



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

Distr. générale  
9 mai 2008  
Français  
Original : anglais

---

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

**Quarante et unième session**

30 juin-18 juillet 2008

Point 5 de l'ordre du jour provisoire\*

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

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

**Note du Secrétaire général**

**Additif**

**Organisation internationale du Travail**

---

\*CEDAW/C/2008/II/1.

## **Rapport de l'Organisation internationale du Travail**

### **I. Introduction**

1. Un certain nombre de conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) traitent des dispositions de l'article 11 de la Convention sur 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 164 États membres;
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111), ratifiée par 166 États membres;
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156), ratifiée par 40 États membres.

2. 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 de 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 (femmes), 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).

3. L'application des conventions ratifiées est supervisée à l'OIT par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 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. Les observations sont consignées dans le rapport annuel de cette dernière 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 la base de données de l'OIT relative aux activités de surveillance (ILOLEX).

4. Les explications fournies ci-après constituent de brèves références à des commentaires beaucoup plus détaillés des organes de contrôle de l'OIT. Les observations de la Commission d'experts auxquelles il est fait référence dans la section II ci-après peuvent être consultées à l'adresse : <http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/index.htm>, dans la base de données APPLIS.

**II. Renseignements sur la situation de certains pays****Finlande**

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Finlande a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100, 111 et 156. Elle a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 29, 105, 138, 182, 87, 98, 122, 142, 175 et 177.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

**Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)  
(observation de 2006)**

5. La Commission d'experts a pris note du fait que le Plan d'action pour l'égalité des sexes 2004-2007 renfermait un certain nombre d'objectifs et de mesures visant à réduire les écarts de rémunération liés au sexe en coopération avec les organisations professionnelles. Elle a noté avec intérêt que, comme le prévoyait le Plan d'action, les dispositions antérieures de la législation sur l'égalité avaient été renforcées par la loi n° 232/2005 modifiant la loi sur l'égalité des hommes et des femmes. En vertu de la loi modifiée, les établissements publics et privés comptant plus de 30 salariés sont tenus de présenter des plans pour l'égalité dans lesquels figurent des informations permettant aux travailleurs et aux employeurs de suivre la situation dans l'entreprise, notamment des informations détaillées sur la répartition des différents postes entre les hommes et les femmes, la classification des postes selon le sexe de leur occupant, la rémunération de ces postes et les écarts de rémunération [art. 6 a) 2)]. De plus, les plans pour l'égalité doivent prévoir des mesures visant à réaliser l'égalité de rémunération et présenter un bilan de l'impact des mesures déjà prises dans ce sens.

6. Selon la loi susmentionnée, les employeurs doivent également favoriser un recrutement équitable des hommes et des femmes dans les différents postes et créer des conditions égales de progression dans la carrière [art. 6 a) 2)]. La Commission a donc prié le Gouvernement de lui fournir des informations sur : a) la mise en œuvre et le respect des dispositions relatives à l'égalité de rémunération de la loi révisée sur l'égalité des hommes et des femmes, notamment sur ce que font le Médiateur et la Commission de recours pour l'égalité des sexes pour s'assurer que la loi est bien appliquée, ainsi que la jurisprudence pertinente; b) l'état d'avancement de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'égalité en matière de rémunération prévus par la loi, en donnant des exemples de plans ayant abouti à la réduction des écarts de rémunération dans les entreprises concernées; et c) la manière dont la promotion et l'utilisation de méthodes objectives d'évaluation des emplois permettent d'assurer le respect des dispositions de la loi sur l'égalité.

**Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981  
(n° 156) (observation de 2007)**

7. La Commission d'experts a pris note du fait que le Gouvernement, en coopération avec les partenaires sociaux, avait mené une campagne d'information sur le congé de paternité en 2002 et en 2003, afin de faire connaître les dispositions relatives au congé de paternité prolongé en vigueur depuis 2003 et d'encourager les hommes à se prévaloir de leur droit à un congé pour raisons familiales. Selon les renseignements communiqués par le Ministère des affaires sociales et de la santé, à la fin de 2006, en Finlande, les pères avaient utilisé moins de 4 % des jours de congé parental auquel ils avaient droit et d'après une étude publiée en 2005 par l'Institut d'assurance sociale, ceux qui l'avaient fait tendaient à avoir un niveau élevé de revenu. La Commission a noté qu'au cours de la période considérée, la loi avait été révisée de façon à encourager les hommes à se prévaloir de leur droit à un congé pour motif familial, notamment en établissant un lien entre le congé de paternité prolongé et la durée minimale du congé parental ainsi qu'en augmentant le montant de l'indemnité versée au cours des périodes de congé pour raisons familiales. Elle a également noté que de nouvelles dispositions législatives étaient envisagées pour encourager les hommes à participer davantage à la vie familiale

(Politique d'égalité des sexes en Finlande, Ministère des affaires sociales et de la santé, 2007:2). La Commission a prié le Gouvernement de continuer à donner des précisions sur les mesures prises en vue de promouvoir le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes ainsi que des informations statistiques sur la mesure dans laquelle des hommes prennent des congés pour raisons familiales.

8. S'agissant du retour au travail après un congé pour raisons familiales et de la protection contre le licenciement, la Commission a rappelé qu'aux termes de l'article 8, les responsabilités familiales, en tant que telles, ne constituaient pas un motif valable de mise à pied. Or, selon l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des employés salariés (STTK) et la Confédération d'unions de professeurs d'université en Finlande (AKAVA), bien qu'un employé prenant un congé parental soit en principe davantage protégé contre le licenciement, l'employeur peut réorganiser le travail et engager de nouveaux employés de façon que cette personne se retrouve oisive à son retour de congé, ce qui rend possible son licenciement. La Commission des employeurs des collectivités locales (KT) a déclaré que l'évolution rapide des conditions de travail pouvait rendre le licenciement inévitable, par exemple lorsque le travail était réorganisé au cours d'un long congé pour raisons familiales et que l'emploi précédent ou un emploi semblable conforme au contrat de travail ne pouvait pas être offert à l'employé. À cet égard, elle a fait observer qu'aux termes de l'article 9 du chapitre 4 de la loi sur le contrat de travail, à la fin d'une période de congé pour raisons familiales, l'employé a d'abord le droit de retrouver son emploi précédent. Si ce n'est pas possible, l'employeur doit lui proposer un emploi équivalent conforme à son contrat de travail et si c'est également impossible, il doit lui en proposer un autre qui soit lui aussi conforme à son contrat de travail. L'article 9 du chapitre 7 de la loi stipule que l'employeur ne peut pas mettre fin à un contrat de travail au motif d'une grossesse ou parce que l'employé exerce son droit à un congé pour raisons familiales. La Commission estimait toutefois que cette disposition visait essentiellement un licenciement qui surviendrait pendant un congé pour raisons familiales et non pas un licenciement suivant la reprise du travail. Elle a donc demandé au Gouvernement d'indiquer plus précisément si la loi protégeait contre le licenciement d'employés reprenant le travail à l'issue d'un congé pour raisons familiales dans des situations comme celles décrites par la SAK, la STTK et l'AKAVA et, si oui, de quelle façon, ainsi que de fournir des informations sur toute évaluation qui avait pu être faite de l'application concrète et de l'incidence des dispositions concernées sur la capacité des employés qui reprenaient le travail après un congé pour raisons familiales de continuer à faire partie de la population active. Elle a également demandé au Gouvernement de donner des informations sur la jurisprudence en la matière.

## **Islande**

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

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

**Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)  
(demande directe de 2005)**

9. La Commission d'experts a noté avec intérêt que la Cour suprême avait, pour la première fois, statué sur une affaire de discrimination en matière salariale où étaient comparées des tâches de nature différente exécutées par une femme et par un homme (affaire n° 258/2004, décision du 20 janvier 2005). Dans cette affaire, la directrice du département des affaires sociales d'une municipalité avait demandé une indemnité pour discrimination en matière salariale en invoquant la loi relative à l'égalité des statuts et des droits des hommes et des femmes (96/2000), sur la base d'une comparaison entre sa rémunération et celle d'un ingénieur employé par la municipalité. En se fondant sur une évaluation qui avait assigné aux deux emplois le même nombre de points, la Cour suprême a considéré que la plaignante avait avancé des arguments de fond montrant que les deux emplois étaient si étroitement comparables qu'elle avait été victime de discrimination, tandis que la municipalité n'avait pas réussi à démontrer que la différence entre les deux salaires s'expliquait par des considérations objectives et pertinentes. La Commission a demandé au Gouvernement de continuer à fournir des renseignements sur la jurisprudence la plus pertinente et sur les décisions du Comité chargé d'examiner les doléances en matière d'égalité des sexes s'agissant de l'égalité de la rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale.

**Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958  
(n° 111) (demande directe de 2005)**

10. S'agissant de la position respective des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi, la Commission d'experts a relevé que, d'après les informations statistiques publiées par Statistique Islande pour 2004, un tiers environ des dirigeants et des législateurs étaient des femmes, alors qu'hommes et femmes se répartissaient de manière égale parmi les différents groupes professionnels. Les femmes étaient également sous-représentées parmi les artisans et travailleurs connexes alors qu'elles constituaient 87 % des commis. La Commission a par ailleurs pris note de l'opinion du Gouvernement, selon laquelle la proportion de femmes propriétaires d'entreprise était trop faible (18 %) par rapport au très grand nombre de femmes actives. Elle l'a prié de donner des précisions sur les mesures qui avaient été prises pour lutter contre la ségrégation (horizontale et verticale) en matière d'emploi fondée sur le sexe et de continuer à lui fournir des informations sur les efforts consentis pour augmenter le nombre de femmes propriétaires ou chefs d'entreprise.

**Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981  
(n° 156) (demande directe de 2007)**

11. La Commission d'experts a pris note de la loi interdisant les licenciements pour cause de responsabilités familiales n° 27/2000 qui, jointe à la loi sur l'égalité des statuts et des droits des femmes et des hommes n° 96/2000 et à la loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental n° 95/2000, pouvait dans une certaine mesure servir de point de départ à l'élaboration de la politique nationale

relative aux travailleurs ayant des responsabilités familiales exigée par l'article 3 de la Convention. Elle a également pris note du fait que le Gouvernement considérait la loi n° 95/2000 comme l'une des principales mesures adoptées pour empêcher que les travailleurs ayant des responsabilités familiales fassent l'objet d'une discrimination. Elle l'a prié de donner dans son prochain rapport des informations plus précises sur l'application concrète des dispositions pertinentes des lois n°s 27/2000, 95/2000 et 96/2000 ainsi que sur toutes autres mesures concrètes qui auraient été prises pour permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales d'exercer un emploi sans être victimes d'une discrimination.

12. En outre, tout en relevant que l'article 24 de la loi n° 96/2000 n'interdisait pas le licenciement pour cause de responsabilités familiales, la Commission a noté avec intérêt qu'aux termes de l'article 1 de la loi n° 27 interdisant les licenciements pour cause de responsabilités familiales, nul ne pouvait être licencié au motif exclusif de ses responsabilités familiales. La loi entend par « responsabilités familiales » les responsabilités de l'employé vis-à-vis de ses enfants, de son conjoint ou d'autres parents proches vivant sous son toit et nécessitant manifestement ses soins ou son attention, par exemple en raison d'une maladie ou d'un handicap. La Commission a prié le Gouvernement de la tenir informée de toutes décisions pertinentes des tribunaux, administratifs et autres, ainsi que de celles de la Commission des doléances en matière d'égalité de statut sur les questions de licenciement au motif de responsabilités familiales.

## Lituanie

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Lituanie a ratifié les conventions n°s 100, 111, 156 et 183. Elle a également ratifié les conventions n°s 29, 105, 138, 182, 87, 98, 122, 142 et 171.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

### **Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) (observation de 2006)**

13. La Commission d'experts a relevé que, selon les informations publiées par Statistique Lituanie, l'écart de rémunération entre hommes et femmes était passé de 18,2 % à 19 % en 2003 en ce qui concerne le salaire mensuel brut moyen alors qu'il avait été ramené à 17,6 % en 2005. Il restait plus important dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans le secteur public, il était passé de 23 % en 2000 à 25,2 % en 2002 puis il avait diminué pour atteindre 22,1 % en 2005. La Commission s'est déclarée préoccupée par le fait que l'écart de rémunération dans le secteur privé soit passé de 15,6 % en 2000 à 17,9 % en 2005. Elle a donc prié le Gouvernement de donner des informations détaillées sur les mesures prises pour remédier aux disparités existantes, d'identifier les raisons du creusement de l'écart dans le secteur privé et de l'informer aussi des dispositions qui seraient prises pour annuler cette tendance négative. Elle l'a également prié de continuer à lui fournir toute information statistique voulue concernant la rémunération des hommes et des femmes par secteur, activité économique et profession.

**Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958  
(n° 111) (demande directe de 2006)**

14. La Commission a noté que, de l'avis du Gouvernement, la mise en œuvre du Programme national pour l'égalité des chances entre femmes et hommes 2003-2004 avait eu un impact positif. D'après un rapport de l'Union européenne datant de 2006, la Lituanie était le pays d'Europe qui comptait le plus grand nombre de femmes occupant un poste de direction puisque 42 % des dirigeants à tous les niveaux étaient des femmes. En 2006, une enquête a été menée sur la position des femmes dans les petites et moyennes entreprises. Le degré d'instruction des femmes demeurait supérieur à celui des hommes mais le taux de chômage féminin était légèrement plus élevé. La Commission a prié le Gouvernement de continuer à donner des informations détaillées sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité des sexes au travail et sur le marché de l'emploi, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre et l'impact des mesures prévues par le deuxième Programme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (2005-2009). Elle l'a également prié de lui communiquer les résultats de l'enquête sur la position des femmes dans les petites et moyennes entreprises ainsi que des statistiques, ventilées par sexe, indiquant la position des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi.

**Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981  
(n° 156) (demande directe de 2007)**

15. La Commission d'experts a pris note des diverses dispositions contenues dans le Code du travail et dans la loi sur la fonction publique en ce qui concerne les horaires de travail des employés ayant des responsabilités familiales et leurs droits en matière de congé. Elle a également noté que le Gouvernement avait publié des recommandations à l'intention des employeurs et des employés concernant des formules souples d'organisation du travail (décret n° A1-160 du 17 octobre 2003). À cet égard, elle l'a prié de fournir : a) des informations détaillées sur l'application concrète des dispositions du Code du travail visant à prendre en compte les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales et à protéger ces derniers, s'agissant en particulier du travail à temps partiel (art. 146) et des droits à congé (art. 179 et 180), notamment sur la mesure dans laquelle hommes et femmes se prévalaient effectivement de ces droits; b) des indications sur la question de savoir si l'article 172 du Code du travail, lequel fixait à 14 jours civils la durée minimale d'une tranche de congé annuel, empêchait les travailleurs ayant des responsabilités familiales de prendre des congés plus courts; et c) des précisions sur les progrès réalisés en matière de promotion et d'adoption de formules d'organisation du travail souples permettant de satisfaire les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

16. La Commission a noté par ailleurs avec intérêt qu'un amendement du 8 juin 2006 au Code du travail avait introduit un nouveau congé de paternité offert au père dès la naissance de l'enfant et jusqu'à la fin du premier mois. Elle a relevé néanmoins que, pour avoir droit à des prestations en espèces au cours du congé de paternité, le père devait être marié à la mère de l'enfant. Selon elle, cette exigence pouvait être en contradiction avec les principes de la Convention ainsi qu'avec ceux de la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (n° 111) et elle a prié le Gouvernement de justifier cette exigence de manière détaillée à la lumière du principe d'égalité, dans son prochain rapport au titre de la Convention n° 111.

**Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182) (demande directe de 2007)**

17. Dans ses récentes demandes directes, la Commission d'experts a braqué les phares sur la traite des filles. Elle a pris note du fait que, selon le Programme pour la prévention et la répression de la traite des êtres humains (2002-2008) approuvé par le Gouvernement par la résolution n° 558 d'avril 2005, les affaires de traite de mineurs, en particulier de filles, étaient de plus en plus fréquemment exposées au grand jour en Lituanie et un nombre grandissant de ventes de mineurs originaires de Lituanie étaient dénoncées dans des États étrangers. Elle a également noté que le Comité des droits de l'enfant, dans ses conclusions finales (CRC/C/15/Add.146 du 21 février 2001, par. 53) s'était déclaré préoccupé par la traite de filles à partir de la Lituanie à des fins d'exploitation sexuelle. Elle a prié le Gouvernement de donner des informations sur les mesures concrètes prises au titre du programme susmentionné pour apporter une aide directe aux filles de moins de 18 ans victimes de la traite, ainsi que sur l'impact de ces mesures sur leur réadaptation et leur réinsertion sociale.

**Convention sur le travail de nuit, 1990 (n° 171) (demande directe de 2005)**

18. La Commission d'experts a pris note des paragraphes 4 et 10 de l'article 278 du Code du travail aux termes desquels les femmes enceintes, les femmes ayant récemment accouché et celles qui allaitent peuvent être transférées à un travail de jour ou, si ce n'est pas possible pour des raisons objectives, se voir accorder un congé supplémentaire jusqu'à ce qu'elles aient droit à un congé de maternité ou à un congé parental, et cela, dans un cas comme dans l'autre, sans réduction de salaire par rapport à leur salaire mensuel moyen. Elle a également noté qu'en application des paragraphes 18 et 22 de l'article 2 de la loi sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail (n° IX-1672 du 1<sup>er</sup> juillet 2003), tel qu'amendée jusqu'à la fin de février 2004, on entendait par « employée qui allaitait » une employée qui fournissait à son employeur un certificat émanant d'un établissement de soins confirmant qu'elle prenait soin de son enfant et l'allaitait au sein jusqu'à l'âge d'un an et par « employée qui avait récemment accouché » une mère qui fournissait à son employeur une attestation émanant d'un établissement de soins confirmant qu'elle s'occuperait de son enfant jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge d'un an. À cet égard, la Commission a rappelé que l'article 7 de la Convention stipulait que la travailleuse enceinte et celle qui allaitait devaient être protégées contre un licenciement injuste, que leur revenu devait être maintenu à un niveau décent au cours de leur transfert temporaire à un travail de jour pour raisons de maternité et qu'elles ne devaient perdre aucun des avantages en matière de grade, d'ancienneté et de possibilités d'avancement susceptibles d'être associés au poste de travail de nuit qu'elles occupaient normalement. La Commission a donc prié le Gouvernement d'indiquer les mesures qu'il avait prises ou envisageait de prendre en vue de satisfaire à cette exigence de la Convention.

**Nigéria**

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

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

**Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)  
(demande directe de 2006)**

19. La Commission d'experts a pris note du fait que le Gouvernement était saisi du rapport du Groupe sur la relativité des traitements, salaires et émoluments créé en 2004, lequel portait sur les écarts de rémunération dans les secteurs privé et public. En 2005, une commission présidentielle sur l'homogénéisation des traitements dans le secteur public avait été créée et la Commission des salaires, revenus et traitements reconstituée. La Commission d'experts a prié le Gouvernement de recueillir et fournir des renseignements sur la façon dont ces organes tenaient compte du principe de l'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale. Elle l'a également prié de donner des précisions sur les progrès réalisés dans la mise à jour de l'enquête de 1974 sur l'évaluation et la classification des emplois.

**Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958  
(n° 111) (demande directe de 2007)**

20. La Commission d'experts a pris note du fait que le Ministère fédéral de la condition féminine s'employait à élaborer une nouvelle politique nationale en faveur de l'égalité des sexes destinée à remplacer la politique nationale sur les femmes. Elle a exprimé l'espoir que cette nouvelle politique définirait des objectifs précis en ce qui concerne la promotion de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession, prévoirait des mesures concrètes pour remédier aux inégalités actuelles et définirait clairement les autorités et organes responsables de l'application de ces mesures. Elle a prié le Gouvernement de lui donner copie du texte en question dès que sa version définitive aurait été arrêtée. Elle l'a également prié de lui fournir des statistiques sur la participation des hommes et des femmes au marché du travail et à la formation professionnelle.

21. En outre, sachant qu'une réforme de la loi concernant la police était en cours, la Commission a prié le Gouvernement de veiller à ce que les dispositions discriminatoires que contenaient les articles 118 à 128 de cet instrument soient mis en conformité avec la Convention.

**Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)  
(demande directe de 2007)**

22. Dans ses demandes directes récentes, la Commission d'experts avait soulevé, entre autres, le fait d'utiliser, d'embaucher ou d'offrir des enfants à des fins de prostitution. À cet égard, elle a noté qu'aux termes de l'article 237 du Code pénal (charia) de l'État du Zamfara, le fait d'utiliser, de recruter ou d'offrir une fille ou un garçon de moins de 15 ans à des fins de prostitution constituait une infraction. Elle a rappelé au Gouvernement qu'en vertu de l'article 3 b) de la Convention, l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'une fille ou d'un garçon de moins de 18 ans à des fins de prostitution était considéré comme l'une des pires formes de travail des enfants et devait donc être interdit. Elle l'a prié de prendre les mesures nécessaires pour que cette interdiction soit étendue aux filles et aux garçons de moins de 18 ans.

Notant que le Comité des droits de l'enfant avait recommandé au Gouvernement d'éviter en toutes circonstances de traiter les enfants victimes d'exploitation sexuelle comme des délinquants (CRC/C/15/Add.257, 28 janvier 2005, par. 72), la Commission a vivement incité le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les enfants utilisés, recrutés ou offerts à des fins de prostitution soient traités, au regard de la charia, comme des victimes plutôt que comme des délinquants.

23. Des observations semblables ont également été adressées au Gouvernement pour ce qui est de l'utilisation, du recrutement ou de l'offre d'enfants à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques.

## Slovaquie

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la Slovaquie a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100, 111 et 156. Elle a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 29, 105, 138, 182, 87, 98, 122, 142, 171 et 45.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

### **Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n<sup>o</sup> 100) (observation de 2007)**

24. Dans son observation précédente, la Commission d'experts s'était déclarée préoccupée par le fait que le paragraphe 3 de l'article 119 du précédent Code du travail n'était pas conforme aux principes énoncés dans la Convention, s'agissant notamment de la notion de « l'égalité des conditions de travail, de l'efficacité et des résultats » qui ne semblait pas refléter pleinement le concept de « travail de valeur égale ». Dans son observation de 2007, la Commission avait noté avec intérêt que, d'après le Gouvernement, une version révisée du paragraphe 3 de l'article 119 du Code du travail devrait garantir « l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail égal ou de valeur égale ». Le nouveau code a été promulgué et il est entré en vigueur en septembre 2007, mais la Commission ne l'a pas encore examiné.

25. La Commission a également pris note des données statistiques fournies par le Gouvernement sur les salaires moyens des hommes et des femmes en 2005, lesquelles indiquaient que, cette année-là, le salaire moyen des femmes avait légèrement augmenté par rapport à celui des hommes (passant de 76,34 % en 2004 à 77,5 % en 2005, soit une augmentation de 1,16 %). Les données montraient néanmoins qu'il subsistait un écart important entre les salaires des hommes et ceux des femmes pour toutes les catégories d'âge et d'emploi représentées. La Commission a noté en particulier que l'écart le plus important (38 %) caractérisait les salaires des législateurs, des cadres supérieurs et des personnes occupant une position élevée ainsi que des membres des corps de métier et des ouvriers qualifiés dans des domaines connexes alors que les rémunérations des commis et des travailleurs manuels qualifiés dans l'agriculture et la sylviculture présentaient l'écart le plus faible, soit 17 % et 15 % respectivement. Si l'on considérait les écarts de rémunération en fonction de l'âge, on constatait que l'écart était le plus important

dans le groupe d'âge allant de 35 à 39 ans (31 %) et le plus faible dans le groupe d'âge allant de 20 à 24 ans (14 %). La Commission a rappelé une nouvelle fois combien il importait d'accroître la représentation des femmes aux postes les mieux rémunérés, notamment par le biais de la formation professionnelle. En même temps, tout en invitant le Gouvernement à chercher les moyens de promouvoir l'accès des femmes aux secteurs et professions mieux rémunérés, elle a mis en garde contre le risque de sous-évaluation des salaires dans les secteurs et les professions dominés par les femmes. Elle a prié le Gouvernement de continuer à fournir des informations statistiques, ventilées par sexe, concernant les écarts de rémunération entre hommes et femmes, et de la tenir informée de tous programmes, projets et mesures adoptés pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes et promouvoir l'accès de ces dernières à des emplois mieux rémunérés, ainsi que de l'impact de ces initiatives.

**Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958  
(n° 111) (observation de 2007)**

26. La Commission d'experts a pris note de l'information communiquée par le Gouvernement selon laquelle certains employeurs avaient déclaré ouvertement ne pas souhaiter engager de femmes soit de manière générale, soit lorsqu'elles étaient âgées de plus de 30 ans. Ces affaires avaient été renvoyées soit au Centre national slovaque pour les droits de l'homme, soit à des inspections du travail, mais les plaignantes auraient été dans l'impossibilité de fournir quelque preuve acceptable que ce soit pouvant justifier une intervention des autorités compétentes. La Commission a prié instamment le Gouvernement de prendre des mesures pour sensibiliser davantage le public à la discrimination à l'égard des femmes en matière d'emploi et aux droits de la femme à cet égard. Elle l'a également prié de lui donner des informations sur les résultats des projets, déjà menés à bien ou en cours, visant à lutter contre la discrimination à l'égard des femmes sur le marché de l'emploi et à faciliter l'accès de ces dernières à un éventail élargi de formations et de professions. Elle a aussi invité le Gouvernement à continuer de fournir des données actualisées sur la participation au marché de l'emploi, ventilées par sexe, profession et secteur.

**Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981  
(n° 156) (demande directe de 2007)**

27. La Commission a noté avec intérêt que, depuis 2005, le Gouvernement accordait une attention prioritaire à la question de la conciliation du travail et de la vie familiale et qu'il en avait fait une priorité de sa politique familiale pour les années 2005 et 2006. Elle a également pris note du document stratégique « Mesures visant à faciliter la conciliation du travail et de la vie familiale pour l'année 2006, assorties de perspectives allant jusqu'en 2010 », que le Gouvernement avait approuvé dans sa résolution n° 560 du 21 juin 2006. La Commission a relevé par ailleurs que, selon le Gouvernement, la tendance était à l'augmentation de la proportion de femmes (66,23 %), notamment de femmes ayant des responsabilités familiales, parmi les demandeurs d'emploi suivant des formations ou se préparant par d'autres manières à entrer sur le marché du travail. Elle a prié le Gouvernement de la tenir informée de tout progrès réalisé dans la mise en œuvre des mesures énoncées dans le document stratégique de 2006 sur le travail et la famille, ainsi que de l'impact de ces mesures sur la réalisation des objectifs de la Convention.

28. La Commission a également constaté que, bien que la loi envisage la possibilité d'une réduction du nombre des heures de travail et que le Code du travail garantisse explicitement l'égalité des conditions de travail entre les travailleurs à horaire réduit et ceux suivant un horaire hebdomadaire normal, peu nombreux sont les travailleurs et travailleuses à choisir la formule des horaires réduits. Ainsi, en 2004, quelque 0,7 % des hommes et 1,9 % des femmes avaient adopté un horaire réduit pour s'occuper d'enfants ou autres dépendants. La Commission a observé en particulier que les enquêtes menées les années précédentes avaient confirmé que, de manière générale, les femmes ne tenaient pas particulièrement à réduire leurs horaires de travail pour concilier travail et vie familiale; elles préféraient les formules souples, comme les horaires flexibles, le réaménagement du temps de travail ou le télétravail. La Commission a prié de nouveau le Gouvernement de lui donner des informations sur le nombre d'hommes et de femmes exerçant leur droit au congé parental, ainsi que le nombre d'employés des deux sexes qui demandent des horaires flexibles ou une diminution du temps de travail ou qui souhaitent travailler de chez eux afin de mieux concilier travail et responsabilités familiales.

### **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**

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

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

#### **Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n<sup>o</sup> 100) (observation de 2006)**

29. La Commission d'experts a noté que, selon le rapport du Gouvernement, l'écart de rémunération entre hommes et femmes s'établissait à 22,6 % en 2005 dans le secteur privé contre 13,3 % dans le secteur public. Elle a pris note du fait que le Gouvernement et la Commission de l'égalité de chances (EOC) continuaient d'encourager les employeurs du secteur privé à entreprendre de leur propre initiative des examens de leur situation sur le plan de l'égalité des salaires. Il ressortait toutefois de l'étude effectuée par l'EOC en 2005 que seul un tiers des grandes entités des secteurs privé et public avaient mené à bien un tel examen, proportion bien inférieure à l'objectif de 50 % avant la fin de 2003 fixé par l'EOC. L'étude avait également révélé que, si la proportion actuelle ne changeait pas, le Gouvernement n'atteindrait pas l'objectif qu'il s'était lui-même fixé pour les grandes entreprises du secteur public (soit 45 % avant la fin de 2008). Compte tenu de la lenteur des progrès réalisés, la Commission a rappelé qu'en 2006, la Commission de l'application des normes de la Conférence de l'OIT avait, dans ses conclusions, encouragé le Gouvernement à prendre des mesures plus énergiques pour lutter contre les écarts de rémunération subsistant entre hommes et femmes, en particulier dans le secteur privé. Comme les efforts déployés pour encourager les employeurs à procéder de leur propre initiative à des examens de leur situation sur le plan de l'égalité des salaires n'avaient pas donné les résultats escomptés et du fait que le Gouvernement indiquait n'être pas convaincu de la nécessité d'imposer

l'égalité des sexes dans le secteur privé, elle l'a prié de donner des informations sur les nouvelles mesures qu'il avait prises ou envisageait de prendre pour garantir l'application du principe de l'égalité de la rémunération dans le secteur privé.

**Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958  
(n° 111) (demande directe de 2006)**

30. La Commission d'experts a pris note de l'achèvement de l'enquête de l'EOC sur la ségrégation en matière d'emploi, laquelle avait révélé qu'il n'était pas offert aux filles et aux garçons de véritables possibilités d'entrer sur le marché du travail grâce à une formation professionnelle et que le système d'enseignement actuel était particulièrement mal adapté aux filles appartenant à des groupes socioéconomiques défavorisés. L'enquête avait par ailleurs établi un lien entre la sous-représentation des femmes dans certains secteurs et les pénuries de compétences constatées dans des secteurs comme le bâtiment, les industries mécaniques, la plomberie, les technologies de l'information et de la communication et les soins aux enfants, qui demeuraient parmi les plus lourdement marqués par la ségrégation au Royaume-Uni. Notant que le Gouvernement avait déjà élaboré dans ses grandes lignes un plan de lutte contre la ségrégation en matière d'emploi, la Commission a demandé un complément d'information sur les mesures prises et les résultats obtenus dans le cadre de ce plan pour encourager hommes et femmes à briguer un emploi dans des secteurs où ils se trouvent sous-représentés.

31. S'agissant du harcèlement sexuel, la Commission a pris note du fait que l'EOC avait entrepris une enquête officielle dans l'armée à ce sujet après avoir constaté qu'il y avait de bonnes raisons de penser que les femmes y étaient souvent exposées au harcèlement et que les mesures en vigueur pour prévenir ce comportement et y faire face étaient inadéquates. Elle a noté que l'enquête avait été suspendue après la conclusion d'un accord avec le Ministère de la défense au sujet d'un plan d'action en trois temps visant à lutter contre le harcèlement sexuel dans les forces armées. Du fait que la deuxième phase du plan était en cours et que le projet tout entier devait être achevé au début de 2008, la Commission a prié le Gouvernement de la tenir informée du progrès de cette initiative et de son impact sur la prévention du harcèlement sexuel et sur l'amélioration des mécanismes prévus pour traiter les plaintes déposées en la matière par des membres des forces armées.

32. La Commission a également été informée d'une affaire sur laquelle un tribunal s'était prononcé récemment : il s'agissait d'une enseignante musulmane licenciée par la Headfield Church of England Junior School pour avoir refusé de retirer son foulard en présence de collègues de sexe masculin. La Commission a demandé des informations sur d'autres affaires se rapportant au port de symboles religieux en milieu de travail ou dans l'exercice d'une profession et sur ce que prévoyait le Règlement sur l'égalité devant l'emploi (religion ou croyance) dans ces cas-là. Elle a également prié le Gouvernement de donner des informations sur les activités de sensibilisation et autres mesures adoptées pour modifier les attitudes négatives vis-à-vis des minorités religieuses en milieu de travail et pour promouvoir et assurer l'égalité des chances et du traitement pour les travailleurs de confessions différentes.

## République-Unie de Tanzanie

I. Parmi les conventions pertinentes de l'OIT, la République-Unie de Tanzanie a ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. Elle a également ratifié les Conventions n<sup>os</sup> 29, 105, 138, 182, 87, 98 et 142.

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

### **Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n<sup>o</sup> 100) (demande directe de 2006)**

33. La Commission a pris note de l'entrée en vigueur de la loi sur l'emploi et le travail de 2004, le 1<sup>er</sup> août 2006. Cette loi interdit la discrimination directement ou indirectement fondée sur le sexe en matière de rémunération et fait obligation aux employeurs de prendre activement des dispositions pour garantir une rémunération égale aux hommes et aux femmes exécutant des tâches d'égale valeur (par. 4 et 9 de l'article 7). La Commission a prié le Gouvernement de donner des informations sur l'application concrète de cette loi, notamment sur les mesures prises en vue de lutter contre la discrimination salariale et de promouvoir le principe de l'égalité de la rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale, qui est l'un des tenants des plans d'égalité adoptés au titre du paragraphe 2 l'article 7 de cette loi.

### **Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n<sup>o</sup> 111) (demande directe de 2005)**

34. La Commission d'experts a pris note des amendements de 1998 aux articles 148 D) 1) et 138 D) 3) de la loi de 1998 sur les dispositions spéciales en matière de délits sexuels, qui réprimaient le harcèlement sexuel en général et le chantage sexuel sur le lieu de travail. Elle a également noté que le paragraphe 5 de l'article 7 de la loi sur l'emploi et les relations professionnelles interdisait le harcèlement sexuel mais sans le définir. Elle a prié le Gouvernement de lui donner des précisions sur la mise en œuvre et le respect des dispositions ci-dessus dans la pratique, et de l'informer notamment de toute jurisprudence ou décision administrative pertinente.

35. Elle a également constaté que, conformément à la politique nationale en matière d'emploi, les femmes représentaient 54 % de la main-d'œuvre en Tanzanie continentale. L'Enquête globale sur la population active de 2000-2001, menée par le Bureau national de statistique, a néanmoins révélé des inégalités concernant la position des femmes sur le marché du travail. Ainsi les femmes ne représentaient que 18,6 % du personnel des entités paraétatiques. S'agissant du statut professionnel, elles étaient sous-représentées dans la catégorie des emplois rémunérés (29,3 %). À cet égard, la Commission a fait observer que le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement en République-Unie de Tanzanie (2002-2006) considérait la discrimination à l'égard des femmes comme un problème majeur lorsque ces dernières étaient cantonnées dans des professions stéréotypées où les qualifications requises étaient minimales. Elle a prié le Gouvernement de la tenir informée des mesures qui auraient été prises pour renforcer la position des femmes sur le marché du travail dans les secteurs formel et informel. Elle lui a

également demandé : a) des précisions sur les mesures prises en vue de promouvoir l'égalité de l'accès à l'emploi des hommes et des femmes dans les secteurs public, paraétatique et privé ainsi qu'à des activités rémunératrices dans le secteur informel; et b) des données statistiques actualisées concernant la position des hommes et des femmes dans la population active.

## **Yémen**

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

II. Observations faites par les organes de contrôle de l'OIT. Les observations pendantes de la Commission d'experts de l'OIT qui intéressent les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes concernent les conventions suivantes :

### **Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n<sup>o</sup> 100) (demande directe de 2006)**

36. Faisant référence aux efforts précédemment consentis pour rendre conforme à l'article 1 b) de la Convention l'article 67 du projet de code du travail, qui contenait une disposition limitant le droit des employées à une rémunération égale à celle de leurs collègues masculins si elles exécutaient les mêmes tâches dans les mêmes conditions et en répondant aux mêmes spécifications, la Commission d'experts a prié le Gouvernement d'indiquer clairement s'il avait toujours l'intention de donner une expression juridique au principe de l'égalité de la rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale tel qu'énoncé à l'article 1 de la Convention. Constatant que la législation n'avait pas évolué, elle lui a demandé de donner des informations sur toutes mesures qu'il aurait prises ou envisagerait de prendre pour promouvoir l'application concrète de ce principe.

37. La Commission a relevé par ailleurs que le Gouvernement donnait la priorité à la promotion de l'emploi des femmes rurales parce que la société yéménite demeurait essentiellement rurale. Elle l'a prié de lui fournir des informations dans son prochain rapport sur les mesures spécifiques qu'il aurait prises pour accroître le niveau de revenu des femmes rurales, par exemple en leur donnant la possibilité de créer leurs propres entreprises, et pour promouvoir leur accès à des emplois rémunérés dans les secteurs privé et public. Elle l'a également encouragé à actualiser son évaluation des écarts de rémunération existants dans les différents secteurs, en particulier dans le secteur administratif et dans les professions commerciales et agricoles, afin d'être en mesure de déterminer la nature et la portée exactes des disparités actuelles et de trouver le meilleur moyen d'y remédier.

38. Rappelant que la condition inférieure qui pouvait être celle des femmes dans la société sous l'effet d'une conception stéréotypée du rôle des deux sexes était l'une des causes des inégalités de rémunération, la Commission a prié le Gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour lutter contre les stéréotypes liés au sexe parmi les employeurs du secteur privé, en tant que moyen de relever le niveau des revenus et de réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

**Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958  
(n° 111) (demande directe de 2006)**

39. S'agissant de l'article 3 du Code du travail (loi n° 5 de 1995, telle qu'amendée par la loi n° 25 de 1997) dont le champ d'application exclut, entre autres, les employés de maison, la Commission d'experts a pris note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle le paragraphe 4 de l'article 3 du projet d'amendement au Code du travail spécifiait que le Code ne s'appliquerait pas aux employés de maison ou aux travailleurs de catégories semblables sauf en ce qui concerne les jours de congé, le salaire minimum, le licenciement et les droits se rapportant à la cessation de service et que leurs conditions d'emploi, leurs droits et leurs devoirs seraient réglementés par décret ministériel. Le Gouvernement a donc été prié de tenir la Commission informée de l'évolution des textes législatifs susmentionnés et de toute réglementation adoptée pour prévenir les pratiques discriminatoires à l'égard des employés de maison tant yéménites qu'étrangers.

40. En outre, la Commission a observé que, d'après les statistiques fournies par le Gouvernement sur les taux d'activité des hommes et des femmes et leur participation aux formations techniques et professionnelles, le taux de participation des femmes n'était que de 25,9 % dans les zones rurales alors que celui des hommes s'élevait à 70,7 %; dans les zones urbaines, ce taux était encore plus faible puisqu'il s'établissait à 11,5 % contre 68 % pour les hommes. En outre, un grand nombre de femmes étaient employées dans le secteur informel, en particulier en milieu rural, et on les retrouvait surtout dans des secteurs traditionnels comme l'agriculture, la chasse et la sylviculture (87,7 %) ainsi que dans le système d'enseignement (4,3 %) et l'industrie manufacturière (2,6 %). De plus, selon les données les plus récentes (1999), les femmes étaient très peu nombreuses à être employées dans le secteur public (6,3 % contre 20,6 % pour les hommes). S'agissant de la formation technique et professionnelle, la Commission a constaté d'après les chiffres fournis par le Gouvernement que le niveau de participation des femmes demeurait également très faible. Rappelant la Stratégie nationale de promotion de la femme, la Commission a prié le Gouvernement d'inclure dans son prochain rapport des informations détaillées sur les mesures prises pour : a) améliorer la participation des femmes à l'emploi et leur représentation dans les différentes professions dans les secteurs public et privé; b) surmonter les traditions et coutumes sociales ayant un effet préjudiciable sur les possibilités offertes aux femmes en matière d'emploi, d'éducation, et de formation professionnelle; et c) faire en sorte que la formation professionnelle et les possibilités d'apprentissage offertes aux femmes correspondent bien aux besoins du marché de l'emploi et comprennent des composantes leur permettant de créer leurs propres entreprises.

**Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981  
(n° 156) (demande directe de 2007)**

41. La Commission a relevé dans le rapport du Gouvernement que des projets d'amendement au Code du travail étaient à l'étude, notamment une disposition stipulant qu'un travailleur ne pouvait pas être licencié à cause de ses responsabilités familiales. Elle s'est félicitée de cet état de choses et a prié le Gouvernement de la tenir informée de l'état d'avancement des projets d'amendement et de lui faire tenir le texte des dispositions législatives pertinentes dès leur adoption. Elle l'a également prié de lui donner des informations sur les mesures correspondantes qu'il

aurait prises pour faire respecter ces dispositions, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

42. La Commission a également noté l'ajout au Code du travail d'un article 45 *bis* faisant obligation aux entreprises publiques et privées employant plus de 50 femmes de se doter d'une crèche pour accueillir les enfants des employées dans les conditions fixées par décret ministériel. Tout en se félicitant de ces dispositions, elle a rappelé que la Convention s'appliquait aux employés des deux sexes et que le but des politiques nationales adoptées en vertu de la Convention devrait être de faire en sorte que tous les travailleurs soient couverts par tous les programmes intéressant les travailleurs ayant des responsabilités familiales, notamment ceux qui se rapportent à la garde des enfants. Elle a donc prié le Gouvernement de continuer à lui communiquer des informations sur les mesures qu'il aurait prises ou envisagerait de prendre pour créer des conditions propices à l'égalité des chances et du traitement des employés des deux sexes pour ce qui est de la conciliation du travail et des responsabilités familiales.

**Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138) (demande directe de 2007)**

43. La Commission d'experts s'est penchée sur la question de l'accès des enfants, en particulier des filles, à un enseignement de base. Elle a pris note des informations communiquées par le Gouvernement concernant sa stratégie de développement de l'enseignement de base sur laquelle il avait fondé plusieurs mesures visant à augmenter les possibilités offertes aux garçons et aux filles en matière d'éducation en milieu rural. Elle a également pris note du lancement, par la Banque mondiale, du projet de développement de l'éducation de base, lequel avait pour objet d'aider le Yémen à ouvrir à tous les enfants l'accès à une éducation de base de qualité (de la première à la neuvième année), en prêtant une attention particulière à l'équité du traitement des deux sexes. Selon les informations disponibles au sujet de ce projet, l'objectif de la stratégie de développement de l'enseignement de base était de parvenir à l'accès universel à l'éducation primaire d'ici à 2015. La Commission a constaté que des progrès avaient été réalisés en la matière : la proportion de filles par rapport aux garçons dans l'enseignement primaire est passée de 38 à 39 % entre 2002-2003 et 2005 et le taux brut de scolarisation dans le primaire a augmenté, passant de 64 à 68 % au cours de la même période. L'accès gratuit à l'éducation obligatoire et le coût élevé de la scolarité continuaient toutefois de poser gravement problème. Étant donné l'importance de l'éducation dans l'élimination du travail des enfants, la Commission a encouragé le Gouvernement à poursuivre ses efforts en vue d'élargir l'accès des enfants, en particulier des filles, à l'éducation de base. Elle l'a prié de continuer à donner des informations sur les mesures prises à cet égard.

**Convention sur la politique de l'emploi, 1964 (n° 122)  
(demande directe de 2006)**

44. La Commission a pris note de l'information communiquée par le Gouvernement, selon laquelle le Plan quinquennal pour le développement économique et social (2001-2005), fondé sur les grandes options socioéconomiques retenues par le Gouvernement, avait permis au cours de sa deuxième année de mise en œuvre de créer 896 000 nouveaux emplois grâce à la croissance économique enregistrée dans les différents secteurs et visait à réduire le taux de chômage en le faisant passer de son niveau actuel de 11,9 % à 9,5 %. Le Gouvernement a indiqué que le nombre de travailleurs payés en argent représentait 88,2 % de tous les

travailleurs ayant un emploi rémunéré, mais que seuls 6,9 % d'entre eux étaient des femmes. Il a également indiqué avoir mis en œuvre un certain nombre de programmes et de mesures de promotion de l'emploi visant, entre autres, à accroître les possibilités d'emploi offertes aux femmes défavorisées dans les zones rurales. La Commission a prié le Gouvernement de donner des informations détaillées sur les résultats obtenus et sur l'état de la mise en œuvre des mesures envisagées dans le deuxième Plan quinquennal pour le développement économique et social et, en particulier, sur l'impact des mesures visant à stimuler l'emploi des femmes dans l'économie structurée ainsi qu'à créer des débouchés pour les femmes défavorisées en milieu rural.

---