaiterions présenter les initiatives suivantes qui visent à encourager l'emploi des femmes et à veiller à la non-discrimination sur le lieu de travail.

Extension du congé maternité

Au titre des mesures prises pour remédier à la dénatalité, le gouvernement vient d'annoncer que les mères qui travaillent bénéficieront du congé maternité pour un troisième enfant. Actuellement, en vertu de la loi sur l'emploi, ce congé n'est accordé que pour les deux premiers. Le traitement correspondant aux huit semaines de congé maternité sera à la charge du gouvernement. Cette mesure permet de donner aux mères du temps pour s'occuper de leur nouveau-né, sans perte salariale, et de ne pas obérer les employeurs.

Programme de retour au travail

En vue de mobiliser la main-d'œuvre se trouvant parmi les travailleurs au foyer et les personnes de plus de 55 ans, le ministère de la Main-d'œuvre a, de concert avec le Conseil des normes et de la productivité de Singapour, le Congrès national des syndicats (NTUC) et la Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF), lancé en septembre 1996 le programme tripartite de «retour au travail». Les idées-forces en sont:

- atteindre des salariés potentiels (femmes au foyer, retraités, licenciés par suite de compressions) pour les encourager à commencer ou recommencer à travailler en optant pour des conditions d'emploi qui leur conviennent, comme travail à temps partiel et horaire à la carte; et
- atteindre les futurs employeurs en les encourageant à faire appel à la main-d'œuvre potentielle (femmes au foyer, retraités, licenciés par suite de compressions) pour pallier leur pénurie de personnel en offrant des conditions d'emploi appropriées, telles que le travail à temps partiel et l'horaire à la carte. Employeurs et entreprises intéressés sont invités également à concevoir autrement et restructurer les postes difficiles à pourvoir et que pourraient occuper ces travailleurs potentiels.

Les personnes participant à ce programme bénéficient des avantages suivants:

- services gratuits d'orientation et d'affectation au Département du déploiement de la main-d'œuvre au ministère de la Main-d'œuvre; et
- possibilités de formation subventionnées par le Fonds de formation professionnelle (SDF): soit formation à un noyau de compétences et formation en cours d'emploi. La première vise à donner confiance en soi, à enseigner les techniques de la communication et à encourager le travail de qualité. Le fonds précité verse aux employeurs, pour chaque stagiaire, une indemnité forfaitaire de 350 SGD, qui couvre tous les frais de cours, ainsi qu'une allocation de 100 SGD pour les frais de repas et de transport. Ceux qui recommencent à travailler peuvent aussi suivre une formation en cours d'emploi, à la demande de leurs employeurs, qui bénéficieront d'un financement par le SDF porté à 80 pour cent de l'écolage pour les programmes de formation extérieurs et à 4 SGD de l'heure pour la formation en cours d'emploi.

Les services de l'emploi, au ministère de la Main-d'œuvre, sont accessibles en ligne au site web – Emploi ville – inauguré en avril 1998. Une information sur le programme «retour au travail» et sur les modalités d'inscription des femmes est disponible sur Internet. En outre, le Département du déploiement de la main-d'œuvre a créé un centre de carrières à source unique, appelé CareerLink@mom, qui fonctionne depuis juillet 2000. Ce centre

offre un nouveau service de prise en charge, où les questions des chercheurs d'emploi sont traitées individuellement. Les femmes mariées peuvent également s'adresser à ces services qui les aident à choisir un emploi et à assumer leurs responsabilités familiales.

*Règlement en matière d'emploi
(salariés à temps partiel)*

Le règlement ci-dessus a été promulgué en 1996 pour encourager l'emploi à temps partiel et permettre aux femmes chargées de famille de reprendre un travail. Pour l'élaborer, le ministère a tenu compte de la nécessité de garantir à ses salariés les prestations élémentaires, tout en offrant aux employeurs la souplesse requise pour adopter le temps partiel et l'horaire à la carte.

Selon ledit règlement, un salarié à temps partiel aura droit au prorata aux prestations élémentaires suivantes:

- i) jours fériés payés;
- ii) congés annuels payés; et
- iii) congés de maladie payés.

En outre, une salariée à temps partiel a droit au congé maternité payé de huit semaines prévu dans la loi sur l'emploi. Elle touche durant cette période son salaire brut.

Programmes de formation

Il existe quantité de programmes de formation en place tant pour les hommes que pour les femmes. Pour l'exercice budgétaire 2000, le gouvernement a affecté un montant de 200 millions de SGD à un plan d'assistance quinquennal de perfectionnement de la main-d'œuvre qui compte des initiatives de reclassement des qualifications, en vue de préparer nos effectifs aux demandes d'une économie fondée sur les connaissances. Le Congrès national des syndicats de Singapour (NTUC) gère également sa part dans la technologie de l'information, ainsi que des cours d'informatique dispensés à ses membres à des tarifs fortement subventionnés. A la fin de 1999, 47 pour cent sur les 23 448 participants ainsi formés étaient des femmes. Au titre du programme de recyclage professionnel, dû à l'initiative du NTUC et subventionné par le gouvernement, 41 pour cent des 14 286 stagiaires étaient des femmes.

La question de la discrimination en matière d'emploi continue de ne pas se poser à Singapour. Avec l'application des diverses mesures et initiatives tendant à encourager les femmes économiquement actives à reprendre un travail et celles déjà en activité à se perfectionner en permanence pour satisfaire aux nouveaux besoins des différents secteurs, les femmes de Singapour seront en mesure de contribuer davantage à l'économie.

Singapour**Observations soumises au Bureau
par la Confédération internationale
des syndicats libres (CISL)**

Singapour n'a ratifié ni la convention de l'OIT (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ni la convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La Constitution dispose que «toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à être protégées de manière égale par celle-ci». La loi sur l'emploi garantit la non-discrimination en matière de recrutement, de promotion et de conditions d'emploi.

Les femmes constituent 41,5 pour cent de la population active et sont bien représentées dans la plupart des secteurs. En 1962, le gouvernement a établi le principe «à travail égal, traitement égal» dans la fonction publique. Toutefois, les fonctionnaires mariées ne bénéficient pas des prestations de l'assurance maladie pour leur conjoint et les personnes à leur charge comme c'est le cas pour les hommes, ces derniers étant considérés comme les principaux soutiens de famille.

Dans le secteur privé, les femmes occupent peu de postes de cadres. Elles continuent de dominer dans les fonctions peu rémunérées, comme employées de bureau et secrétaires. En outre, le système salarial se fonde essentiellement sur l'ancienneté (soit le nombre d'années de service) qui, disproportionnellement, lèse les femmes, enclines, à Singapour comme en de nombreux pays, à abandonner le travail pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants. Il en résulte que les rémunérations moyennes des femmes équivalent à 76 pour cent de celles des hommes, bien qu'au fil des ans l'écart s'est resserré avec l'arrivée sur le marché du travail de davantage de femmes mieux instruites. Ces quinze dernières années, la part des femmes dans tous les emplois qualifiés ou techniques est passée de 35,1 pour cent à 40,4 pour cent et, dans tous les postes administratifs ou de cadres supérieurs, de 10,5 pour cent à 18,2 pour cent.

Les Malais, qui forment environ 15 pour cent de la population totale, n'ont pas en moyenne les mêmes niveaux d'instruction ou de revenu que les principaux autres groupes de la population. Les offres d'emploi précisent parfois l'ethnie (ou le sexe) recherchée ou exigent des candidats parlant couramment le mandarin. Toutefois, l'écart des revenus se resserre depuis quelques années. Le gouvernement a pris des mesures pour encourager les bons résultats parmi les élèves malais. Le ministère de la Main-d'œuvre a, de pair avec le Congrès national des syndicats (NTUC) et la Fédération nationale des employeurs, formulé, publié et mis en œuvre un ensemble de directives tripartites pour exhorter les employeurs à choisir les candidats en fonction de leur mérite, de leur expérience, de leur compétence et de toutes autres exigences professionnelles non discriminatoires. Depuis, le nombre d'offres d'emploi discriminatoires a fortement diminué.

Aucune législation ne prévoit l'égalité des chances des invalides en matière d'emploi, mais il existe à leur intention un programme étendu de formation professionnelle et de placement. Depuis 1990 s'applique un code global de possibilités d'accès sans restriction, qui fixe pour les invalides des normes en matière d'installations dans tous les nouveaux bâtiments.

Bien qu'ils se réduisent, les écarts salariaux entre hommes et femmes persistent à Singapour et les femmes continuent d'occuper une part disproportionnée d'emplois peu rémunérés.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le gouvernement de Singapour souhaiterait fournir quelques éclaircissements sur les commentaires soumis par l'organisation de travailleurs ci-dessus.

Extension des prestations de l'assurance maladie dans la fonction publique

A Singapour, l'égalité entre hommes et femmes est garantie par l'application du principe «à travail égal, salaire égal». Dans la fonction publique, les prestations visent à satisfaire différents besoins selon le cas. Ainsi, les femmes fonctionnaires bénéficient d'un congé payé supplémentaire pour soigner leurs enfants, en cas de maladie et peuvent prendre un congé sans solde ou travailler à temps partiel si elles désirent se consacrer davantage à leur éducation.

Alors que, selon l'ancien régime, l'assurance maladie des fonctionnaires mariées ne s'étendait pas à leurs conjoints ni aux enfants à leur charge, l'actuel système (*Medisave-cum-Subsidised Outpatient (MSO) Scheme*) octroie les mêmes prestations médicales aux hommes comme aux femmes. Les fonctionnaires soumis au précédent régime ont la faculté d'opter pour le nouveau. Selon ce dernier, travailleurs et travailleuses versent un pour cent supplémentaire de leur traitement à leur compte *Medisave*, qui peut servir à contracter une assurance hospitalisation ou à payer les factures d'hôpital pour eux-mêmes ou les personnes à charge, conformément au règlement dudit régime. *Medisave* est un système d'épargne nationale où les travailleurs versent chaque mois une part de leur rémunération pour subvenir à leurs frais médicaux. En outre, tout fonctionnaire affilié au MSO a droit à une indemnité de 350\$ de Singapour pour traitement ambulatoire. Le solde annuel est viré à son compte *Medisave*. Les fonctionnaires entrés en service avant 1994 peuvent à tout moment opter pour ce régime.

Resserrement de l'écart professionnel et salarial entre hommes et femmes

Davantage de femmes occupent désormais des emplois qualifiés et techniques, des postes administratifs et de cadres. Leur part dans ces professions très spécialisées est passé de 12 pour cent en 1980 à 34 pour cent en 1999. Elles représentent près de la moitié (49 pour cent) de la main-d'œuvre dans le secteur des services financiers et commerciaux. Leur part y a également augmentée de 10 pour cent en 1980 à 18 pour cent en 1999, parallèlement à l'essor de ce secteur depuis deux décennies. Dans un pays qui manque de talents, il serait insensé que le gouvernement et les employeurs du secteur privé ne recrutent ni n'emploient de femmes, ou les empêchent de faire carrière au seul motif de leur sexe. Nous avons conçu un système fondé sur le mérite, qui permet de rétribuer convenablement hommes et femmes pour les prestations offertes.

Concernant les gains mensuels moyens, l'écart entre hommes et femmes s'est réduit avec le temps. En 1986, ceux des femmes équivalaient à 68 pour cent de ceux des hommes

[ou 899\$\$ contre 1328]. Ils sont passés à 76 pour cent en 1997⁵ [ou 2 114\$\$ contre 2781]. La réduction de l'écart salarial est surtout due à la part croissante de femmes mieux instruites et à même d'obtenir des emplois mieux rémunérés. Les disparités salariales générales persistent entre hommes et femmes, mais ce phénomène résulte, à juste titre, de facteurs liés au travail plutôt que d'une discrimination. Au nombre de ces facteurs, citons: différences d'ancienneté (les femmes ayant tendance à quitter le marché du travail après le mariage et la maternité); différences de choix professionnel; et le fait que les femmes, plus que les hommes, consacrent davantage de temps à l'éducation des enfants et aux responsabilités familiales qu'à leur carrière. Quand hommes et femmes travaillent côte à côte, occupent des fonctions analogues et partagent les responsabilités, il n'existe pas d'écart salarial.

Encouragement aux annonces de vacance de poste non discriminatoires

Afin d'inciter les employeurs à recruter du personnel en fonction du mérite, des compétences, de l'expérience, des aptitudes et toutes autres exigences professionnelles pertinentes, et non plus selon des critères discriminatoires tels que l'âge, le sexe, la race ou la croyance religieuse, une série de directives tripartites sur les annonces de vacance de poste non discriminatoires a été diffusée après consultation de l'organisation des employeurs et des syndicats. Depuis que lesdites directives s'appliquent, le nombre d'annonces discriminatoires s'est fortement réduit jusqu'à leur quasi-disparition. Pour assurer l'application effective de ces principes, le gouvernement, avec l'appui des autres partenaires tripartites, suit de près les annonces de vacance de poste dans la presse et, le cas échéant, recommande aux employeurs de s'y conformer.

Le gouvernement compte que les présents éclaircissements feront mieux comprendre le système en vigueur à Singapour.

Suriname

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination est reconnu au Suriname.

Il est reconnu dans la Constitution et la Loi sur les négociations collectives (G.B. 1962, n° 106).

Le Suriname a également ratifié les conventions des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination sociale et de la discrimination à l'encontre des femmes.

Comme il a été précisé dans le premier rapport, il n'existe pas de définition de la discrimination.

La Constitution interdit toute discrimination au motif de la naissance, du sexe, de la race, de la langue, de la religion, de l'éducation, de l'opinion politique, de la situation économique, ou de toute autre condition.

⁵ Les chiffres à partir de 1998 ne sont plus comparables à ceux des années précédentes, les données du Bureau du CPF en matière de rémunérations étant collectées à cinq chiffres au lieu de quatre.

Nul n'est exclu de l'application du principe.

La loi sur le travail (G.B. 1963, n° 163) prévoit que les femmes et les jeunes n'ont pas le droit d'accomplir des travaux de nuit, ni des travaux dangereux pour leur santé ou nuisibles pour leur moralité.

Le principe est mis en œuvre grâce aux activités du bureau du ministère des Affaires intérieures pour les questions d'égalité des sexes. Existente en outre le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'encontre des femmes, qui s'occupe des droits des travailleuses, la Fondation «Stop violence against women» (Cesser la violence à l'égard des femmes), d'autres organisations féminines et l'Organisation pour les Haïtiens, qui vise les travailleurs migrants.

Evaluation de la situation dans la pratique

Aucun fait nouveau n'est à signaler depuis la présentation du premier rapport annuel.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Les mesures prises pour promouvoir le respect des principes et l'élimination de la discrimination comprennent la formation professionnelle et l'information du grand public par le ministère du Travail.

Pour promouvoir l'élimination de la discrimination, le gouvernement déploie les moyens suivants:

- politiques visant à garantir l'équité pour chacun;
- information du grand public par le ministère du Travail; et
- poursuite de la réforme du système éducatif.

Comme indiqué dans le premier rapport, les entités suivantes s'occupent également de promouvoir le principe de l'élimination de la discrimination:

- le Comité d'orientation pour les droits des travailleuses, qui organise des séminaires et des sessions de formation;
- le Collège des travailleurs du Suriname (SIUIS) qui, grâce au parrainage des partenaires sociaux, assure l'éducation ouvrière;
- les organisations de travailleuses et d'employeuses, qui s'occupent également activement de promouvoir le principe.

Les objectifs du gouvernement sont:

- modifier et moderniser le système juridique en vigueur; et
- ratifier les conventions pertinentes de l'OIT.

Les conditions suivantes sont jugées nécessaires pour atteindre ces objectifs:

- les dispositions légales en matière de salaire minimum;
- les mesures pour réduire les écarts salariaux dans les différents secteurs économiques; et
- la compilation de données sur la situation des travailleurs du secteur rural, du secteur informel, ainsi que sur les salaires et l'emploi.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Organisations représentatives d'employeurs:

- Associatie van Surinaamse Fabrikanten;
- Vereeniging Surinaams Bedrijfsleven.

Organisations representatives de travailleurs:

- Centrale van Landsdienaren Organisaties (CLO);
- Federatie van Agrariërs en Landarbeiders (FAL);
- AVVS «De Moederbond»;
- Progressieve Werknemers Organisatie (PWO);
- Organisatie van Samenwerkende autonome Vakbonde (OSAV);
- Progressieve Vakcentrale C-47.

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Ces organisations de travailleurs et d'employeurs n'ont formulé aucune observation.

Tanzanie , République-Unie de

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi est reconnu en Tanzanie.

Il est reconnu par:

Des instruments internationaux ratifiés:

- convention (n° 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;

- convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- convention (n° 140) de l'OIT sur le congé-éducation payé, 1974;
- convention (n° 170) de l'OIT sur les produits chimiques, 1990;
- Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979;
- Convention des Nations Unies sur les droits civils et politiques, 1966;
- Convention des Nations Unies sur les droits politiques des femmes, 1953.

La Constitution de la République-Unie de Tanzanie:

- Divers articles, d'abord le Préambule, puis les articles 9(9), 12, 13(1)(2)(5), 14, 15, 22 et 23 reconnaissent le principe. Toutefois, l'article 13(5) n'inclut pas le sexe dans les critères de discrimination. Le gouvernement envisage de modifier la Constitution pour que le sexe ne soit pas motif de discrimination.

Lois et règlements:

- L'ordonnance sur l'emploi, au chapitre 366, article 83, interdit l'emploi des femmes et des jeunes au travail de nuit. L'article 86 limite l'emploi des femmes dans les mines. Toutefois, au titre d'un projet intitulé «Plan d'action national visant à promouvoir l'emploi des femmes dans le contexte de l'ajustement structurel», l'examen du Code du travail et d'autres lois apparentées en a révélé certaines lacunes (récapitulation de la législation du travail pertinente jointe [non reproduite]).

D'autres textes législatifs concernant les femmes, à savoir:

- La loi foncière de 1999.
- La loi foncière sur les villages de 1999; et
- La loi sur le droit matrimonial de 1971.

Ces lois ont des lacunes car le droit coutumier conserve sa légitimité. Il est donc très difficile aux femmes pauvres, en particulier aux villageoises, de gagner leur vie.

La discrimination n'est pas bien définie en Tanzanie.

Les critères servant à déterminer ce qu'est un acte discriminatoire ne sont pas précis. C'est pourquoi, le projet de Code du travail recommande de déceler et de décrire les pratiques discriminatoires, dans le pays, dont le harcèlement sexuel au travail.

Certaines personnes ou catégories de personnes ne sont pas visées par l'application du principe. Des cas de discrimination sont constatés, par exemple, dans l'ordonnance sur l'emploi, à l'article 86 au chapitre 366, qui limite l'emploi des femmes dans les mines. L'ordonnance sur les usines, au chapitre 297, manque de dispositions pertinentes relatives aux besoins particuliers des femmes en matière de sécurité et de santé.

On estime que certaines catégories d'emploi ne sont pas visées par l'application du principe, telles qu'à l'armée et dans les hautes fonctions gouvernementales, parlementaires et judiciaires.

Divers ministères comptent des bureaux sur l'égalité. La nécessité de créer une commission sur l'égalité des chances a déjà été reconnue.

Evaluation de la situation dans la pratique

L'enquête de 1990 sur la main-d'œuvre n'a pas été ventilée par sexe. L'étude actuellement entreprise le sera. Des travaux ont commencé au titre du projet sur la promotion de l'emploi des femmes, mais il faudrait davantage s'attacher au secteur informel. Les données administratives disponibles n'ont cependant pas été rassemblées de façon utilisable, ainsi l'emploi dans la fonction publique. C'est là un point à approfondir.

Une étude, menée au titre du projet relatif à la promotion de l'emploi des femmes dans le contexte des ajustements structurels, a conclu par plusieurs recommandations, notamment:

- Analyser et diffuser l'information visant l'égalité des sexes en commençant par l'enquête en cours sur la main-d'œuvre.
- Améliorer les façons de mesurer l'emploi et les activités économiques, les conditions de travail et la sécurité sociale.
- Elaborer d'autres indicateurs du marché du travail pour tenir compte des travailleurs (hommes et femmes) hors secteur structuré.
- Relever et relier les caractéristiques des travailleurs occupant une situation particulière.
- Suivre la mobilité professionnelle des femmes dans le secteur structuré, leurs salaires et niveaux d'instruction.
- Elaborer un classement national (concernant la situation professionnelle) pour y intégrer les femmes par profession et statut.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Des mesures concrètes ont été prises non seulement par la loi de 1978 sur l'éducation relative à l'inscription en primaire des enfants d'âge scolaire, mais aussi par l'admission des femmes à l'enseignement supérieur qui y est passée de 17 pour cent en 1995-96 à 29 pour cent en 1996-97. De telles mesures ont été également prises pour faire en sorte qu'au moins 15 pour cent des membres du Parlement soient des femmes. En outre, les femmes doivent occuper 25 pour cent au moins des sièges des pouvoirs locaux. D'autres initiatives visent à accroître l'effectif de femmes aux postes à responsabilité. La tendance actuelle révèle davantage de femmes occupant de hauts postes dans la fonction publique, voire le pouvoir judiciaire.

De nombreuses activités ont été entreprises pour que l'ancienne législation soit révisée et qu'une nouvelle soit promulguée en vue d'éliminer complètement la

discrimination. Le projet concernant la promotion de l'emploi des femmes dans le contexte des ajustements structurels, sous l'égide du ministère du Travail et du Perfectionnement des jeunes, a relevé des pratiques discriminatoires et recommandé la création d'une commission sur l'égalité des chances. Il a également recommandé d'effectuer une étude du secteur informel, en vue d'obtenir davantage de renseignements sur l'emploi, en particulier des femmes.

Des programmes spéciaux sont mis en place – tels que le projet relatif à de plus nombreux et meilleurs emplois pour les femmes – visant à empêcher toute discrimination sexuelle en matière d'emploi ou de profession.

Des projets à l'intention des femmes sont également entrepris dans le cadre du Programme national de création de revenus. Les activités du projet s'adressent à des personnes qui ne travaillent pas ou qui risquent d'être au chômage. Le programme vise l'égalité des sexes: 50 pour cent environ de ses bénéficiaires doivent être des femmes. La liste des projets est jointe [non reproduite].

L'élaboration d'une politique sur l'égalité des chances pour contribuer à régler la question de l'inégalité et de la saine gestion publique est l'une des autres initiatives en cours.

Les programmes du CIDA visent à améliorer les compétences professionnelles, techniques, administratives et autres connexes des femmes. Un Fonds pour la formation des Tanzaniennes pourvoit aux activités lucratives, à la formation à l'esprit d'entreprise, aux qualifications en matière d'organisation et d'administration. Il s'étend également à l'agriculture, l'éducation, la santé, l'hygiène du milieu, au développement en faveur des femmes, aux statistiques, à la comptabilité, à la production vivrière et aux techniques rurales.

Le Fonds du CIDA, créé pour renforcer les capacités, aide les femmes fonctionnaires à développer leur potentiel. Il vise à améliorer les qualifications et connaissances acquises pour accroître les compétences et l'efficacité des femmes dans l'accomplissement de leurs tâches. Grâce au fonds, les femmes peuvent tirer parti des perspectives et possibilités d'avancement. Quelque 230 femmes à divers échelons de la fonction publique ont ainsi bénéficié de programmes de formation parrainés par le fonds, depuis sa création en 1998.

L'OIT continue à promouvoir le lien entre l'emploi des femmes et l'élimination du travail des enfants. Le projet vise à améliorer la situation des familles démunies en encourageant la création de plus nombreux et meilleurs emplois pour les femmes à des conditions qui entraînent la réduction progressive du travail des enfants.

La Réunion tripartite subrégionale d'Afrique orientale sur la discrimination dans le monde du travail, organisée du 11 au 13 avril 2000 à Kampala, Ouganda, est une autre forme de soutien.

Entre autres organes:

- La Fondation tanzanienne pour la formation juridique, qui a créé le Centre de protection juridique et des droits de l'homme, dont l'objectif est de préserver et favoriser les droits de l'homme par la formation juridique. Ce centre aborde des questions intéressant les femmes.
- L'Association tanzanienne des femmes juristes et la Place des femmes dans le droit et le développement sont des groupes qui ont fait de la mobilisation en faveur des

femmes et de leur défense une priorité et offrent des services de conseils gratuits en matière juridique et autre.

Le gouvernement a pour objectif de faire respecter et prévaloir les droits de l'homme, la démocratie et la saine gestion publique pour garantir l'égalité entre hommes et femmes.

L'OIT pourrait soutenir les activités suivantes:

- Etablissement d'un conseil sur l'égalité des chances.
- Statistiques sur le marché du travail dûment ventilées.
- Elle devrait également veiller à l'application de la convention, une fois ratifiée. La ratification est en bonne voie.

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles copie du rapport a été communiquée

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux:

Associations des employeurs de Tanzanie (ATE).

Comité intérimaire des syndicats de Tanzanie.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Le gouvernement a reçu, par l'intermédiaire du Bureau de l'OIT à Genève, les observations de la part des organisations de travailleurs sur les mesures de suivi de la Déclaration concernant l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Celles des employeurs n'ont pas été reçues.

Tanzanie, République-Unie de

Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

La Tanzanie n'a ratifié ni la convention de l'OIT (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ni la convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Les femmes représentent environ 28 pour cent des travailleurs du secteur structuré. Dans le secteur public, qui emploie 80 pour cent des salariés, divers règlements empêchent les femmes d'occuper certains emplois ou de travailler à certaines heures. De forts principes traditionnels continuent de séparer travailleurs et travailleuses, ces dernières se retrouvant en position subalterne. En général, les femmes ne peuvent pas travailler entre 22 heures et 6 heures.

La discrimination s'exerce également à la campagne, où les femmes se chargent des travaux agricoles et de l'éducation des enfants, tandis que les hommes saisissent les rares occasions d'occuper un emploi salarié.

Dans l'île de Zanzibar et en de nombreux endroits du continent, le droit coutumier et le droit islamique, qui s'appliquent selon le désir du chef de famille, imposent des restrictions discriminatoires pour les femmes en matière de succession et de droit de propriété.

Les niveaux d'instruction supérieure et élémentaire diffèrent fortement entre hommes et femmes. Le taux de scolarisation des filles, inférieur à celui des garçons, a tendance à baisser au fil des années scolaires. Les filles sont fréquemment renvoyées de l'école avant l'âge de 15 ans pour cause de grossesse ou de mariage précoce, malgré des dispositions légales qui prévoient de les maintenir à l'école dans ces circonstances. Néanmoins, on constate depuis 1990 une augmentation générale du taux de fréquentation scolaire des filles.

Il n'existe pas de discrimination officielle envers les invalides mais, en pratique, ces derniers ont des difficultés à fréquenter l'école, trouver un emploi et bénéficier des autres services publics, en raison de leur incapacité physique. Le gouvernement se borne à ne financer partiellement que des installations et programmes particuliers.

Les femmes occupent, au sein de la population active, une position subalterne et se heurtent à la discrimination en maints secteurs. Leur niveau d'instruction est inférieur à celui des hommes et les taux de scolarisation des filles sont bien au-dessous de ceux des garçons.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Le gouvernement a reçu ces commentaires par l'intermédiaire du Bureau de l'OIT à Genève.

Les observations suivantes ont été également insérées dans le rapport du gouvernement pour l'examen annuel de 2001:

La loi de 1978 sur l'éducation a permis de prendre des mesures palliatives concernant l'inscription des enfants d'âge scolaire à l'école primaire et l'admission de candidates à l'enseignement supérieur qui est passée de 17 pour cent en 1995-96 à 29 pour cent en 1996-97. De telles mesures ont aussi été prises pour qu'au moins 15 pour cent des membres du Parlement soient des femmes. En outre, 25 pour cent au moins des postes des pouvoirs locaux doivent être occupés par des femmes. D'autres initiatives encouragent la participation des femmes aux postes à responsabilités. La tendance actuelle révèle que davantage de femmes obtiennent des postes supérieurs dans le service civil, la fonction publique et même judiciaire.

Des programmes spéciaux s'exécutent pour donner aux femmes des emplois plus nombreux et meilleurs pour qu'il n'y ait de discrimination sexuelle ni dans l'emploi ni dans la profession.

Le programme national de création de revenus comprend également des projets destinés aux femmes. Ces derniers visent les personnes sans emploi ou risquant d'être au chômage. Le programme ci-dessus veille à l'équité entre hommes et femmes:

50 pour cent des bénéficiaires des divers projets doivent être des femmes. La liste desdits projets est jointe au présent rapport (non reproduite).

Entre autres initiatives actuelles, est élaborée une politique visant l'égalité des chances pour remédier à l'inéquité à l'encontre des femmes et assurer une saine conduite des affaires publiques. De plus, l'Office danois pour l'aide au développement international (DANIDA) a fourni des crédits en vue de l'examen relatif à la politique et la législation du travail qui doit commencer sous peu.

Il intéresse vivement le gouvernement que des installations spéciales soient mises à la disposition des invalides, sans discrimination, mais compte tenu des limites financières.

Quant aux restrictions discriminatoires en matière de succession et de propriété de biens, des initiatives sont prises pour examiner la législation discriminatoire, dont la loi foncière de 1999, la loi foncière sur les villages de 1999 et la loi de 1971 sur le droit matrimonial.

Thaïlande

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu en Thaïlande dans la Constitution du Royaume de 1997, la loi de 1998 sur la protection des travailleurs et le huitième Plan national de développement économique et social. S'agissant de l'égalité entre les sexes, les mesures suivantes ont été prises pour favoriser l'émancipation des femmes:

- *Création par le ministère de l'Industrie de l'Institut de développement des petites et moyennes entreprises.* Cet institut national, en encourageant une étroite collaboration entre les institutions gouvernementales et éducatives, offrira des services d'appui aux petites et moyennes entreprises (PME) de deux façons:
 - grâce à la conception de méthodes et moyens de formation pratique et théorique destinés à perfectionner dans les PME le personnel et les spécialistes qui leur fournissent une multitude de services; et
 - d'un réseau étendu dans tout le pays d'organismes ou unités de formation et d'appui qui suffisent, en nombre et qualité, à satisfaire les besoins de ces PME. Les femmes, possédant parfois ces entreprises ou les administrant, bénéficient également de l'initiative.
- *Projet royal instaurant l'autonomie économique.* Ce projet a été conçu par le ministère de l'Intérieur pour décentraliser l'industrie et habiliter les collectivités selon le principe de l'autosuffisance et de la participation au développement économique. Il comprend cinq stratégies et neuf programmes exécutés conformément aux initiatives royales. Les femmes forment l'un des groupes visés. Elles peuvent ainsi demander une assistance, si elles perdent leur emploi à cause de la crise économique, et retourner à la campagne aider leur famille.

A l'échelon international, la Thaïlande a ratifié la convention fondamentale de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération et la convention n° 19 sur l'égalité de traitement

(accident du travail), ainsi que la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Elle a également adopté plusieurs instruments internationaux: la Déclaration et le Programme d'action de Beijing sur la promotion des femmes, la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits civiques et politiques et le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Evaluation de la situation dans la pratique

Depuis 1997, la Thaïlande traverse une crise économique. La conjoncture a touché les femmes de diverses façons: vie familiale, éducation, sécurité d'emploi et conditions de travail en particulier, la majorité de la main-d'œuvre étant féminine. Les femmes se concentrent dans une fourchette relativement étroite d'occupations, qui dans l'ensemble sont peu spécialisées, modestes et peu rémunérées, sans guère de possibilité d'avancement. Nombre d'entre elles se livrent à des formes irrégulières de travail, en particulier dans le secteur informel, qui les cantonne à la limite de l'économie de subsistance. Elles se trouvent ainsi hors du champ d'application de la législation du travail et de la protection sociale. Ce sont là autant d'éléments qui rendent les femmes particulièrement vulnérables en période de crise. Néanmoins, comme l'attestent les tableaux ci-après, le nombre de femmes qui occupent de hautes fonctions a augmenté.

Secteur gouvernemental

Effectifs des deux sexes à tous les échelons du pouvoir judiciaire

Pourcentage de juges selon le sexe, 1986-1998

Instances	1986		1993		1995		1998		Total
	F (%)	H (%)							
Tribunal de première instance	3	97	18	82	17	83	19	81	1 808
Cour d'appel	0	100	6	94	9	91	12	88	336
Cour suprême	0	100	0	100	1	99	2	98	128

F = femmes; H = hommes.

Source: Secrétariat de la Commission du service judiciaire, Bureau des affaires judiciaires

Ces statistiques révèlent que les femmes ont fait de nets progrès dans ce domaine. Aux tribunaux de première instance et cours d'appel, le nombre de femmes juges est passé respectivement de 3 à 19 pour cent et de 0 à 12 pour cent. A la Cour suprême, elles sont restées absentes pendant sept ans; mais elles y gagnent peu à peu du terrain, comme en témoigne le pourcentage acquis en trois ans.

Pourcentage de procureurs des deux sexes, 1993-1997

Année	Femmes (%)	Hommes (%)
1993	9,57	90,42
1994	10,56	89,43
1995	10,16	89,83
1996	10,91	86,94
1997	11,56	88,43

Source: Ministère public, Parquet.

Le pourcentage des femmes est passé de 9,57 pour cent en 1993 à 11,56 pour cent en 1997. Taux d'accroissement certes encore faible, mais les données sur l'effectif de femmes dans cette profession qui passe pour être plutôt masculine montrent une évolution favorable de leur recrutement dans cette branche.

Pourcentage de femmes dans la fonction publique, 1993 et 1996

Classes	1993 (%)	1996 (%)
11	3,40	6,45
10	8,20	10,60
9	19,20	20,77
8	22,40	29,16
7	44,10	47,33
1-6	56,90	57,60

Source: Bureau de la Commission de la fonction publique.

A noter que parmi les fonctionnaires gouvernementaux, la proportion de femmes employées dans les catégories suivantes – administration, enseignement public, administration des universités et administration locale – est supérieure à celle des hommes qui sont plus nombreux dans le domaine de la justice.

Pourcentage de policiers des deux sexes à tous les échelons, 1991-1999

Année	Pourcentage des policiers des deux sexes					
	Officiers de police			Sous-officiers de police		
	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Total (%)
1991	6,03	93,97	21 187	2,47	97,53	146 712
1992	6,17	93,83	22 376	2,26	97,74	152 828
1993	7,71	92,29	23 533	2,23	97,77	162 061
1994	7,90	92,10	24 784	3,42	96,58	174 858
1995	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	180 974
1996	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	187 090
1997	8,36	91,64	28 793	4,26	95,74	200 437
1998	8,27	91,73	37 373	3,86	96,14	203 509
1999	9,68	90,32	28 607	4,05	95,95	181 928

n.d. = non disponible.

Source: Division des contingents de personnel, Police royale thaïlandaise.

Le pourcentage de femmes officiers de police est passé de 6,03 à 9,68 en 1999. C'est aussi en 1999 que les plus nombreux effectifs de femmes sous-officiers sont entrés dans les forces de police, leur pourcentage passant de 2,47 à 4,05. Pourtant, elles demeurent sous-représentées dans cette profession qui est l'une des plus masculines.

La Commission nationale pour les questions relatives aux femmes (NCWA) a compris l'importance d'augmenter le nombre d'enquêteuses au service des femmes violentées. Elle s'est donc attachée à encourager la police royale à se soucier des besoins

des femmes lors des enquêtes. De ce fait, 29 enquêteuses ont été nommées à trois postes de police pour s'occuper des femmes victimes, dans des quartiers où règne la criminalité sexuelle.

*Nombre de femmes comparé à celui des hommes
employées dans le service diplomatique*

Les statistiques suivantes sur le nombre des femmes comparé à celui des hommes employées dans le service diplomatique tant en Thaïlande qu'à l'extérieur indiquent le nombre de Thaïlandaises dans les organisations internationales et les obstacles qui les empêchent d'entrer dans ce service et de travailler dans les organisations internationales.

Fonctionnaires des services diplomatiques en Thaïlande et à l'extérieur (au 30 octobre 1998)

Classe	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
11	1	-	1	0
10	70	7	77	9,1
9	53	13	66	19,7
8	105	32	137	23,4
7	61	36	97	37,1
6	172	110	282	39
5	65	64	129	49,6
4	47	44	91	48,4
3	12	16	28	57,1
Total	586	322	908	35,5

Diverses raisons empêchent les femmes d'entrer dans le service diplomatique et de travailler dans les organisations internationales. Certaines ne veulent pas aller à l'étranger à cause des désagréments pour leur famille. La poursuite de l'éducation de leurs enfants peut créer une autre difficulté. De plus, le risque d'insécurité dans les pays, où existe discrimination sexuelle ou violence, peut les décourager.

Représentation et participation à l'échelon international

De 1996 à 1998, le nombre de femmes, aux échelons administratifs du ministère des Affaires étrangères, a augmenté. Sur une échelle allant de la classe 1 (début) à la classe 11 (secrétaire permanent), la classe 8 comptait 137 fonctionnaires, dont 23,4 pour cent de femmes. La classe 9, 63 dont 23,4 pour cent de femmes; la classe 10, 80 dont 8,8 pour cent de femmes. Les ambassadrices représentaient 7 pour cent, soit quatre femmes sur 57 ambassadeurs.

Parmi les hauts fonctionnaires du ministère des Affaires étrangères (classes 7-10) affectés aux ambassades thaïlandaises dans le monde, les femmes représentaient en 1996 12,39 pour cent (186 fonctionnaires) et respectivement 13,44 et 13,60 pour cent en 1997 et 1998.

Vie politique et publique

Le tableau ci-après indique la représentation par sexe, dans les collectivités locales et centrales en 1998-2000, des différents corps nommés et élus.

Représentation des femmes dans les administrations locales et centrales, 1998-2000

Fonctions	Femmes	Hommes	% de femmes
Echelon local			
<i>Administration provinciale:</i>			
- Gouverneur (2000)	2	74	2,6
- Vice-gouverneur (2000)	1	166	0,6
- Gouverneur adjoint (1998)	-	75	0,0
- Chef de district (2000)	1	791	0,1
- Chef de district de Bangkok (1998)	5	45	10,0
- Chef de district adjoint (2000)	477	5,556	7,9
<i>Pouvoirs locaux élus:</i>			
- Membre du Conseil administratif provincial (élection 2000)	168	2,020	7,7
- Membre du Conseil municipal (élection 2000)	142	1,304	9,8
- Membre du Conseil administratif du sous-district (1998)	12,172	177,034	6,4
- Sous-chef de district (1998)	131	6,942	1,9
- Chef de village (2000)	1,462	59,565	2,4
Echelon national			
- Membre du Parlement (élection 1996)	22	371	5,6
- Sénateur (élection 2000)	21	179	10,5
- Cabinet (1998)	2	47	4,1
Parti politique national (1998)			
- Dirigeant	1	23	4,2
- Secrétaire	2	22	8,3
- Membre du conseil d'administration	48	321	13,0

Sources: Ministère de l'Intérieur; secrétariat de la Chambre des représentants; secrétariat du Sénat; secrétariat du Cabinet; administration métropolitaine de Bangkok.

Emploi

Selon une étude lancée en 1997 par l'Institut thaïlandais de recherche en développement, parmi les principaux secteurs d'exportation où les femmes prédominaient, 70,5 pour cent étaient occupées au contrôle de qualité, 66,7 pour cent aux tâches non qualifiées, 64,4 pour cent aux tâches qualifiées et 67,8 pour cent aux travaux de bureau, avec seulement 3,7 pour cent de techniciennes.

La première étape de l'enquête de 1998 sur la main-d'œuvre a révélé 1 pour cent seulement de femmes chefs d'entreprise, 24 pour cent de travailleuses indépendantes, 8 pour cent de fonctionnaires, 31 pour cent d'aides familiales non rémunérées et 36 pour cent de salariées du secteur privé. Il découlerait de la chute du pourcentage d'aides familiales non rémunérées – de 32,14 en 1996 à 30,97 en 1998 – qu'un nombre accru de femmes sont devenues salariées ou indépendantes.

Selon la même enquête, le salaire moyen, dans le secteur privé, d'un travailleur de manufacture en zone urbaine s'élevait à 8 613,5 baht par mois, contre 5 835,9 pour une femme (70,17 pour cent seulement). En zone non urbaine, le salaire moyen des femmes y était relativement supérieur (76,30 pour cent de celui des hommes).

Dans la branche des services, les écarts salariaux, pour le secteur privé, étaient légèrement moindres: le salaire moyen des hommes, en zone urbaine, était de 7 922,8 baht, contre 5 653,3 pour les femmes (71,35 pour cent). Dans l'agriculture et les activités connexes, l'écart salarial, en zone non urbaine, était encore moindre: le salaire moyen d'un travailleur agricole étant de 3 439,2 et celui d'une travailleuse de 2 878,6 (83,6 pour cent).

Comme il faut s'y attendre, ces disparités ressortent également de l'examen des statistiques sur les travailleurs et les travailleuses les moins et les mieux rémunérés. D'après l'enquête susmentionnée, en zone urbaine, 184 600 hommes gagnaient moins de 2 000 baht par mois, contre 243 600 femmes. A l'inverse, en zone non urbaine, 42 500 femmes seulement, contre 132 200 hommes gagnaient plus de 20 000 baht par mois. Parmi les travailleurs les moins rémunérés, en zone non urbaine, la différence n'était pas aussi accusée: 5 220 200 femmes et 4 181 300 hommes gagnaient moins de 2 000 baht. Elle est de nouveau plus notable parmi les travailleurs les mieux rémunérés, en zone urbaine: 287 800 hommes gagnaient plus de 20 000 baht contre 139 800 femmes.

Pratiques discriminatoires en matière d'emploi

Ces pratiques apparaissent dans les statistiques sur l'inspection du travail, les plaintes et licenciements. Le rapport établi en 1999 sur l'ensemble du pays révèle que les travailleuses font davantage l'objet d'inspections: 1 204 565 contre 1 012 122 travailleurs. Le même rapport n'a signalé aucun cas de plainte pour licenciement discriminatoire.

Les efforts déployés ou envisagés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation de ces principes et droits

Pour promouvoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, le gouvernement a pris les mesures suivantes:

*Mesures visant à faire abandonner les stéréotypes
sur les femmes et les filles et les préjugés envers les filles
qui souhaitent étudier ou travailler dans des secteurs
non traditionnels.*

En Thaïlande, le rôle des femmes dans la société en général demeure stéréotypé. La NCWA et le Département de l'instruction et des programmes ont examiné les manuels qui présentent les hommes et les femmes dans des rôles différents et inégaux. Des études sont en cours pour comprendre comment les manuels et autres ouvrages transmettent les valeurs sociales sur les rôles des femmes. Le Conseil de l'éducation nationale va les étendre.

Aujourd'hui, la présence des femmes en effectifs et pourcentages dans les universités publiques, dans des secteurs traditionnellement réservés aux hommes, exprime mieux la situation d'ensemble. Ainsi, le nombre de femmes dans le domaine technique est passé de 12,5 pour cent en 1993 à 15,5 pour cent en 1995 et 15,7 pour cent en 1997. En 1996, la NCWA, en collaboration avec le gouvernement australien, a formé 15 enquêteuses de police pour dûment examiner les cas d'abus sexuels, de violence et de crimes contre les femmes et les enfants. L'effectif actuel est de 23.

Quant aux effectifs de femmes employées dans les médias, il n'existe aucune statistique systématique jusqu'ici. Toutefois, d'après le nombre de ceux qui étudient les programmes des médias à l'université, qui devraient donner l'accès au journalisme, la proportion d'étudiantes est bien supérieure (17 pour cent de garçons et 83 pour cent de filles dans l'une des principales universités publiques en 1998). Il y a également une plus grande proportion de femmes occupées dans les médias, surtout aux échelons inférieurs, tels que celui des correspondants. Diverses études et discussions révèlent que le nombre de femmes qualifiées occupant les postes supérieurs des organismes de presse est inférieur à celui des hommes. Il faudrait poursuivre les analyses de suivi à cet égard pour voir si la proportion de femmes actuellement plus élevée qui étudient les médias leur assurera une meilleure place à l'avenir dans la profession.

Malgré quelques progrès, l'objectif fixé par la Thaïlande des 30 pour cent de femmes aux postes à responsabilités est loin d'être atteint. Le gouvernement a mis en place des dispositifs et pris des mesures pour y parvenir.

L'action palliative peut être envisagée en Thaïlande dans le domaine de l'égalité des sexes. La Constitution garantit clairement des droits égaux et des mesures publiques pour atteindre cet objectif comme il ressort de son article 30, paragraphe 4: «Les mesures fixées par l'Etat en vue d'éliminer les obstacles à l'aptitude d'une personne à exercer ses droits et libertés – ou de l'y habiliter – ne sont pas considérées comme injustement discriminatoires au sens du paragraphe 3.» Des mesures complémentaires ont été mises en place conformément à la Constitution. Le projet de loi sur la Commission nationale des droits de l'homme est un des résultats conforme à la Constitution qui dispose que plus d'un tiers de tous les candidats désignés doivent être des femmes.

De plus, tant les organisations gouvernementales concernées que les ONG se sont évertuées à augmenter la part des femmes aux postes à responsabilités. La NCWA, organe directeur, a également exhorté d'autres commissions nationales à parvenir à la proportion appropriée de femmes dans des organisations telles que le Conseil consultatif économique et social qui relève de l'Office national de développement économique et social, conformément à la Constitution. La promotion des femmes, leur préparation aux postes de dirigeant, leur formation juridique, leur sensibilisation à la parité des sexes et leur promotion ont été autant de tâches largement entreprises dans tout le pays conformément aux principes consacrés dans la Constitution. Il est certain que d'autres mesures devront être prises dans ce domaine pour atteindre l'objectif précité des 30 pour cent.

Mesures pour que les femmes thaïlandaises participent pleinement à la conception et l'exécution des plans de développement

Des mesures en vue de promouvoir l'égalité des sexes dans les postes à responsabilités, y compris au sujet des plans nationaux de développement, ont été énoncées dans les directives gouvernementales et dans la Constitution. Parmi les différents plans de développement, les femmes ont joué un rôle essentiel dans les domaines social et éducatif. Ainsi, la Fondation pour l'Institut thaïlandais de recherche sur le développement (TDRI) compte 83 chercheurs et assistants dont 52 femmes (62,7 pour cent). Le nombre de femmes à la planification du développement n'en reste pas moins faible: elles participent surtout aux activités de la Banque nationale et du Bureau du budget. A l'Office du Bureau national de développement économique et social, on compte 28 femmes cadres de classe 8 et 35 hommes. A la Commission nationale sur la politique économique et d'investissement siègent deux femmes et 78 hommes (2,5 pour cent). Au Comité conjoint consultatif des secteurs public et privé, tous les membres en activité sont des hommes.

Accès à une formation professionnelle appropriée

Des préjugés traditionnels font que les Thaïlandaises n'accèdent pas toujours à une formation professionnelle appropriée, bien qu'elles fournissent plus de 80 pour cent de la main-d'œuvre dans les industries d'exportation. Le gouvernement a pris des mesures pour permettre aux femmes de recevoir une formation, de suivre des cours supérieurs dans les nouvelles technologies et d'acquérir les qualifications requises pour rester en activité. Le ministère du Travail et de la Protection sociale a fourni et subventionné des programmes de développement des qualifications pour doter les femmes de celles requises par le marché de façon à ce qu'elles soient en état d'y concurrencer les hommes. Le tableau suivant indique les effectifs de femmes qui ont suivi des cours de perfectionnement et de formation professionnels, notamment dans les professions non traditionnelles, durant l'exercice financier 1996.

Nombre de femmes suivant une formation professionnelle, 1996

Sections	Effectif			
	Public	Privé	Hommes	Femmes
Aménagement et administration des programmes	2 798	299	1 675	1 420
Technologie mécanique	274	0	274	0
Technologie industrielle	699	31	567	133
Formation technique et dessins et modèles industriels	365	0	238	127
Electrotechnique	1 079	0	555	524
Perfectionnement du personnel	3 483	0	1 949	1 534
Total	8 666	330	5 258	3 738

Source: Ministère du Travail et de la Protection sociale.

Des mesures visent également à intéresser et sensibiliser les femmes à participer à la vie politique et aux décisions, par des séminaires sur la diffusion des connaissances et des informations par les médias, notamment programmes radio télévision, journaux, pages d'accueil et campagnes. Ces mesures comptent également des actions de propagation et rencontres occasionnelles avec des dirigeants de partis politiques, ou des cadres pour les pousser à énoncer des plans, des directives et des mesures qui favorisent la participation des femmes.

D'autres mesures tendent à sensibiliser employeurs et travailleurs à l'égalité dans l'emploi et favoriser la formation professionnelle des femmes pour leur donner l'égalité des chances.

Ethnies montagnardes

Le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de la Protection sociale, a autorisé, et fourni, des services sociaux aux membres des ethnies montagnardes, pour qu'ils puissent devenir de bons citoyens, se suffire et s'intégrer au système général de développement et d'administration. Il favorise également la conservation des ressources naturelles avec la participation de ces ethnies.

Les ethnies montagnardes comptent 774 316 membres répartis dans 20 provinces, et dont 464 668 ont déjà obtenu la nationalité thaïlandaise.

Invalides

Il existe sept centres qui dispensent à 910 personnes des cours spécialisés de couture, confection, coiffure hommes et dames, fabrication d'articles en cuir, réparation de motocycles et machines, artisanat et électricité. Le Centre de formation professionnelle des invalides a procuré des emplois à 50 personnes.

Travailleurs étrangers

Les travailleurs étrangers sont très nombreux en Thaïlande. Ils s'y livrent à maintes sortes de travaux et jouissent du droit de protection, en vertu de la loi de 1998 sur la protection des travailleurs, de la même façon que les nationaux.

Gouvernement

Les ressources humaines, matérielles et financières suivantes sont consacrées à la réalisation du principe:

- Perfectionnement des qualifications en matière d'administration locale, par le biais de services consultatifs et une formation en cours de fonction, pour les élus (notamment, membres du conseil d'organisations administratives et de chefs de sous-district et chefs de village).
- Avant les élections, mieux préparer les femmes candidates à tous les échelons au moyen d'un programme élaboré à cet effet.
- Faire mieux comprendre et connaître les structures et les mécanismes de la politique, l'égalité des sexes, les droits et leur protection, par la formation de moniteurs et de participants locaux recrutés parmi les formateurs de chefs communautaires (dont la plupart sont des femmes).
- Nommer de plus nombreuses femmes aux postes supérieurs du secteur public.
- Allouer, par les organisations administratives de sous-district, des crédits aux activités destinées à mieux préparer les femmes à une participation effective à la vie politique.
- Insérer les questions d'égalité des sexes dans les programmes et la formation administrative des fonctionnaires de district et au-dessus, pour les sensibiliser à ces questions et pour qu'ils partagent les responsabilités dans les projets entrepris.

L'organisation

Pour habiliter les Thaïlandaises, le ministère du Travail et de la Protection sociale entreprend, en coopération avec l'OIT et le Japon, le projet intitulé «Extension des possibilités d'emploi pour les femmes en Thaïlande».

Le gouvernement thaïlandais a ratifié en 1999 la convention de l'OIT n° 100. Pour l'aider à l'appliquer pleinement, l'assistance technique de l'OIT est requise d'urgence.

Autres organes

Le gouvernement encourage vivement d'autres fondations, associations et conseils qui s'occupent des droits et de la protection des femmes, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, à concourir à la promotion du principe. Il a également

soutenu la création de nouveaux partenariats, tels que travailleurs non syndiqués, employeurs indépendants et chefs de petites entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la Thaïlande requiert:

- L'élaboration des indicateurs, statistiques, informations appropriées sur les pratiques discriminatoires au sens large.
- Des recherches sur les obstacles et les facteurs favorables à l'engagement des femmes aux postes supérieurs et à leur élection. Des données sur la participation des femmes aux postes à responsabilités à tous les échelons sont en outre nécessaires.
- Le renforcement des réseaux actuels et la création, pour les compléter, de nouveaux groupes et réseaux sur les droits de l'homme.
- L'assistance technique de l'OIT.
- Une plus grande participation et représentation des femmes dans les dialogues sociaux.

***Les organisations représentatives d'employeurs
et de travailleurs auxquelles copie du rapport
a été communiquée***

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives suivantes:

- Confédération des employeurs de Thaïlande;
- Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie thaïlandais;
- Congrès des travailleurs de Thaïlande; et
- Congrès national de la main-d'œuvre thaïlandaise.

***Observations reçues des organisations d'employeurs
et de travailleurs***

Aucune observation n'a été jusqu'ici reçue de ces organisations.

Thaïlande

***Observations soumises au Bureau
par la Confédération mondiale du travail (CMT)***

En 1996, la population masculine était de 29 837 000 et la population féminine de 29 872 000; 68 pour cent des femmes divorcées avaient la garde exclusive des enfants.

En 1998, le taux d'alphabétisation des femmes thaïlandaises de plus de 15 ans était de 93,2 pour cent, et elles constituaient 96 pour cent du taux masculin alphabétisé. Le taux

d'analphabétisme a connu une importante régression depuis 1970; 49,4 pour cent des femmes arrivent au cycle supérieur de l'enseignement secondaire.

Dans l'agriculture, le salaire des femmes (en pourcentage du salaire des hommes) est de 81 pour cent et de 70 pour cent dans l'industrie.

Un phénomène social significatif a été l'exode rural et un déplacement vers l'emploi industriel. Plus de la moitié des personnes qui émigrent des zones rurales vers les villes sont des femmes. Dans sept des dix principales industries d'exportation, les femmes constituent 80 pour cent ou plus de la main-d'œuvre.

En ce qui concerne l'activité économique, 73,1 pour cent des femmes thaïlandaises ont une activité économique et elles représentent 84,6 pour cent du taux masculin.

Des barrières *de facto* subsistent et empêchent l'accès de la femme thaïlandaise aux opportunités d'emploi et à la promotion. Les statistiques montrent que les femmes thaïlandaises constituent une part importante de la force de travail, ce qui reflète la fonction de la femme en tant qu'apport important aux revenus de la famille et aussi comme résultat de la demande du marché du travail moderne. Dans les secteurs du textile, aliments congelés, pierres précieuses, chaussures et autres, plus de 75 pour cent du personnel est composé de femmes. De même, une quantité non négligeable de femmes travaillent dans l'industrie du tourisme. La demande d'employées de maison, d'ouvrières industrielles et de travailleuses du secteur des services (surtout pour les restaurants) atteste les possibilités d'emploi pour les jeunes femmes.

Les femmes commencent à travailler à un âge plus jeune que les hommes. Cela peut signifier qu'elles sont privées d'une meilleure éducation avec comme corollaire des limitations dans les options d'emploi.

En effet, elles se concentrent dans des emplois subalternes et moins bien payés. Leur salaire moyen représente 70 pour cent du salaire des hommes du même secteur industriel. Dans le secteur des services, les disparités sont encore plus grandes: les femmes perçoivent 62 pour cent du salaire perçu par les hommes.

La prédominance des femmes parmi les travailleurs les moins bien payés traduit les inégalités en matière d'accès à l'enseignement, mais aussi leur plus grande participation dans les secteurs non structurés de l'économie. Beaucoup de secteurs de l'économie (en rapport particulièrement avec les industries de l'exportation et de services de moindre complexité technique) dépendent des conventions de travail extra-officielles et du personnel journalier ou qui travaille à domicile. Pour les employeurs, il est très facile d'échapper à l'obligation de respecter le salaire minimum et d'ignorer le droit à des vacances payées ou au congé de maternité.

Les femmes qui travaillent pour leur propre compte constituent la majorité, ne bénéficient pas de la protection juridique et en général ont de bas revenus.

Le droit de travailler n'est limité par aucune disposition légale. En principe, toutes les barrières officielles qui s'opposaient à l'emploi et à la promotion de la femme dans l'administration publique ont été abolies lorsque la Thaïlande a retiré toutes les réserves qu'elle avait émises à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Cependant, dans le secteur privé, il n'existe ni lois ni règlements qui empêchent les employeurs d'appliquer des critères discriminatoires pour recruter leurs travailleurs: par exemple, les offres d'emploi s'adressent distinctement aux

hommes ou aux femmes suivant les stéréotypes en cours. Un besoin de sensibilisation se fait ressentir.

Ce pays a établi un mécanisme national permanent pour la promotion des femmes et la protection de leurs droits (Commission nationale pour les affaires féminines) chargé de proposer des politiques ou des plans de développement en faveur des femmes. Une des tâches de cette commission a été de collecter et diffuser des données statistiques sur la condition sociale des femmes.

La Constitution thaïlandaise comprend une clause (depuis 1994) qui consacre expressément l'égalité entre hommes et femmes. Sur cette base, n'importe quel projet de loi considéré comme anticonstitutionnel peut être soumis au tribunal constitutionnel qui peut l'annuler ou sanctionner les cas de discrimination. Cependant, dans la pratique, cette procédure a rarement été utilisée. On constate plutôt un effet dissuasif que des conséquences juridiques.

Jusqu'en 1997, au plan législatif, ce pays n'avait pas de loi qui interdisait la discrimination à l'égard de la femme (à l'exception des clauses de la Constitution).

Depuis quelques années, ce pays a adhéré à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Deux normes protègent les travailleuses: l'une concernant le salaire minimum et l'autre le décret d'une rémunération égale pour un travail égal. Cependant, on constate que beaucoup d'hommes et de femmes travaillent pour moins que le salaire minimum, les employeurs échappant à ces dispositions en recourant à la sous-traitance. Dans ce contexte, la disposition concernant l'égalité de rémunération paraît inapplicable dans la pratique.

En ce qui concerne la situation juridique et pratique des travailleuses, la législation dispose que les femmes ayant presté plus de 180 jours de travail ont droit à 90 jours de congé de maternité rémunérés. Cependant, les travailleuses du secteur privé rencontrent des difficultés à faire valoir ce droit étant donné l'attitude des employeurs. De plus, même si la loi interdit le licenciement pour cause de maternité, aucun cas de sanction contre un employeur qui a licencié pour ce motif n'est connu.