Nations Unies CEDAW/C/2007/III/3/Add.4

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

Distr. générale
15 juin 2007
Français
Original : anglais

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
Trente-neuvième session
23 juillet-10 août 2007
Point 5 de l'ordre du jour *
Application de l'article 21de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

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

Note du Secrétaire général

Additif

Organisation internationale du Travail

Table des matières

		Page
I.	Introduction	3
II.	Renseignements sur la situation de certains pays	4
	Belize	4
	Estonie	5
	Honduras	6
	Hongrie	7
	Indonésie	8
	Jordanie	11
	Kenya	13
	Nouvelle-Zélande	14

* CEDAW/C/2007/III/1.

07-38558 (F)

Norvège 15
République de Corée 17
Singapour 19

I. Introduction

Un certain nombre de Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) traitent de l'article 11 de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Parmi les 187 Conventions adoptées à ce jour, les renseignements figurant dans le présent rapport renvoient principalement aux suivantes *:*

- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ratifiée par 163 États membres;
- Convention concernant la discrimination (Emploi et profession), 1958 (n° 111), ratifiée par 165 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales 1981 (n° 156) ratifiée par 37 États membres.

S'il y a lieu, le rapport se réfère à un certain Nombre d'autres Conventions de l'OIT intéressant l'emploi des femmes *:*

Travail forcé

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

Travail des enfants

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

Liberté syndicale

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

Politique de l'emploi

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

Protection de la maternité

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

Travail de nuit

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

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

Travaux souterrains

• Convention des travaux souterrains, 1935 (n° 45);

Travail à temps partiel.

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

Travail à domicile

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

L'application des Conventions ratifiées est supervisée à l'OIT par la Commission d'experts pour l'application des Conventions et recommandations (CEACR), organe composé d'experts indépendants du monde entier, qui se réunit chaque année. La section II du présent rapport offre un résumé des observations et demandes directes formulées par la Commission d'experts. Les observations sont consignées dans le rapport annuel de la Commission d'experts à la Conférence internationale du Travail, qui paraît en langues anglaise, espagnole et française. Les demandes directes (rédigées en anglais et en français, ainsi qu'en espagnol s'il s'agit de pays hispanophones), qui ne sont pas publiées, sont néanmoins portées à la connaissance du public. Elles sont par la suite versées dans les bases de données de l'OIT relatives aux activités de surveillance (ILOLEX).

Les observations ci-dessous sont de brèves références à des commentaires plus détaillés des organes de contrôle de l'OIT. Les commentaires pertinents de la Commission d'experts auxquelles il est fait référence dans la section II peuvent être consultées à l'adresse <www.ilo.org/public/french/standards/norm/index.htm> et dans la base de données APPLIS.

Les États n'ayant pas ratifié les Conventions considérées peuvent fournir des renseignements à l'OIT dans le cadre du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998. Le cas échéant, ces informations seront elles aussi communiquées.

II. Renseignements sur la situation de certains pays

Belize

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, Belize a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111 et 183. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 89, 98, 105, 138 et 182.

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

Convention n° 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission d'experts a encouragé le Gouvernement à s'assurer que la définition de rémunération dans sa législation nationale soit conforme à l'article a) de la Convention dès que l'occasion de réviser lesdits règlements se présentera et de

s'assurer également que la notion de rémunération s'applique à tous les émoluments additionnels qu'ils soient payés en espèces ou en nature.

La Commission a estimé intéressante l'adoption d'un Plan national d'action intitulé « Équité et égalité à Belize. Plan stratégique. Faciliter la mise en œuvre d'un système de gestion nationale en matière d'égalité entre les sexes » qui a abouti à la décision d'élaborer une politique nationale d'égalité des sexes et une moi sur la rémunération égale. Le gouvernement demande au Gouvernement d'indiquer les mesures qui ont été prises en fonction de ce Plan d'action et la politique nationale d'égalité des sexes pour promouvoir l'emploi des femmes en général et à leur accession à des postes à salaires plus élevés. La Commission note avec intérêt que la section 4 de la Convention collective signée dans le secteur bancaire prévoit une disposition, stipulant que la Banque devra verser le même salaire aux employés des deux sexes conformément aux classifications des postes.

Convention n° 111 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2004, la Commission des experts note l'absence de toute disposition dans la Loi du travail qui définisse ou interdise la discrimination dans l'emploi ou dans la profession. La Commission encourage en conséquence l'inclusion d'une telle disposition dans un proche avenir compte tenu notamment de l'inégalité des sexes sur le marché du travail.

Estonie

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, l'Estonie a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 41, 45, 87, 89,98, 105,138, 142 et 182.

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

Convention n° 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2005, la Commission des Experts note qu'en 2003 les femmes n'ont gagné que 75,8 % de la moyenne du salaire horaire des hommes. Elle note que, malgré le fait que la disparité entre hommes et femmes a diminué depuis l'indépendance du pays, elle ne s'est pas améliorée de façon significative depuis 2001, puisque les femmes gagnent toujours 75,7 % de ce que gagnent les hommes. Dans ce contexte, la Commission prend note de la référence faite par le gouvernement à une récente étude intitulée « Hommes et femmes estoniens sur le marché du travail : Évaluation de la disparité salariale entre hommes et femmes ». Selon cette étude, une grande partie de la disparité salariale découle de l'attitude des gens, laquelle se reflète dans le comportement des employeurs sur le marché du travail et sur leurs critères de sélection des employés. Notant la déclaration du gouvernement, qui indique que les changements dans les attitudes sociales sont favorisés par une plus grande sensibilisation, la Commission demande au gouvernement de fournir des informations sur les mesures qui sont prises dans les secteurs privé et public, ainsi qu'en matière de coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue d'accroître la sensibilisation au principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Rappelant également ses précédents commentaires sur la ségrégation professionnelle horizontale et verticale des travailleuses, la Commission demande au gouvernement d'indiquer les politiques qu'il a adoptées ou qu'il envisage

d'adopter, particulièrement dans le cadre de sa stratégie nationale de l'emploi, afin de combattre le nombre disproportionné de femmes travaillant dans des emplois peu rémunérés et à faible responsabilité.

La Commission des experts note que selon les indications du Gouvernement les Conventions collectives existantes présentent une nette faiblesse lorsqu'il s'agit de traiter la question de l'égalité des salaires. Rappelant que la Convention prévoit l'application des principes de la Convention par le biais de Conventions collectives et notant que les négociations collectives jouent un rôle significatif dans la détermination des salaires en vertu de la loi sur les salaires, la Commission demande au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour coopérer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, afin de donner effet aux dispositions de la Convention, notamment en favorisant la sensibilisation et en développant les programmes de formation.

La Commission note qu'en vertu de l'article 7 3) de la loi sur l'égalité entre hommes et femmes un employé a le droit de demander qu'un employeur explique la méthode de calcul de la rémunération et fournisse également toute autre information nécessaire, sur lesquelles il est possible de se baser pour déterminer s'il y a eu discrimination. La Commission note que les employeurs, en vertu de l'article 11 2) de la loi sur l'égalité entre hommes et femmes, ont l'obligation de recueillir des données basées sur le sexe afin de permettre aux institutions concernées d'assurer un suivi et d'estimer si le principe de traitement égal est appliqué dans la pratique. Dans ce contexte, la Commission demande au gouvernement de fournir, dans son prochain rapport, des statistiques sur la répartition des hommes et des femmes dans les différentes catégories professionnelles et dans les différents niveaux de responsabilité des secteurs public et privé.

Convention n^{o} 111 : La Convention a été ratifiée en 2005. Un premier rapport a été demandé.

Honduras

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, le Honduras a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 41, 45, 87, 89 ,98 , 105, 138, 142 et 182.

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

Convention n^{o} 100 : Dans ses observations de 2005, la Commission d'experts prend note de l'adoption de la Loi concernant des chances similaires promulguée le 22 mai 2000 pour éliminer tout type de discrimination contre les femmes et aboutir à l'égalité entre les hommes et les femmes devant la loi. La section 44 de la loi demande le paiement d'un salaire égal pour un travail égal à condition que le travail, les jours ouvrables et les conditions d'efficacité et de séniorités soient respectées. La Commission rappelle au gouvernement que la Convention exige l'établissement d'une rémunération égale pour les hommes et les femmes « pour un travail d'égale valeur » et en choisissant la « valeur » du travail comme base de comparaison entre les hommes et les femmes, la Convention lui donne une interprétation plus large que « rémunération égale pour le même travail ».

La Commission note que la Loi relative à l'égalité des chances passe par un processus d'amendement qui sera approuvé en 2004. Elle demande au Gouvernement d'envisager d'amender la section 44 au cours du processus de révision afin qu'il s'applique pleinement au principe qui figure dans la Constitution et de rendre ainsi possible de comparer des tâches qui sont différentes mais qui sont néanmoins de valeur égale. Bien que la Convention soit applicable par différents moyens et non point uniquement par la législation, note la Commission, lorsque des lois et des règlements sur la rémunération égale existent, ils ne doivent pas être moins restrictifs que la Convention ou la contredire. En conséquence, la Commission demande au Gouvernement une nouvelle fois d'amender la législation mentionnée ci-dessus afin que le principe figurant dans la Convention trouve son expression dans la loi qui prévoit une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Hongrie

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la Hongrie a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111 et 183. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 3, 29, 45, 87, 89, 98, 105,138, 122 et 182.

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

Convention n^{o} 100 : Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission note que la section 142/A 1) de la Loi de l'égalité de traitement du code dispose que, «dans la définition de la rémunération d'un travail égal ou de valeur égale, la règle de l'égalité de traitement doit être satisfaite». La section 142/A 4), dans sa teneur modifiée, dispose que «les salaires basés sur une classification des emplois ou sur la performance doivent être déterminés dans des conditions telles que la règle d'égalité de traitement soit satisfaite». La Commission prie le gouvernement de fournir dans son prochain rapport des informations sur l'application pratique de la section 142/A du Code du travail, y compris sur toute affaire dont les tribunaux auraient eu à connaître qui mettrait en jeu la section 142/A.

Concernant la nouvelle section 70A du Code du travail et la section 36 de la loi de 2004 sur l'égalité de traitement, qui prévoient l'adoption par les employeurs de plans pour l'égalité de chances, la Commission fait valoir qu'elle estime de la plus haute importance que de tels plans incorporent des objectifs et des mesures pratiques spécifiques, en vue de l'application et du suivi du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. C'est pourquoi elle se réjouit de ce que le gouvernement déclare que les plans pour l'égalité de chances doivent prévoir des mesures contribuant à « l'élévation des salaires au niveau de ceux des autres salariés, en contrepartie de l'accomplissement de tâches de même valeur ». La Commission exprime l'espoir que le gouvernement fera tout ce qui est en son pouvoir pour assurer que la question de l'égalité de rémunération soit intégrée dans les plans pour l'égalité de chances et pour que la coopération des organisations d'employeurs et de travailleurs dans ce but soit acquise.

La Commission note que le gouvernement a prévu de faciliter, en coopération avec les partenaires sociaux, l'adoption généralisée de classifications des emplois et

de systèmes de calcul des rémunérations par secteur et par profession. La Commission prie le gouvernement d'indiquer toutes les mesures qui ont été prises pour inciter à utiliser des méthodes d'évaluation objective des emplois comme moyen de réponse au problème de la sous-évaluation discriminatoire des emplois basée sur le sexe dans le contexte des objectifs d'égalité

Convention n° 111 : Dans ses observations de 2006, la Commission note que la section la section 70 A du Code du travail reconnaît le rôle important des employeurs dans la promotion de l'égalité de chances en prévoyant que ceux-ci peuvent adopter un plan pour l'égalité de chances en concertation avec le syndicat ou le comité d'entreprise concerné. Les plans pour l'égalité de chances comprendront une analyse de la situation de l'emploi des groupes de salariés désavantagés, en particulier : a) les femmes; b) les travailleurs de plus de 40 ans; c) les Rom; d) les travailleurs handicapés; e) les travailleurs/travailleuses qui ont à élever deux enfants ou plus d'un âge inférieur à 10 ans ou qui doivent élever seuls un enfant de moins de 10 ans. Cette analyse doit prendre en considération le salaire, les conditions de travail, l'avancement, la formation professionnelle et les prestations annexes liées au statut de parent. Les plans doivent encore spécifier les objectifs de l'employeur en termes d'égalité de chances et les mesures envisagées pour y parvenir. L'article 36 de la loi fait obligation aux organismes publics employant plus de 50 salariés et aux personnes morales dans le capital desquelles l'État est majoritaire d'adopter un plan pour l'égalité de chances. La Commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les progrès de l'adoption et de la mise en œuvre des plans pour l'égalité de chances par les employeurs des secteurs public et privé et sur les résultats obtenus grâce à ces plans.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission note qu'en 2004, le taux d'emploi s'élevait à 63,1 % chez les hommes et à 50,7 % chez les femmes. Le gouvernement estime que des progrès sur le plan de l'égalité de chances des femmes dans l'emploi seraient possibles moyennant une meilleure conciliation des obligations familiales et des responsabilités professionnelles. Le gouvernement a pris toute une série de mesures destinées à aider les parents d'enfants en bas âge à ne pas perdre tout contact avec le marché du travail pendant les périodes où l'enfant ou un autre membre de la famille a besoin de soins, et donc à renouer plus facilement avec le marché du travail, ces mesures recouvrant la possibilité d'une formation, pour ces hommes et ces femmes, et des incitations financières pour les employeurs. La Commission prie le gouvernement de continuer de fournir des informations sur la situation des hommes et des femmes sur le marché du travail et les mesures prises pour promouvoir une plus grande égalité dans l'emploi et la profession, notamment les mesures susvisées et leur impact en termes d'égalité de chances entre hommes et femmes dans l'emploi.

Indonésie

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, l'Indonésie a ratifié les Conventions n^{os} 00 et 111. Le gouvernement examine la possibilité de ratifier la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156). L'Indonésie a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 89, 98, 105, 138 et 182.

II. **Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT**. Les observations ci-après de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux

dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

Convention n° 100 : Dans ses observations de 2006, la Commission note que la Confédération internationale des syndicats libres a exprimé ses préoccupations devant la situation de surreprésentation des femmes dans les emplois peu rémunérés, occasionnels et dépourvus de responsabilité, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, et par le fait que la discrimination fondée sur le sexe n'est pas explicitement prohibée dans la loi no 13/2003 sur la main-d'œuvre. Dans sa réponse, le gouvernement indiquait que les articles 5 et 6 (qui concernent l'égalité de chances et de traitement, sans discrimination) et l'article 92 (qui prévoit des critères objectifs de détermination des barèmes et structures de rémunération) de la loi n° 13/2003 sur la main-d'œuvre protègent de manière adéquate les femmes contre la discrimination, et que la prévention de la discrimination en matière salariale est assurée en procédant à l'examen des Conventions collectives et des règlements des entreprises.

Tout en prenant note des explications du gouvernement, la Commission avait néanmoins déploré l'absence d'une disposition garantissant expressément l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et elle avait fait observer que l'ancienne loi sur l'emploi de 1997 prévoyait que, « lors de la détermination des salaires, il est interdit à l'employeur de pratiquer quelque discrimination que ce soit dès lors que les emplois considérés sont de valeur égale ». Elle avait demandé que le gouvernement étudie la possibilité de modifier la loi n° 13/2003 sur la main-d'œuvre. La Commission note que le gouvernement réitère ses précédentes explications et déclare que, puisque l'Indonésie a ratifié la Convention, les dispositions de la Convention sont légalement contraignantes, La Commission rappelle qu'il est indiqué au paragraphe 3 1) de la recommandation no 90 que : « si les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération le permettent, l'application générale du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être assurée au moyen de dispositions légales ». De plus, la Commission note que le gouvernement confirme que le règlement gouvernemental n° 8 de 1981 reste en vigueur et que les « accords de travail, règlements des entreprises ou Conventions collectives » doivent être établis conformément à l'article 3 de cet instrument qui prévoit que, pour la détermination des salaires, les employeurs ne feront pas de discrimination entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. La Commission prend note avec intérêt du lancement en décembre 2005 des lignes directrices concernant l'égalité de chances dans l'emploi (EEO), qui contiennent des recommandations détaillées sur la manière de mettre en œuvre le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un «travail de valeur égale» tel qu'exprimé par la Convention. Compte tenu de ce qui précède et du fait que la Convention a été ratifiée depuis maintenant près de cinquante ans, la Commission estime que la protection prévue par la Convention se trouverait grandement améliorée si la loi n° 13/2003 sur la main-d'œuvre était modifiée de manière à exprimer explicitement dans des formes légales le principe posé par la Convention. Elle exprime l'espoir que le gouvernement sera prochainement en mesure de procéder à une telle révision de la loi. Entre-temps, elle le prie de fournir dans ses futurs rapports des informations détaillées sur l'application pratique du règlement gouvernemental n° 8/198, et sur les activités

déployées pour promouvoir et mettre en œuvre les lignes directrices EEO, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006, la Commission note avec intérêt que le gouvernement s'efforce de recueillir et diffuser des données sur le marché du travail, notamment des statistiques sur les gains moyens des hommes et des femmes. Elle note que d'après les statistiques publiées sur le site Web du Département de la main-d'œuvre et des migrations en 2003, le salaire moyen net mensuel des femmes s'élevait à 74 % de celui des hommes. Les statistiques de 2003 sur le gain moyen/salaire net mensuel confirment que les femmes sont en forte majorité dans les catégories salariales les plus basses : environ 55 % des femmes reçoivent moins de 200 000 roupies par mois alors que dans la catégorie salariale de plus de 2 000 000 de roupies par mois, la proportion qu'elles représentent n'est que de 13 %.

Faisant suite à ses précédents commentaires sur les mesures prises pour promouvoir une évaluation objective des emplois, la Commission prend note avec intérêt de la décision ministérielle no KEP/49/MEN/IV/2004 portant réglementation de la structure et du barème des rémunérations, en application de l'article 92 de la loi n° 13/2003 sur la main-d'œuvre. Elle note que cette décision prévoit que les entreprises doivent déterminer une structure et un barème des rémunérations sur la base d'une analyse des emplois, d'une description des emplois et d'une évaluation des emplois (section 3). La section 6 de cette décision ministérielle prévoit que l'évaluation des emplois prend en considération des facteurs tels que la responsabilité, la contribution apportée par l'occupation considérée à l'entreprise, les risques professionnels et le degré de difficulté professionnelle.

Convention n° 111 : Dans ses observations de 2006, la Commission prend note avec intérêt du lancement le 8 décembre 2005, des Directives concernant l'égalité de chances dans l'emploi (EEO) qui ont été élaborées avec le concours de l'OIT et en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces directives donnent des orientations aux entreprises du secteur privé pour la traduction dans la réalité du principe d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. Elles marquent une étape importante dans l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. La Commission demande au gouvernement de communiquer des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces directives et diffuser des renseignements sur leur contenu et leurs objectifs auprès des employeurs et des travailleurs. L'OIT continue de fournir une assistance au gouvernement afin de promouvoir l'application de ces directives.

En outre, la Commission souligne la nécessité de prendre des mesures efficaces pour améliorer l'accès des femmes à une palette plus grande de professions y compris à des positions non traditionnelles et à des niveaux plus élevés. La Commission souligne également la nécessité de contrôler plus étroitement les conséquences des actions prises par l'inspection du travail pour répondre aux discriminations basées sur le sexe.

Dans sa demande directe formulée en 2006, la Commission prend note des explications du gouvernement selon lesquelles la protection dans l'emploi et la profession par rapport au harcèlement sexuel est couverte par le chapitre XIV du Code pénal, qui concerne les atteintes aux bonnes mœurs et qui incrimine, entre autres, la diffusion d'écrits, de représentations ou d'objets contraires à la décence

(art. 282-283), le viol (art. 285) et le recours à la force ou à la menace d'un tel recours pour commettre ou pour tolérer des actes obscènes (art. 289). La Commission estime cependant que ces dispositions risquent de ne pas suffire à assurer une protection adéquate contre toutes les formes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, comme prévu dans l'observation générale de 2002. Néanmoins, elle note que les récentes directives (2005) sur l'égalité de chances dans l'emploi (EEO) dans le secteur privé comportent une définition plus exhaustive du harcèlement sexuel au travail et énoncent les mesures à prendre par les employeurs. Compte tenu de ces éléments, la Commission incite le gouvernement à revoir sa législation, de manière à définir explicitement le harcèlement sexuel au travail et l'interdire, et à prévoir aussi une protection adéquate des victimes.

Jordanie

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la Jordanie a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

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

Convention n^{o} 100 : Dans l'observation qu'elle a formulée en 2006, la Commission a noté que la section 23 ii) a) de la Constitution, en affirmant que tous les travailleurs doivent recevoir le salaire approprié à la quantité et à la qualité du travail accompli, ne traduit pas de manière adéquate le principe posé par la Convention.

À cet égard, la Commission note que le gouvernement indique que la législation en vigueur s'appuie sur le principe selon lequel la valeur de la rémunération doit être subordonnée à la quantité de travail accompli et à la manière dont il est accompli et que l'égalité doit être fondée sur la valeur du travail fourni indépendamment du sexe de la personne qui l'accomplit. Le gouvernement déclare en outre que la définition du salaire dans le Code du travail et le fait que le «travailleur» soit défini comme « toute personne, de sexe masculin ou de sexe féminin, qui accomplit un travail contre rémunération » confirment ces principes.

Notant les explications fournies par le gouvernement, la Commission souligne que le caractère étroit de la formulation de la section 23 i) a) de la Constitution et les dispositions du Code du travail ne garantissent pas l'application du principe posé par la Convention. Si des critères objectifs comme la qualité et la quantité du travail peuvent être utilisés pour déterminer les niveaux de gains, leur utilisation ne doit pas faire obstacle à la pleine application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. La Commission souligne qu'il est important d'assurer que le travail d'une femme, même s'il est différent de celui accompli par un homme, a néanmoins une valeur égale qui est basée sur des critères d'évaluation objective comme la responsabilité, la qualification et l'effort, et les conditions dans lesquelles le travail est effectué, et qu'il doit être rémunéré par conséquent de manière égale. Ayant précédemment noté qu'il existe un écart considérable dans les rémunérations entre hommes et femmes, notamment dans le secteur privé, et que le marché du travail est marqué par un niveau élevé de ségrégation de genre, la Commission demande au gouvernement de fournir dans son

prochain rapport des informations sur les mesures législatives ou réglementaires qu'il a prises ou qu'il envisage de prendre pour assurer l'application pleine et entière du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Dans sa demande directe formulée en 2006, la Commission note qu'un nouveau projet de Règlement relatif à la fonction publique est actuellement en discussion au Conseil de la fonction publique. En vertu de ce projet, une fonctionnaire pourrait percevoir des allocations familiales non seulement dans les cas où elle est veuve ou la conjointe d'une personne handicapée, mais aussi dans le cas où elle est «soutien de famille». La Commission souligne qu'il n'est précisé dans la nouvelle législation que les fonctionnaires de sexe féminin ont droit à des allocations familiales si elles ont à charge leur conjoint et leurs enfants sur la même base que fonctionnaires de sexe masculin alors même que leur conjoint est en mesure de travailler. La Commission invite le gouvernement à étudier la possibilité de permettre aux deux conjoints de décider lequel d'entre eux sera le bénéficiaire des allocations familiales et de ne pas partir du principe que les allocations familiales seront versées automatiquement à l'homme et à la femme que dans des cas exceptionnels, si par exemple la femme démontre qu'elle est le soutien de famille ou qu'elle élève seule ses enfants. La Commission invite le gouvernement à réexaminer la formulation du projet dans l'optique de la Convention.

Convention n° 111 : Dans ses observations de 2006, La Commission note que selon le gouvernement, en 2004, les femmes représentaient 49 % des personnes nommées dans la fonction publique. Le gouvernement s'est ensuite référé à sa politique qui vise à renforcer la capacité des fonctionnaires en leur faisant participer sans discrimination à des missions et à des sessions de formation. La Commission prend note avec intérêt de cette information mais elle note néanmoins que selon les statistiques de 2005 relatives à la répartition hommes/femmes dans les différentes catégories professionnelles de la fonction publique, les femmes continuent d'occuper de manière disproportionnée les postes de la catégorie 4 (administration), tandis que les hommes prédominent dans la catégorie 1 (cadres) et dans la catégorie 2 (spécialistes techniques.

Préoccupée par la lenteur des progrès accomplis pour arriver à un équilibre plus équitable entre les hommes et les femmes dans la fonction publique et notamment dans les échelons les plus élevés, la Commission attire l'attention sur l'obligation du gouvernement de prendre des mesures actives pour mettre en œuvre une politique nationale de l'égalité en ce qui concerne l'emploi qui soit sous son contrôle direct. La Commission exhorte le gouvernement à accélérer ses efforts à cet égard y compris en cherchant à savoir les causes sous-jacentes des déséquilibres existants et l'invite à rendre compte de ces résultats dans son prochain rapport.

La Commission souligne que la formation professionnelle et l'enseignement sont un instrument déterminant pour le progrès des femmes dans l'emploi et la profession. La Commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les types de formation professionnelle offerts aux femmes ne diminuent pas leur chance de concourir sur une base égale avec les hommes en vue d'accéder à un éventail plus ouvert et, notamment, aux postes les plus élevés. Elle demande au gouvernement de fournir dans son prochain rapport des informations indiquant les progrès qui ont été accomplis à cet égard ainsi que

les mesures adoptées pour former les femmes dans des domaines qui ne sont pas traditionnels.

En ce qui concerne les questions liées au harcèlement sexuel, la Commission note dans la demande directe qu'elle a formulée en 2006 que la section 162 de la loi relative à la Fonction publique de 2002 exige la révocation d'un fonctionnaire qui est condamné pour félonie ou pour une infraction contre la morale publique. Le Gouvernement réitère à nouveau les dispositions pertinentes du Code pénal et du Code du travail concernant les actes contre la morale publique. La Commission rappelle qu'en vertu de la Convention, le harcèlement sexuel est considéré comme une forme interdite de discrimination sexuelle dans l'emploi et la profession qui peut exiger des mesures spéciales de prévention et de protection. Tout en considérant que les dispositions juridiques actuelles constituent une première étape en vue d'une meilleure protection contre le harcèlement sexuel, la Commission estime qu'elles ne fournissent pas une protection suffisante contre toutes les formes de harcèlement sexuel telles qu'elles sont mentionnées dans les observations générales de 2002. Elle encourage par conséquent le gouvernement à se demander si les dispositions actuelles répondent à toutes les formes de harcèlement sexuel au travail et à fournir des informations sur des cas dont les tribunaux ont été saisis qui sont basés sur les dispositions mentionnées plus haut relatives au harcèlement sexuel et quels ont été les résultats.

Kenya

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, le Kenya a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Il a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

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

Convention n^{o} 100 : dans sa demande directe formulée en 2006, la Commission note que la politique salariale de janvier 2006 applicable à la fonction publique dont le texte est joint au rapport du gouvernement prévoit « que les personnes occupant des postes similaires et exerçant des responsabilités semblables seront rémunérées d'une façon similaire » et que les critères qui seront retenus à cette fin seront le contenu de l'emploi tel qu'il est défini par une évaluation de l'emploi, le reclassement, les qualifications, les compétences et les responsabilités liées au poste (par. 49 et 73 à 77 de la politique). Si le programme se réfère à l'objectif d'égalité horizontale et verticale des salaires dans l'ensemble de la fonction publique, il ne mentionne pas la nécessité d'assurer une rémunération égale entre les hommes et les femmes pour un travail égal. La Commission demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que, lors de la mise en œuvre de la politique salariale applicable à la fonction publique, le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit pleinement pris en compte, notamment des mesures pour garantir l'harmonisation du reclassement et de la structure des salaires prévue soit réalisée sans préjugé de sexe.

Convention n^{o} 111 : dans sa demande directe formulée en 2006, la Commission prend note d'un rapport d'étude sur les questions de base relatives aux deux sexes en matière d'emploi d'agriculture et de développement rural en tant qu'aspects de la

stratégie pour réduire la pauvreté (étude par pays : Kenya). Ce rapport a été préparé à la demande du ministère du Travail et du Développement des Ressources humaines. L'un des points souligné dans cette étude est la nécessité de s'assurer que les femmes bénéficient, dans des conditions d'égalité avec les hommes, des services d'appui en matière agricole. La Commission prend également note de l'analyse de la situation des femmes dans l'emploi et la profession qui figure au document de session no 2 de 2006 sur l'égalité entre hommes et femmes et sur le développement du Ministère des genres, des Sports, de la Culture et des Affaires sociales. Selon ce texte, la participation des femmes dans l'emploi salarié a atteint 29,6 % en 2004 (35,6 % dans l'emploi hors agriculture). Dans la fonction publique, la participation des femmes a peu progressé (de 24 à 29,6 %) entre 1998 et 2003, et les femmes ont des difficultés particulières à accéder à des postes de niveau moyen ou supérieur. Le document indique plusieurs mesures que le gouvernement a l'intention de prendre pour permettre aux hommes et aux femmes d'accéder aux mêmes possibilités économiques et d'emploi – y compris de tirer profit du changement des perceptions et des traditions qui perpétuent les inégalités entre hommes et femmes. Le Gouvernement veut également réexaminer la législation qui entrave l'accès aux ressources économiques et la supervision de leur utilisation et le développement des indicateurs sur la participation des femmes au développement.

Nouvelle-Zélande

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la Nouvelle-Zélande a ratifié les Conventions n^{os} 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 98, 105, 138 et 182.

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

Convention n^{o} 100 : Dans sa demande directe formulée en 2005, la Commission rappelle qu'en Nouvelle-Zélande l'égalité de rémunération entre travailleurs accomplissant un même travail ou un travail similaire est inscrite dans plusieurs lois, notamment la loi de 2000 sur les relations d'emploi (ERA), la loi de 1993 sur les droits de l'homme (HRA) et la loi de 1972 sur l'égalité de rémunération (EPA). La définition de la discrimination dans les relations de travail se limite aux cas d'employés qui travaillent pour le même employeur.

La Commission souligne que la Convention exige l'égalité de rémunération pour "un travail de valeur égale", notion qui va plus loin que celle de travail identique ou similaire puisqu'elle fait appel à la valeur du travail comme point de comparaison en vue de l'égalité à atteindre. S'agissant du champ de comparaison, la Commission considère que ce champ devrait être aussi large que le permet le niveau auquel les politiques, les systèmes et les structures des salaires sont coordonnés. Notant que les plans d'adoption une nouvelle législation sur le salaire égal a été abandonnée en 2004, la Commission demande au gouvernement de la tenir informée de toute nouvelle initiative visant à amender la législation actuelle sur l'égalité des salaires afin de la rendre conforme à la Convention.

La Commission prend note avec intérêt du rapport du Groupe de travail sur l'égalité du salaire et de l'emploi dans la fonction publique, dans les services de santé et d'enseignement publics qui a été publié en mars 2004. Le Groupe de travail

a défini la notion de « salaire égal » par « femmes et d'hommes qui reçoivent le même salaire pour le même travail et pour des tâches qui tout en pouvant être différentes sont d'égale valeur. Elle identifie trois secteurs importants qui touchent le salaire des femmes et l'équité dans l'emploi : le travail que les femmes accomplissent, la façon dont ce travail est évalué, et la manière dont il est organisé. Notant en particulier les recommandations du Groupe de travail en ce qui concerne la négociation des Conventions collectives, le salaire minimum, le développement de l'outil d'évaluation selon le sexe, la vérification de l'égalité des salaires et l'établissement d'un processus pour le règlement des réclamations liées au salaire égal, la Commission demande au gouvernement de fournir des informations sur la mise en œuvre de la série complète des recommandations et le Plan d'action du Groupe de travail. Le gouvernement est également invité à fournir des informations sur les mesures qu'il a prises ou qu'il envisage de prendre pour promouvoir l'application de la Convention dans le secteur privé y compris la coopération avec les partenaires sociaux à cet égard.

La Commission note que d'après le Household Labor Survey Income Supplement (Enquête complémentaire sur les revenus de la population active) la progression en pourcentage de la rémunération horaire des femmes par rapport à celle des hommes serait de 4 % entre 1997 et 2003. Des progrès en vue de combler l'écart entre les groupes d'âge de 24 à 54 ans ont été faits alors que l'écart entre les autres groupes d'âge s'est sensiblement agrandi. Selon le Gouvernement l'écart de salaire par genre a diminué de manière similaire pour les Européens, les Maori et les populations du Pacifique mais il demeure plus large entre les Néo-zélandais d'origine européenne. Le Trust Diversity Survey Report de 2004 publié par Equal Employment Opportunity Trust (.Égalité des chances dans l'emploi) indique que l'écart dans le salaire horaire s'est accru depuis 2003 alors qu'il a diminué légèrement pour le salaire ce qui montre une augmentation des heures de travail des femmes.

Convention n° 111 : Dans les observations qu'elle a formulées en 2005, la Commission prend note avec intérêt de la création en 2002 d'un poste de commissaire à l'égalité des chances dans l'emploi (EEO) au sein de la Commission des droits de l'homme et de la nomination du premier commissaire en 2003. Depuis sa nomination, la Commission des droits de l'homme a publié un rapport intitulé «Framework for the future : Equal employment opportunities in New Zealand», dans lequel elle formule plusieurs recommandations concernant notamment l'adoption d'un nouveau texte de loi faisant obligation aux employeurs privés et publics d'élaborer et d'appliquer des plans d'égalité des chances dans l'emploi et d'en faire connaître régulièrement les résultats. La Commission demande au gouvernement de continuer à la renseigner sur les activités de la Commission des droits de l'homme et du Commissaire à l'égalité des chances dans l'emploi ainsi que sur la suite donnée au rapport susmentionné.

Norvège

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la Norvège a ratifié les Conventions Nos 100, 111et 156. Elle a également ratifié les Conventions n^{os} 29, 87, 89, 98, 105, 138, 142 et 182.

II. **Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT**. Les observations ci-après de la Commission d'experts de l'OIT sur les questions relatives aux

dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont trait à ce qui suit :

Convention n° 100 : Dans la demande directe qu 'elle a formulée en 2006, la Commission note avec intérêt la création de la Commission de l'égalité de salaire qui a le mandat de fournir des informations sur la différence de rémunération entre les hommes et les femmes, d'en examiner les causes et de proposer des mesures pour aider à l'élimination de ces différences. La Commission note que les partenaires sociaux jouent également un rôle dans le fonctionnement de la Commission grâce à leur participation à un groupe de travail qui a été nommé. Elle note en outre que le Médiateur pour l'égalité et contre la discrimination et le Tribunal afférent ont été créés le 1er janvier 2006 et qu'ils réunissent les fonctions qui étaient dévolues au Médiateur pour l'égalité des sexes et le Conseil d'appel de l'égalité des genres. La nouvelle agence a la responsabilité de mettre en œuvre la Loi de l'égalité des sexes y compris la disposition de la section 5 sur l'égalité des salaires.

La Commission se félicite des renseignements qui lui ont été communiqués sur les conséquences des mesures prises par le Gouvernement pour promouvoir les femmes à des positions de plus grande responsabilité, notamment dans des conseils d'administration. Elle note à cet égard que les règles relatives à la représentation des genres dans les conseils de société publiques à responsabilité limitée sont entrées en vigueur le 1er janvier 2006.

La Commission prend note de l'information sur la différence des rémunérations entre hommes et femmes dans le rapport de la Commission de l'établissement des rapports techniques sur les règlements fiscaux (TRCIS). Elle note en particulier qu'entre 2004 et 2005, l'écart de salaires entre les sexes a diminué dans un certain nombre de secteurs y compris la construction, les services, l'enseignement et l'administration centrale alors qu'il s'est creusé dans le commerce de détail, les hôtels, les restaurants, les services financiers et les municipalités. En 2005, le salaire mensuel des femmes se situait à 84, 7 % des revenus des hommes (y compris des employés à temps partiel). Pour le Gouvernement, la raison principale à cet écart persistant vient du fait que le marché du travail en Norvège est caractérisé par une forte ségrégation dans des secteurs dominés par les hommes qui occupent des professions à haut salaire alors que dans les catégories professionnelles où dominent les femmes les rémunérations sont moindres. Le Gouvernement indique en outre que les différences de salaire persistent alors que les professionnels des deux sexes ont le même niveau d'enseignement et d'expérience- un fait confirmé par les données de TRCIS qui montrent qu'en dépit du fait que les femmes représentent la majorité des personnes qui ont effectué un cursus universitaire de 4 ans ou moins, elles n'ont gagné en 2005 que 80, 6 % des revenus des hommes

Convention n° 156 : Dans sa demande directe de 2006, la Commission note avec intérêt les récents développements législatifs relatifs à l'application de la Convention. Elle relève que, suite à l'amendement de la loi sur les conditions de travail, les employés bénéficient d'horaires de travail souples (art. 10-2 (3), ainsi que d'un congé de présence parentale de trois ans pour élever un enfant (art. 12-6). La loi précitée étend, en outre, le congé de paternité à deux semaines suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant (art. 12-3) et donne des droits étendus aux employés afin que ceux-ci puissent bénéficier d'un congé en cas de maladie ou d'accident de leur enfant (art. 12-9 4). La Commission observe également que les

modifications apportées à la loi sur l'assurance du 28 février 1997 établissant les prestations de maternité, de paternité et d'adoption ont permis aux pères de bénéficier, en tant que tels, des prestations parentales et d'adoption. Elle note qu'en 2005 environ 90 % des pères pouvant y prétendre ont exercé leur droit de percevoir ces prestations. La Commission note, pour conclure, que la loi sur l'égalité entre les sexes, telle qu'amendée, interdit désormais de manière expresse le traitement différencié plaçant une femme ou un homme dans une situation plus défavorable que celle dans laquelle ils se seraient autrement trouvés en raison de la grossesse, de la naissance d'un enfant ou de l'exercice du droit à congé (section 3 2).

République de Corée

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, la République de Corée a ratifié les Conventions Nos 100, 111, 156 et 183. Elle a également ratifié les Conventions Nos 122, 138, 142 et 182.

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

Convention n° 100 : Dans sa demande directe formulée en 2006, la Commission des Experts note que selon le rapport du ministère du Travail sur l'enquête mensuelle sur le travail, 1'écart des rémunérations entre hommes et femmes était encore très élevé en 2003, puisqu il était de près de 37 %. Le gouvernement indique qu'un certain nombre de facteurs contribuent à cette situation : des systèmes de rémunération basés sur 1'ancienneté alors que, en général, les femmes occupent un emploi moins longtemps; le fait que les femmes travaillent moins souvent dans les plus grosses entreprises, où les rémunérations sont les plus élevées; la discrimination à l'égard des femmes; le niveau d'emploi assez bas des femmes ayant un niveau d instruction élevé (présence prédominante de femmes dans les emplois de bureau); la tendance chez les femmes à accéder à un emploi se situant en deçà de leur niveau d'instruction; et enfin la propension à un travail irrégulier par suite de ruptures de carrière liées à des considérations familiales. Dans ce contexte, la Commission note que le gouvernement est en train de prendre ou de prévoir un certain nombre de mesures tendant à une meilleure application du principe de la Convention. Ces mesures recouvrent les recommandations suivantes : prescrire aux employeurs de justifier des différences de rémunération entre les hommes et les femmes qu'ils emploient; renforcer l'inspection du travail pour éliminer les discriminations salariales; engager des actions positives engagées à titre expérimental dans des entreprises publiques et des organismes publics pour développer 1'emploi féminin, faire progresser l'accession des femmes à des postes de responsabilité et affecter davantage de femmes dans les services principaux; inciter les entreprises à aborder la question de 1'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le cadre de la gestion du personnel. La Commission demande au gouvernement de communiquer des informations sur les mesures prises pour développer et mettre en œuvre chacune des mesures susmentionnées dont 1'expérience pratique acquise et les résultats obtenus pour combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

Convention n 111 : Dans sa demande directe de 2006, la Commission note que d'après le rapport du gouvernement, au cours de la période couverte par les

statistiques communiquées, la proportion de femmes occupant des postes professionnels, techniques et de direction a progressé plus vite que celle des hommes. En 2000, 21,9 % de tous les salariés de sexe masculin et 14 % de toutes les salariées de sexe féminin occupaient un poste de ce niveau, alors qu'en 2003, ce ratio était de 22,2 % pour les hommes et de 17 % pour les femmes. Dans le même temps, le ratio de femmes salariées ayant un titre universitaire ou de 1'enseignement supérieur n'a pas progressé. La Commission note que le gouvernement met en œuvre sur une base expérimentale des mesures d'action positive pour faire progresser 1'emploi des femmes, notamment aux postes de direction des entreprises d État et des institutions gouvernementales. Elle prie le gouvernement de continuer de fournir des informations sur la participation des hommes et des femmes dans le marché du travail et sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir 1'égalité de chances et de traitement.

La Commission note que la section 12 de la loi sur 1'égalité dans 1'emploi réprime le harcèlement sexuel au travail de la part d'employeurs, de cadres ou d'autres travailleurs et que la section 2 2) de cette loi inclut dans la définition du harcèlement sexuel au travailles éléments constitutifs d un environnement hostile et le harcèlement à caractère de chantage « quid pro quod »). Selon la section 13 de cette loi, les employeurs ont 1'obligation d assurer des programmes éducatifs sur le harcèlement sexuel et de prendre des mesures disciplinaires ou autres à 1'égard des auteurs de harcèlement sexuel. La section 7 de la loi sur 1'égalité entre hommes et femmes et la prévention de la discrimination exprime interdit aux salariés et aux employeurs d'institutions publiques de se livrer au harcèlement sexuel, qui est une forme de discrimination sexuelle. Les victimes de harcèlement sexuel peuvent demander la médiation de la Commission sur 1'égalité de 1'emploi ou porter plainte devant les bureaux régionaux du travail. La Commission prie le gouvernement de fournir des informations sur 1'application pratique des dispositions juridiques susmentionnées sur le harcèlement sexuel, y compris des exemples de mesures de prévention qui ont été prises et comment elles ont contribuées à faire reculer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Convention n° 156 : Après avoir examiné le premier rapport du Gouvernement en vertu de la Convention, la Commission a soumis une demande détaillée au Gouvernement en 2004. La Commission note d'autre part, que le rapport du gouvernement se réfère presque uniquement à des mesures visant à prévenir la discrimination à l'encontre des femmes, y compris les femmes avec des enfants. La Commission exprime 1'espoir que dans son prochain rapport, le gouvernement traitera des questions plus larges couvertes par la Convention, y compris la question des mesures garantissant que les travailleurs ayant des responsabilités familiales - qu'ils soient de sexe masculin ou féminin- ne subissent aucune discrimination par rapport aux travailleurs n'ayant pas de telles responsabilités.

La Commission estime que ces mesures ne constituent pas à elles seules une politique nationale cohérente et officielle visant à permettre aux hommes et femmes travaillant et ayant des responsabilités familiales d'être employés sans discrimination et à les aider à concilier leur travail avec leurs responsabilités familiales. La Commission rappelle que les gouvernements doivent s engager à poursuivre une politique nationale officielle sous la forme la mieux adaptée aux conditions et possibilités nationales et qui vise spécifiquement à permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s engager dans une profession sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales (voir 1 étude

d'ensemble, 1993, par. 63). La Commission prie le gouvernement de lui transmettre des informations sur les mesures qu il prend pour élaborer une politique coordonnée et cohérente dont 1'objectif d'ensemble est d'instaurer 1'égalité pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales.

La Commission note avec préoccupation qu'il ressort du rapport du gouvernement, que 36,5 % des femmes et 46,7 des hommes ont travaillé plus de 54 heures par semaine en 2000. Cette pratique répandue d'heures supplémentaires n'est pas compatible avec des politiques favorables à la famille sur le lieu de travail. Bien que la Commission note que le temps de travail hebdomadaire est passé de 44 à 40 heures par semaine, elle demande néanmoins au gouvernement de lui fournir des information sur le mesures qu'il va prendre pour réglementer le temps de travail et garantir qu'un meilleur équilibre entre les responsabilités familiales et les responsabilités professionnelles sera établi sur le lieu de travail.

La Commission relève également que la législation ne prévoit pas actuellement de système d'horaire variable pour les employés afin de leur permettre, par exemple, de moduler leur temps de travail afin de pouvoir plus facilement chercher leurs enfants à 1'école. Elle demande au Gouvernement d'indiquer les mesures qui seront prises pour mettre en œuvre des arrangements souples qui soient favorables à la famille sur le lieu de travail.

Singapour

I. Parmi les Conventions pertinentes de l'OIT, Singapour a ratifié la Convention n^{os} 100. Il a également ratifié la Convention n^{os} 29, 45, 98, 138 et 182.

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

Convention n^{o} 100 : La Commission note que l'article 12 a) de la Constitution de Singapour prévoit que toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à une protection égale. Toutefois ni la Constitution ni la Loi sur l'emploi ne contient de dispositions spécifiques interdisant la discrimination sexuelle ou exigeant une rémunération égale pour un travail d'égale valeur.

La Commission prend note de la Déclaration Tripartite sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes qui accomplissent un travail de valeur égale, dans laquelle le Congrès national des syndicats, la Fédération nationale des employeurs de Singapour et le Ministère de la Main d'œuvre se disent déterminés à appliquer le principe figurant dans la Convention. Elle note également que les organisations d'employeurs, les syndicats et le gouvernement ont convenu d'insérer une clause dans les Conventions collectives pour assurer que les employeurs respecteront le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans les entreprises. La Commission demande au gouvernement de la tenir informée des progrès accomplis en vue d'insérer de ces clauses dans les Conventions collectives, et de fournir des preuves de ces clauses et de ces accords.