

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

Table des matières

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

	<i>Page</i>
Antigua-et-Barbuda	
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	545
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	545
Bahreïn	
Gouvernement	545
Chine	
Gouvernement	547
Comores	
Gouvernement	547
Estonie	
Gouvernement	548
Etats-Unis	
Gouvernement	550
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	550
Japon	
Gouvernement	552
Observations soumises au Bureau par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-Rengo)	555
Kiribati*	
Gouvernement	556
Koweït	
Gouvernement	559
Malaisie	
Gouvernement	560
Maurice	
Gouvernement	562
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	563
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL	564
Mauritanie	
Observations soumises au Bureau par la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM)	566
Observations du gouvernement sur les commentaires de la CLTM	567

* Le gouvernement a reproduit les observations des organisations nationales d'employeurs et/ou de travailleurs dans la partie du rapport intitulée «Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs».

Myanmar	
Gouvernement	569
Namibie	
Gouvernement	571
Oman	
Gouvernement	571
Ouganda	
Gouvernement	573
Pakistan	
Gouvernement	576
Observations du Congrès des syndicats du Pakistan (APTUC) soumises au Bureau par la Confédération mondiale du Travail (CMT).....	578
Observations soumises au Bureau par la Fédération nationale des syndicats du Pakistan (PNFTU).....	579
Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).....	580
Qatar	
Gouvernement	581
Saint-Vincent-et-les Grenadines	
Gouvernement	583
Singapour	
Gouvernement	583
Thaïlande	
Gouvernement	585
Observations du Congrès national du travail de Thaïlande (NCTL) soumises au Bureau par le gouvernement	599
Observations du gouvernement sur les commentaires du NCTL	599

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

Antigua-et-Barbuda

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

Les femmes subissent une discrimination tant dans l'ensemble de la société que sur le marché du travail. A Antigua-et-Barbuda, elles constituent 45 pour cent de la main-d'œuvre salariée, mais sont bien moins nombreuses que les hommes aux postes de cadres. La Direction des affaires des femmes, chargée d'améliorer leur condition, n'a eu qu'une faible influence.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

Les observations soumises au BIT par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) au sujet de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (texte cité) laissent le gouvernement consterné par la malhonnêteté de son auteur.

Les données fournies par la CISL sont déformées à plusieurs égards. Le nombre de femmes dépasse celui des hommes dans les emplois professionnels à Antigua-et-Barbuda. La Direction des affaires des femmes a eu plus qu'un impact négligeable sur le progrès socio-économique des femmes dans ce pays. La législation nationale du travail interdit toute discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail et dans la pratique cette discrimination n'existe pas.

Le gouvernement est souvent confronté à des déclarations négatives telles que celle-ci, lorsque certaines organisations tentent de trouver des arguments en faveur du financement de projets en matière d'égalité des sexes.

Bahreïn

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

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

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

principe est réaffirmé dans le Code du travail pour le secteur privé, de même que dans la législation sur l'emploi dans la fonction publique et le secteur public.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue.

Chine

Gouvernement

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

Le gouvernement chinois a organisé en septembre 2000, avec l'assistance du Bureau international du Travail, des séminaires régionaux sur la convention n° 111, à Yinchuan, capitale de la région autonome du Ningxia Hui, et à Guiyang, capitale de la province du Guizhou. En septembre 2001, des séminaires ont eu lieu sur la même convention à Shanghai et Beijing.

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

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

Comores

Gouvernement

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

La première réunion du Conseil supérieur du travail et de l'emploi (CSTE) est organisée les 26 et 27 septembre 2001 grâce à l'appui technique et matériel du BIT, et en particulier du spécialiste en normes internationales du travail de l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique orientale (EAMAT) du BIT. Cette réunion a permis au gouvernement de soumettre et de recueillir l'avis favorable des partenaires sociaux concernant le projet de ratification de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Le gouvernement saisit cette occasion pour remercier le BIT de l'assistance technique et matérielle qui a été fournie ces derniers mois respectivement par l'EAMAT (EMPAO) à Addis-Abeba (Ethiopie) et le Bureau de l'OIT à Antananarivo (Madagascar). Cette assistance a permis, en particulier, le succès de cette première réunion du CSTE.

Le gouvernement réitère sa demande de mise en œuvre d'un programme national de suivi de la Déclaration, afin de promouvoir la lutte contre toutes les discriminations à l'égard des femmes, notamment par le renforcement de l'administration du travail, de la participation des partenaires sociaux et du dialogue social dans le pays.

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

Copie du présent rapport a été adressée à:

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

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

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

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

Estonie

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

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

Le projet de loi sur l'égalité des sexes a été soumis au parlement pour adoption. Nous espérons que la loi sera adoptée d'ici la fin de 2001.

Le projet de loi sur le contrat de travail, soumis au parlement, a été adopté en première lecture. Nous espérons que la loi sera adoptée d'ici la fin de 2001.

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

Les problèmes de discrimination dans l'emploi sont réglés par la Constitution et la législation du travail. Les lois suivantes disposent en matière d'élimination de la discrimination:

- selon le paragraphe 12 de la Constitution, chacun est égal devant la loi. Nul ne doit subir de discrimination eu égard à la nationalité, la race, la couleur, le sexe, la langue, l'origine, la religion, les opinions politiques ou autres, la propriété ou le statut social, ou pour d'autres motifs;
- la loi de 1992 sur le contrat de travail sera abrogée en 2002 et remplacée par une nouvelle loi sur les contrats de travail individuels;
- la loi sur les salaires dispose, à l'alinéa 5: «réduction ou augmentations illégales des salaires», qu'il est interdit d'augmenter ou de réduire les salaires eu égard au sexe du salarié, à sa nationalité, sa couleur, sa langue maternelle, son statut social, ses activités antérieures, sa religion, ses opinions politiques ou autres, ou à sa position envers le service militaire. Il est interdit de réduire les salaires eu égard à la situation de famille, aux obligations familiales, à l'appartenance à des associations de citoyens, ou à la représentation des intérêts des salariés ou des employeurs.

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

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

Un bureau pour l'égalité des droits a été créé au ministère des Affaires sociales pour mettre en œuvre le principe de l'égalité.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le Bureau estonien des statistiques dispose de données ventilées par âge et par sexe, selon les salaires et la durée de travail, par sexe et par profession et par groupes ethniques. Des informations sur le marché du travail et la main d'œuvre sont accessibles dans le cadre de l'enquête sur la main d'œuvre, ainsi que sur les conditions de travail dans celui du baromètre de la vie professionnelle. Les deux sources comportent des données sur l'origine ethnique, l'âge et le sexe.

Nous ne disposons pas de données sur la religion et la race: ces problèmes n'existent pas en Estonie. Le recensement de la population, qui a eu lieu en 2000, a fourni des renseignements sur la religion, l'origine ethnique et la langue.

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

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

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

Un projet pour la formation de chômeurs appartenant à la minorité russe en vue de créer leurs propres entreprises ou de devenir travailleurs indépendants dans le nord-est de l'Estonie a été mis sur pied en 2000 par la Confédération des employeurs. Le gouvernement finance le projet.

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

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

L'objectif du gouvernement est de continuer à promouvoir ces principes et à soutenir les activités des ONG et des partenaires sociaux. Avec l'assistance du service pour l'égalité et l'emploi du BIT, nous prévoyons d'organiser, au début de 2002, un séminaire tripartite sur les principes de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ainsi que sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes.

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

Copie du rapport a été communiquée à la Confédération des employeurs et à la Confédération des syndicats.

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

Au premier semestre de 2002, le Conseil tripartite de l'OIT réexaminera la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et envisagera son éventuelle ratification, après l'adoption des lois respectivement sur l'égalité des sexes et sur le contrat de travail.

Etats-Unis**Gouvernement****Moyens d'appréciation de la situation*****Evaluation du cadre institutionnel***

L'objet de l'examen annuel de 2002 au titre du suivi de la Déclaration étant de rendre compte des changements intervenus depuis notre précédent rapport dans la législation et la pratique nationales, le gouvernement fait valoir qu'aucune modification n'a eu lieu.

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

La Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), ainsi que le Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales (USCIB) ont été invités à présenter des observations sur le présent rapport.

Copie de la présente communication leur a été adressée conformément à l'article 23.2 de la Constitution de l'OIT.

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

Les Etats-Unis n'ont ratifié aucune des deux conventions fondamentales de l'OIT sur la discrimination, soit les conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. La législation contient en général des dispositions satisfaisantes contre la discrimination, mais les femmes sont en fait bien moins rémunérées que les hommes et d'autres formes de discrimination persistent.

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

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

Aux Etats-Unis, les victimes de discrimination disposent de meilleurs recours juridiques que dans la plupart des autres pays. Toutefois, la législation du travail ne garantissant aucune protection suffisante aux salariés, les travailleurs peuvent être et sont l'objet de licenciements arbitraires et autres changements arbitraires dans leurs conditions d'emploi. En maints cas, il est difficile, sinon impossible, de faire la différence entre pareille attitude légalement arbitraire d'un employeur et la discrimination.

De nombreux cas de harcèlement sexuel sont signalés sur les lieux de travail. Les récentes et lourdes sanctions pénales à l'encontre d'employeurs qui n'ont pas réussi à empêcher le harcèlement sexuel peuvent conduire à vouer une attention accrue à ce problème. La Commission sur l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC) a entamé des poursuites pour des affaires analogues.

La législation fédérale proscrit la discrimination dans l'emploi fondée sur la race. Il n'en demeure pas moins que le nombre de plaintes déposées par des particuliers alléguant la discrimination raciale au travail demeure élevé. En 1992, la Commission sur l'égalité des chances dans l'emploi a été saisie d'environ 29 500 accusations de discrimination raciale. En 2000, elle en était saisie de près de 29 000, mais les arrangements financiers pour les parties lésées ont en valeur doublé entre 1992 et 2000. La ségrégation raciale demeure importante dans l'emploi. Ainsi, dans le secteur privé, 12 pour cent des salariés blancs occupent des postes à responsabilité, contre cinq pour cent de ceux appartenant à des minorités.

Les travailleurs migrants se heurtent également à une forte discrimination sur le lieu de travail, en particulier ceux qui ne sont pas légalement autorisés à travailler aux Etats-Unis. Ils sont ainsi plus de six millions, dont beaucoup paient un impôt sur le revenu. L'application de la législation sur l'immigration est si insuffisante que les employeurs recourent grandement aux travailleurs immigrés clandestins, au point que ces derniers constituent une part très importante de la population active aux Etats-Unis, surtout dans des secteurs tels que l'agriculture et les services.

Par ailleurs, la législation sur l'immigration vise les travailleurs clandestins, mais non leurs employeurs. De ce fait, les employeurs s'adressent à l'Office d'immigration à leur convenance, notamment quand des travailleurs essaient de constituer un syndicat ou revendiquent certains droits ou conditions. Fichés comme sympathisants syndicaux, ils sont les premiers exposés à une vérification de leurs papiers ou à l'expulsion, lors d'une descente de la police des étrangers. Il arrive aussi que des employeurs avertissent les services d'immigration, en fin de contrat, ou dans le cas de l'agriculture, à la fin d'une récolte, pour faire expulser les travailleurs et éviter ainsi de leur payer leur dû.

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

La législation contient en général des dispositions satisfaisantes contre la discrimination, mais les femmes sont en fait bien moins rémunérées que les hommes, et d'autres formes de discrimination persistent, comme la discrimination raciale et celle à l'égard des travailleurs migrants.

Les Etats-Unis devraient ratifier les conventions de l'OIT n^{os} 100 et 111. Des mesures concrètes s'imposent pour améliorer la situation des femmes sur le lieu de travail, et notamment leurs rémunérations, en vue de parvenir à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les lois protègent mieux que dans la plupart des autres pays contre la discrimination, mais la législation du travail ne garantit pas aux salariés une protection générale suffisante. D'où souvent la difficulté, voire l'impossibilité, de faire la différence entre l'attitude légalement arbitraire d'un employeur et la discrimination pour des motifs illégaux.

Japon

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Il n'y a rien à ajouter au précédent rapport sur la situation au Japon concernant l'abolition de la discrimination en matière d'emploi et de profession (GB.280/3/2).

Les phrases suivantes des précédents rapports (GB.277/3/2 et GB.280/3/2):

Aux fins de la mise en œuvre des dispositions des articles 3, 4 et 119 de la loi sur les normes de travail, ont été institués, avec le personnel nécessaire, le Bureau des normes du travail au ministère du Travail et, comme antennes locales, les Bureaux préfectoraux des normes du travail et les Bureaux d'inspection des normes du travail. Par ailleurs, pour les gens de mer, ont été instituées, avec le personnel nécessaire, le Département des gens de mer du Bureau de la technologie et de la sécurité maritime au ministère des Transports et, comme antenne locale, le Bureau des transports de district.

devraient être ainsi modifiées:

Aux fins d'appliquer les dispositions des articles 3, 4 et 119 de la loi sur les normes du travail, ont été institués, avec le personnel nécessaire, le Bureau des normes du travail au ministère de la Santé, du travail et de la protection sociale et, comme antennes locales, les Bureaux préfectoraux des normes du travail et les Bureaux d'inspection des normes du travail. Par ailleurs, pour les gens de mer, ont été instituées, avec le personnel nécessaire, le Département des gens de mer du Bureau maritime au ministère de l'Aménagement du territoire, des infrastructures et des transports et, comme antenne locale, le Bureau des transports de district.

Egalement, les phrases suivantes:

Pour faire respecter la loi sur la sécurité de l'emploi (les marins exceptés), ont été institués, au ministère du Travail, le Bureau sur la sécurité de l'emploi et, au niveau préfectoral, les divisions (sections) pour la sécurité de l'emploi et les bureaux de l'emploi dans le service public. Par ailleurs ont été institués, aux fins de l'application de la loi sur la sécurité de l'emploi des marins, le Département des gens de mer du Bureau de la Technologie et de la sécurité maritimes au ministère des Transports et, comme antennes locales, les bureaux des transports de district.

devraient être ainsi modifiées:

Pour faire respecter la loi sur la sécurité de l'emploi (marins exceptés), ont été institués le Bureau sur la sécurité de l'emploi, au ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale, ainsi que le Département de la sécurité de l'emploi, dans les bureaux préfectoraux du travail et les bureaux de l'emploi dans le service public, comme antennes locales. Par ailleurs, ont été institués, aux fins de l'application de la loi sur la sécurité de l'emploi des marins, le Département des gens de mer du Bureau maritime au ministère de l'Aménagement du territoire, des Infrastructures et des Transports et, comme antennes locales, les bureaux des transports de district.

Enfin, le texte suivant:

S'agissant de l'interdiction de faire, en matière d'emploi, de la discrimination fondée sur le sexe, le gouvernement japonais entend, conformément à la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, assurer dans ce domaine l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes et veiller à la santé des travailleuses pendant leur grossesse ou après l'accouchement (article premier de ladite loi).

Sauf pour les employés du service public et pour les marins, le Bureau des femmes, au ministère du Travail et le Département de l'égalité en matière d'emploi, dans les bureaux préfectoraux du travail, comme antennes locales, font respecter la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi. Ont également été institués, au ministère des Transports, le Département des gens de mer du Bureau de la technologie et de la sécurité maritimes et, comme antennes locales, les bureaux des transports de district.

devrait être ainsi modifié:

S'agissant de l'interdiction de faire, en matière d'emploi, de la discrimination fondée sur le sexe, le gouvernement japonais entend, conformément à la loi sur la garantie de l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, assurer dans ce domaine l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes et veiller à la santé des travailleuses pendant leur grossesse ou après l'accouchement (article premier de ladite loi).

Sauf pour les employés du service public et pour les marins, le Bureau de l'égalité en matière d'emploi, des enfants et des familles, au ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale et le Département de l'égalité en matière d'emploi, dans les bureaux préfectoraux du travail, comme antennes locales, font respecter la loi sur la garantie de l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. Ont également été institués, au ministère de l'Aménagement du territoire, des Infrastructures et des Transports, le Département des gens de mer du Bureau maritime et, comme antennes locales, les bureaux des transports de district.

Evaluation de la situation dans la pratique

La partie correspondante du rapport de 2001 (GB.280/3/2) devrait être ainsi modifiée:

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

	Nombre de violations constatées lors des inspections périodiques		Nombre d'affaires transmises au Parquet	
	Article 3 de la loi sur les normes du travail	Article 4 de la loi sur les normes du travail	Article 3 de la loi sur les normes du travail	Article 4 de la loi sur les normes du travail
1996	0	11	0	0
1997	0	9	0	0
1998	0	1	0	0
1999	0	8	0	0
2000	0	9	3	9

La phrase du rapport de 2001 précité:

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

devrait être ainsi modifiée:

S'agissant de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi, le Département de l'égalité en matière d'emploi, dans les bureaux préfectoraux du travail, en tant qu'antennes locales du ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale, ont conseillé en 2000 près de 28 000 travailleurs et entreprises et appliqué des instructions administratives dans environ 6 000 cas au titre de ladite loi.

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

La phrase:

...et l'obligation de suivi médical pour les employées

figurant au rapport de 2001 (GB.280/3/2) devrait être ainsi modifiée:

...et l'obligation de prendre des mesures concernant le suivi médical des employées durant leur maternité.

La phrase suivante:

En outre, pour garantir notablement l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes, le Département de l'égalité en matière d'emploi, au Bureau préfectoral du travail, informe des méthodes concrètes relatives aux actions palliatives des entreprises.

devrait être ajoutée à la phrase suivante du rapport de 2001 précité:

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

En outre, le texte suivant du rapport de 2001:

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

- i) engager les organisations professionnelles du monde entier à adopter des procédures écrites de recrutement et de sélection (107 organisations économiques et professionnelles);
- ii) distribuer divers types de documents éducatifs (affiches, calendriers) aux entreprises à l'échelle nationale;
- iii) déployer des activités éducatives par le biais des médias de relations publiques, notamment les journaux;

- iv) donner aux défenseurs des droits de l'homme une formation pour œuvrer en faveur de procédures de recrutement et de sélection équitables de personnel (770 fois à l'échelle nationale);
- v) assurer une formation dans le domaine de la gestion d'entreprise (451 fois à l'échelle nationale).

devrait être ainsi modifié:

C'est ainsi que sont mis en œuvre les programmes d'action suivants pour promouvoir des pratiques équitables d'embauche et de sélection de la part des employeurs (2000):

- i) engager les organisations professionnelles du monde entier à adopter des procédures écrites de recrutement et de sélection (107 organisations économiques et professionnelles);
- ii) distribuer divers types de documents éducatifs (affiches, calendriers) aux entreprises à l'échelle nationale;
- iii) déployer des activités éducatives par le biais des médias de relations publiques, notamment les journaux;
- iv) donner aux défenseurs des droits de l'homme une formation pour œuvrer en faveur de procédures de recrutement et de sélection équitables de personnel (760 fois à l'échelle nationale);
- v) assurer une formation dans le domaine de la gestion d'entreprise (443 fois à l'échelle nationale).

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

Organisation d'employeurs: Fédération japonaise des associations patronales.

Organisation de travailleurs: Confédération japonaise des syndicats.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Il conviendrait d'ajouter la phrase suivante au rapport de 2001 (GB.280/3/2):

La Confédération syndicale japonaise invite à «ratifier immédiatement les principales normes de travail de l'OIT» et «à promouvoir leur ratification par la conclusion en Asie de huit traités en coopération avec le BIT.» (Demande portant sur un cadre politique pour 2001-02).

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

Rengo n'a aucun commentaire particulier à formuler sur le rapport du gouvernement. Il croit comprendre que le principe de non-discrimination est clairement défini comme obligation constitutionnelle, étayé par différentes lois. La politique fondamentale du gouvernement observe effectivement le principe de non-discrimination. Rengo souhaiterait savoir s'il existe un obstacle qui empêche le Japon de ratifier la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, mais ne pense pas qu'un tel obstacle existe.

Selon Rengo, l'obligation d'un pays qui ratifie la convention n° 111 se borne à l'élimination de toutes lois ou directives gouvernementales qui sont contraires au principe de non-discrimination consacré dans la convention. Cette obligation exige du gouvernement qu'il abolisse toute discrimination en matière d'emploi et de profession qui peut persister malgré les obligations légales (voir art. 2 et 3 de ladite convention n° 111).

Rengo croit entendre que les cas réels et individuels de discrimination peuvent être résolus par le biais du système de règlement des litiges du pays qui a ratifié la convention. Il comprend également que les experts-conseillers ne sont pas habilités à faire des recommandations sur des cas particuliers, y compris ceux portés à l'attention de l'OIT. Toutefois, les mandats de l'OIT au Japon ne comprennent pas clairement cette disposition de la convention. Rengo demande donc à l'OIT d'envoyer au Japon un spécialiste (au titre d'un projet de coopération technique) expliquer la situation et les données d'expérience [d'autres pays] concernant la convention (n° 111) précitée.

Kiribati

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

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

L'article 15 de la Constitution dispose en matière de protection au motif de la race, etc. En outre, la partie VIII de l'ordonnance sur l'emploi traite précisément de l'emploi des femmes.

L'article 15 de la Constitution définit ainsi «l'acte discriminatoire»:

Accorder un traitement différent à des personnes différentes en raison partiellement ou totalement de caractéristiques relatives à la race, au lieu d'origine, aux opinions politiques, à la couleur ou la croyance, en frappant des personnes ayant certaines de ces caractéristiques d'incapacité ou d'interdiction qui sont épargnées à d'autres ou en accordant à des personnes possédant certaines des caractéristiques des privilèges et avantages dont d'autres ne bénéficient pas.

Bien que le ministère de l'Environnement et du Développement social envisage d'inclure le mot «sexe» dans la définition, le terme «discrimination» n'a pas de véritable limite légale qui impose notamment des mesures, ce qui serait le cas si Kiribati avait une législation particulière sur la discrimination.

Aucun critère défini n'interdit la discrimination en matière d'emploi et de profession, mais des barrières culturelles et traditionnelles empêchent les femmes d'occuper certaines professions. Ainsi, elles ne peuvent pas travailler à bord de navires étrangers comme officiers ou membres d'équipage. Il n'existe à ce jour aucun exemple de femmes engagées à ces postes.

Aucune personne ni aucune catégorie de personnes n'est exclue de l'application du principe et des droits relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, soit explicitement ou parce qu'elle n'est pas visée par la législation applicable.

Aucune catégorie d'emploi, de travail ou de secteur n'est exclue ou omise de la législation applicable.

C'est le pouvoir judiciaire qui fait respecter la Constitution. Le Conseil national des fédérations de femmes et les principaux groupes confessionnels contribuent pour beaucoup à promouvoir et protéger les droits des femmes et des enfants et les questions les concernant.

Evaluation de la situation dans la pratique

L'enquête pilote nationale sur l'emploi, jointe au présent rapport [non reproduite] fournit des données statistiques essentielles. Toutefois, cette enquête n'est pas achevée en soi et on s'est employé à obtenir des données et indicateurs concrets. C'est là un des domaines qui sera repris plus avant dans le présent rapport (là où une coopération technique est demandée au BIT).

Il ressort des rapports établis en 1998, 1999 et 2000 sur les catégories de cas d'espèce [non reproduits] et obtenus du ministère de l'Environnement et du Développement social qu'aucun exemple relatif à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession n'a été signalé. Les rapports présentent d'autres cas sociaux, indépendamment du principe en question: la tendance ne peut donc pas être déterminée à ce stade.

Les tableaux 3.5a et 3.6a, figurant dans les extraits du rapport sur les courbes statistiques relatives aux hommes et aux femmes, révèlent la nette tendance par sexe de l'emploi par profession et de l'emploi dans le secteur public.

Tableau 3.5a. Données officielles sur l'emploi par profession (1978-1995)

Profession	1978		1985		1990		1995	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres/Techniciens	1 011	552	1 077	659	1 204	861	1 743	1 120
Administration/Gestion	90	1	207	10	249	26	414	101
Personnel de bureau	594	354	565	490	706	626	385	626
Vendeurs	398	169	368	242	309	214		
Personnel de service	587	258	684	202	730	247	1 048	442
Agriculture/pêche	350	8	269	4	292	112	374	98
Production	2 166	69	1 869	91	1 613	248	906	186
Mécanique					230	26	364	17
Autres	9	9	23	9	43	7	18	8
Total	5 205	1 420	5 062	1 707	5 376	2 367	5 252	2 596

Sources: Recensements de population (1978, 1985, 1990); pour 1995, les chiffres sont provisoires. [Extraits de la courbe de statistiques sur les hommes et les femmes (1997) en annexe non reproduite.]

Les stratégies nationales de développement 2000-2003, indiquent les orientations et priorités futures du gouvernement dans les domaines suivants:

- cadre politique macroéconomique;
- réforme du secteur public;
- réforme structurelle économique;

- stratégies et priorités sectorielles

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

Des ateliers et séminaires sont organisés sur les questions de parité, souvent sous l'égide du ministère de l'Environnement et du Développement social.

La convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est actuellement traduite dans la langue de Kiribati en vue de la faire mieux comprendre et d'encourager l'opinion à accepter sa ratification dans le très proche avenir.

Le BIT a fourni une assistance pour la traduction de cette convention; nous comptons en outre sur une assistance complémentaire (comme nous le demandons plus avant dans le présent rapport).

Le ministère de l'Environnement et du Développement social et le Conseil national des fédérations de femmes et les principaux groupes confessionnels jouent un rôle important pour promouvoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Kiribati se prépare à ratifier ladite convention n° 111. Tous les efforts sont voués à atteindre cet objectif, mais, l'application et la reconnaissance pratique du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession dans le système juridique, est un sujet de préoccupation.

Dès lors que Kiribati est devenu membre de l'OIT, le gouvernement juge le moment opportun de demander au BIT son soutien technique dans les domaines suivants:

- évaluation de la situation actuelle en déterminant le champ d'application pratique de la convention n° 111, en repérant les obstacles qui peuvent entraver sa ratification;
- révision de la législation du travail et d'autres textes législatifs pour les rendre conformes aux principes consacrés par la convention n° 111, en aidant à effectuer les modifications nécessaires, le cas échéant;
- assistance pour se préparer à ratifier et appliquer effectivement la convention n° 111.

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

- Chambre de commerce de Kiribati;
- Congrès syndical de Kiribati.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Chambre de commerce de Kiribati

La Chambre de commerce de Kiribati approuve le rapport du gouvernement sur le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Congrès syndical de Kiribati

Nous avons soigneusement examiné le projet de réponse du gouvernement et n'avons aucune observation à formuler sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Annexes (non reproduites)

- Catégories de cas d'espèces provenant du ministère de l'Environnement et du Développement social (extraits et photocopies);
- Extraits des courbes statistiques sur les hommes et les femmes 1997;
- Nouvelle édition de la législation de Kiribati, 1980. *Constitution de la République de Kiribati*;
- Projet OIT-AUSAID PACLAB (Project to support Labour Departments in the Pacific – Projet pour soutenir les Départements du travail dans la région du Pacifique)/BIT, 1995. *Enquête pilote sur le marché du travail* (1995);
- République de Kiribati, 2000. *Stratégies du développement national 2000-2003*;
- Uataboan Te Rikirake Ao Te Rau – Œuvrer ensemble pour la prospérité et la paix (octobre 2000).

Koweït

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

L'Etat du Koweït fait valoir qu'il a ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Le présent rapport se borne donc aux principes et droits fondamentaux au travail, objet de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, non encore ratifiée par l'Etat du Koweït.

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

L'Etat du Koweït informe qu'il entreprend actuellement une étude visant à comparer les dispositions de la convention n° 100 avec la législation en vigueur, en vue de la ratifier. Dans l'attente des résultats de cette étude, l'Etat du Koweït adhère fermement aux principes et droits fondamentaux tels que l'égalité de rémunération.

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

Un exemplaire du présent rapport a été communiqué à:

- Chambre de commerce et d'industrie du Koweït (représentant les employeurs);
- Fédération générale des syndicats koweïtiens (représentant les travailleurs).

Malaisie

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu dans la Constitution fédérale de Malaisie.

La «discrimination» est clairement définie dans les articles 8 et 136 de la Constitution.

Article 8

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

Article 136

Tous les fonctionnaires de même grade au service de la Fédération, quelle que soit leur race, seront traités de façon impartiale conformément aux clauses et conditions qui régissent leur emploi.

Les critères selon lesquels la discrimination en matière d'emploi ou de profession est interdite sont spécifiés.

Les travailleurs migrants sont exclus de ces dispositions parce que l'apparition de ce type de travailleurs constitue un phénomène récent en Malaisie et qu'ils sont employés de façon temporaire dans des branches et des activités particulières.

Les fonctionnaires du secteur public sont exclus de l'application de ces dispositions.

Les tribunaux du travail sont chargés de faire respecter le principe. Ces mécanismes s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs adultes, y compris les travailleurs migrants.

Evaluation de la situation dans la pratique

Aucune statistique n'est actuellement disponible. Toutefois la situation est suivie par les tribunaux du travail et les conseils des prud'hommes qui sont habilités à traiter les plaintes liées au travail et notamment celles qui ont trait à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les efforts du gouvernement pour restructurer la société malaisienne ont commencé à porter leurs fruits, améliorant la situation économique des malaisiens, qui sont majoritaires, et celle des populations indigènes. Les institutions d'enseignement supérieur et les établissements de formation sont ouverts à tous les membres de la société malaisienne multiraciale.

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

Les différents tribunaux qui s'occupent des questions de travail sont aussi habilités à traiter les plaintes pour discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'article 60 (L) de la loi de 1995 sur l'emploi, dont le Département du travail assure le respect, vise à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

A cet égard, de nouvelles modifications ont été introduites dans la Constitution fédérale pour assurer l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe.

De plus, l'article 17 de la loi sur les relations de travail est ainsi libellé:

- 1) Une convention collective qui a été portée devant la Cour est réputée avoir valeur de décision et lier:
 - a) les parties à la convention et notamment, dans les cas où l'une des parties est un syndicat d'employeurs, tous les membres du syndicat auquel s'applique la convention ainsi que leurs successeurs, cessionnaires ou bénéficiaires; et
 - b) tous les travailleurs qui sont ou seront employés dans l'entreprise, ou dans une partie de l'entreprise, à laquelle la convention s'applique.

Toutes ces dispositions juridiques se complètent pour contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La société malaisienne est une société multiethnique. Les malaisiens constituent 60 pour cent de la population totale. L'harmonie raciale a été la pierre angulaire du développement économique, culturel et social du pays. Le gouvernement s'est efforcé, grâce à diverses politiques de parvenir à un délicat équilibre économique et social en particulier dans le domaine de l'emploi et de la profession.

Les plaintes pour discrimination qui sont enregistrées devraient être étudiées objectivement et jugées de façon impartiale. Ce principe a été dûment appliqué ce qui a permis de parvenir à un climat harmonieux de relations professionnelles.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés à la Fédération des employeurs de Malaisie et au Congrès des syndicats de Malaisie.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été formulée par les organisations d'employeurs ou de travailleurs.

Maurice

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Il n'y a eu aucun changement depuis notre précédent rapport pour l'examen annuel de 2001 en ce qui concerne l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession à Maurice.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les chiffres relatifs à la main-d'œuvre, aux taux d'activité, à l'emploi total, aux taux de chômage et aux gains mensuels moyens de l'année 1999 ont été révisés et des chiffres provisoires pour l'année 2000 sont maintenant disponibles (voir l'appendice I [non reproduit]).

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

La coordinatrice du service de coordination pour l'égalité et les droits de l'homme du BIT à Genève, s'est rendue à Maurice pour une mission technique consultative du 4 au 16 août 2001. Elle était accompagnée de la spécialiste principale des questions d'égalité entre hommes et femmes de l'OIT/SAMAT. Le mandat de la mission consultative a été fourni avec le présent rapport [mais non reproduit]. On attend les recommandations de la mission.

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

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

Organisations d'employeurs

- Fédération mauricienne des employeurs.

Organisations de travailleurs

- Confédération mauricienne des travailleurs;
- Fédération des travailleurs unis;
- Fédération des syndicats des corps constitués;
- Fédération des syndicats du service civil;
- Fédération des syndicats progressistes;
- Fédération générale des travailleurs;

- Congrès du travail de Maurice;
- Fédération du travail de Maurice;
- Fédération des agents de l'Etat;
- Fédération des syndicats démocratiques libres;
- Congrès des syndicats de Maurice;
- Confédération des syndicats de Maurice.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue de ces organisations pour la période concernée.

Annexes (non reproduites)

- Quelques statistiques sur la main d'œuvre et sur l'emploi (1990,1999 et 2000) à l'adresse suivante: <http://neb.itnet.mu/cso/mif/labour.htm>;
- Maurice Egalité [Service Egalité et emploi] Mission consultative technique (2001).

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

Maurice n'a ratifié ni la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ni la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. La Constitution interdit la discrimination au motif notamment de la race, la religion, l'opinion politique, l'origine et le sexe, ce qui en règle générale est respecté. Les femmes sont peu nombreuses aux postes de responsabilité: selon les statistiques de 1999, elles n'occupaient qu'un quart des postes de direction. Il existe, dans l'industrie sucrière, des différences de salaires et de prestations sociales entre hommes et femmes. Lors de la création à Maurice dans les années soixante-dix des premières zones franches, les femmes y dominaient, car leurs salaires minima y étaient de 30 pour cent inférieurs à ceux des hommes. Les 15 000 travailleurs migrants, la plupart provenant de [pays d'Asie (désignés)], se heurtent à de difficiles conditions de vie et de travail – longues journées de travail et logés à l'étroit par les employeurs. La législation prescrit à toutes les grandes entreprises de réserver trois pour cent de leurs emplois aux personnes atteintes d'invalidité, sans pour autant exiger de leur rendre accessibles les postes de travail. Il s'ensuit que de nombreux emplois ne peuvent leur être attribués. La loi interdit la discrimination et elle est en général respectée. Les femmes sont peu représentées aux postes de responsabilité, mais elles sont très nombreuses dans les zones franches; elles subissent également une discrimination en matière de salaires et de protection sociale dans l'industrie sucrière.

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL

1. *Participation des femmes à l'emploi*

La Constitution de Maurice interdit la discrimination fondée sur le sexe. Ces dispositions ont été renforcées en 1998 et en 2000 par diverses modifications du code pénal et du code civil afin d'assurer la protection des droits des femmes. Le Plan national d'action sur la parité qui a été approuvé par le gouvernement en 1999 traite la question de l'intégration des femmes. Plusieurs programmes de sensibilisation et de formation ont été menés afin que les questions concernant les femmes, en particulier les mesures d'équité entre hommes et femmes entrent en ligne de compte au niveau de la prise de décisions dans tous les secteurs. Un extrait du Plan national d'action sur la parité fixant les objectifs stratégiques et les mesures à prendre figure en annexe (document non reproduit).

La présence des femmes aux postes importants a progressé de façon positive dans le service public. Depuis l'an dernier, le nombre de femmes secrétaires permanentes est passé de une à neuf et un certain nombre d'autres postes de cadres supérieurs ont été donnés à des femmes ce qui fait que le pourcentage de femmes occupant des postes de direction est passé à environ 30 pour cent, soit le pourcentage cible dans de nombreux pays.

Le gouvernement lance également un important programme de réforme de l'éducation qui donnera aux filles la possibilité d'atteindre un niveau de formation plus élevé et d'élargir leurs perspectives d'emploi. Figure en annexe un extrait du rapport de l'Office central de la statistique sur l'enquête permanente à objectifs multiples réalisée auprès des ménages (avril à décembre 1999) qui donne les derniers indicateurs dans ce domaine (document non reproduit).

2. *Différences de salaires entre les hommes et les femmes dans l'industrie sucrière*

Comme indiqué dans le rapport annuel présenté par le gouvernement au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, une mission consultative dirigée par [un spécialiste des normes de l'OIT] a entre autres examiné la façon dont les règlements existants qui prévoient différents taux de salaires pour les hommes et les femmes pouvaient être rapprochés des exigences de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. On attend les recommandations de cette mission.

3. *Différences de couverture de sécurité sociale pour les hommes et les femmes dans l'industrie sucrière*

Il n'existe pas de discrimination fondée sur le sexe en matière de couverture de sécurité sociale des travailleurs de l'industrie sucrière. En fait, la loi nationale sur les pensions qui régit la couverture de sécurité sociale, prévoit le paiement de contributions fondées sur les salaires de base. Les prestations sociales (accident et retraite) sont payées respectivement en fonction des salaires de base et des contributions versées. Comme il y a une différence entre les salaires de base des hommes et des femmes, les contributions et le montant des prestations sont inévitablement différents pour les hommes et les femmes.

4. *Emploi dans les ZFE*

Les salaires et les conditions de travail dans les ZFE figurent dans les Règlements relatifs aux entreprises d'exportation (ordonnance sur la rémunération) de 1994, telles que modifiées.

Lorsque la ZFE a été créée en 1970, les salaires des ouvrières d'usine étaient plus bas que ceux de leurs collègues masculins. En 1975, la législation imposait différents salaires pour les ouvrières d'usine, les ouvriers d'usine et les travailleurs non qualifiés – les ouvrières d'usine étant les moins payées. La législation a cessé de prescrire des salaires pour les ouvriers masculins à la suite d'une révision effectuée en 1984. Cette décision avait pour principal objectif de libéraliser les salaires versés aux ouvriers masculins et ainsi d'encourager leur embauche. Une autre révision de la législation de 1987 a supprimé toutes les connotations sexistes des règlements et a préconisé des salaires égaux pour les hommes et pour les femmes à tous les niveaux. Ces mesures ont débouché sur une augmentation du nombre des travailleurs masculins dans le secteur. La proportion d'hommes par rapport aux femmes qui était de 1 pour 4 en 1984 est progressivement passée à 1 pour 2 en 1987. Depuis, il n'y a eu aucun changement significatif dans cette proportion qui se situe encore à 1 pour 2.

5. *Conditions de travail des travailleurs migrants*

Les travailleurs étrangers étaient 14 600 en 2000. La majorité sont employés dans la zone franche d'exportation.

Les heures de travail, les salaires et autres conditions de travail sont les mêmes que pour les travailleurs locaux dans les secteurs d'activité correspondants. La législation impose une semaine de 45 heures avec dix heures de travail supplémentaires obligatoires dans les ZFE. Au-delà de cette limite le travailleur, qui est rémunéré aux taux les plus favorables dans les règlements relatifs au secteur, a le choix. De nombreux travailleurs étrangers choisissent librement d'effectuer de longues heures supplémentaires afin d'accroître le salaire qu'ils ramènent chez eux.

En novembre 1999 une «Unité spéciale» a été mise en place au sein du ministère du Travail et des Relations professionnelles avec, entre autres, la responsabilité d'effectuer des visites de routine dans toute l'île dans des établissements employant de la main-d'œuvre étrangère et de faire des enquêtes sur les plaintes des expatriés au sujet de leurs conditions de travail.

A compter d'avril 2001, ce service est appelé à mener des programmes d'éducation pour expatriés dans le premier mois de leur arrivée afin qu'ils soient bien informés, dès le départ, de la législation du travail existante et des conditions stipulées dans leur contrat de travail. Ces programmes visent aussi à résoudre toute difficulté ou tout conflit dès le début de l'emploi.

Lorsque le besoin s'en fait sentir, des visites de responsables de l'Unité spéciale dans les établissements sont réalisées conjointement avec des fonctionnaires du ministère de l'Emploi chargé de la délivrance des permis de travail et des inspecteurs du ministère de la Santé, pour traiter les questions qui sont en dehors du domaine de la législation du travail. Autrement, lorsque les visites ne sont faites que par des inspecteurs du travail, toute insuffisance ou toute plainte en matière de questions non liées à la législation du travail est dûment transmise aux autorités compétentes afin que les mesures appropriées soient prises.

Il faut signaler que l'octroi de permis de travail incombe à la «Commission des permis de travail» qui comprend des représentants des divers ministères concernés dont le ministère du Travail et des Relations professionnelles. Avant de délivrer des permis de travail le ministère de la Santé et les services d'incendie doivent faire des recommandations au sujet du cadre de vie des expatriés et si les logements fournis ne sont pas conformes aux normes requises les demandes sont rejetées.

Au cours de la période de janvier 2000 à juin 2001, 71 visites ont été effectuées sur des lieux de travail par des fonctionnaires de l'Unité spéciale.

6. *Accès aux lieux de travail des personnes handicapées*

L'alinéa 2(e) de l'article 5 de la loi sur la sécurité et la santé au travail oblige l'employeur à faire en sorte que, dans la mesure du possible, tout lieu de travail sous son contrôle, notamment les moyens d'accès entrée et sortie, constitue un environnement sain et sans danger pour la santé. Cette disposition s'applique aussi bien à l'accès des personnes valides que des personnes handicapées. L'Inspection de la sécurité et de la santé au travail qui veille à l'application de cette législation appelle les employeurs à offrir des accès adaptés aux employés handicapés. Ces demandes sont faites oralement au cours de visites d'inspection et par correspondance lors de la délivrance de permis de construire.

La loi sur le bâtiment modifiée en 2000 contient une disposition concernant l'accès des personnes handicapées. Des règlements spécifiques sont en cours d'élaboration pour traiter cette question.

Mauritanie

Observations soumises au Bureau par la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM)

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

[Ces commentaires ont été reçus trop tard pour être inclus dans l'examen annuel de 2001; ils ont donc été pris en considération pour l'examen annuel de 2002.]

La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, qui a été adoptée par la Conférence internationale du Travail le 18 juin 1998 lors de sa 86^e session et qui constitue une priorité majeure de l'OIT et des organisations syndicales, du fait de son caractère protecteur des droits fondamentaux humains, est malheureusement loin d'être respectée en Mauritanie.

[Référence est faite aux questions qui relèvent d'une convention ratifiée.]

Selon la Constitution de la République islamique de Mauritanie, tous les citoyens sont libres et égaux devant la loi. Le Code du travail et la Convention collective générale précisent:

A travail égal, salaire égal. A condition égale de travail et de rendement, la classification et le salaire sont égaux pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut.

Mais les pratiques et réalités sont tout autres:

- 1) les citoyens ne sont pas tous libres ni égaux devant la loi;
- 2) l'administration publique est féodale, elle a tous les droits en matière de justice et l'esclave n'a aucun droit devant la justice traditionnelle mauritanienne;
- 3) une frange de plus de 50 pour cent de la population considérée comme esclave ou d'origine esclave (*haratine*) est marginalisée et exclue de la loi «vie active», tout comme elle est privée de droits sociaux, économiques et autres. Elle se trouve donc réduite au travail non rémunéré ou mal rémunéré dans des conditions aussi précaires qu'inhumaines.

Evaluation de la situation dans la pratique

Les inspecteurs du travail, en nombre limité et sans moyens, se comportent comme des auxiliaires du patronat.

Par ailleurs, les dits inspecteurs empêchent les travailleurs victimes de l'arbitraire d'engager des procédures légales et réglementaires contre leurs employeurs.

Les sociétés violant quotidiennement les textes en pratiquant l'arbitraire et la discrimination sur la base de l'appartenance syndicale, politique ou groupusculaire ne sont jamais interpellées et/ou poursuivies pour leurs pratiques.

[Référence est faite aux questions qui relèvent d'une convention ratifiée.]

Observations du gouvernement sur les commentaires de la CLTM ¹

L'existence de prétendues inégalités devant la loi ou de pratiques discriminatoires imputables à l'administration publique relève de la pure affabulation;

L'allégation selon laquelle l'administration mauritanienne est «féodale» est absurde car c'est une jeune administration héritée de l'époque coloniale et qui n'a aucune affiliation, de quelque nature que ce soit, avec le système traditionnel antécolonial. Au contraire, les anciennes classes nobiliaires refusaient, au début, d'envoyer leurs enfants à l'école – perçue comme «chrétienne». Par conséquent, peu de fonctionnaires étaient issus de ces milieux.

L'esclavage n'existe pas en Mauritanie et l'allégation selon laquelle «*plus de 50 pour cent de la population considérée comme esclave ou d'origine esclave (haratine) est marginalisée et... privée de droits économiques, sociaux et autres*» est erronée². D'abord, le chiffre donné est fantaisiste, ensuite, personne en Mauritanie n'est esclave ou considéré

¹ Entre le 1^{er} septembre 2001, date limite pour la soumission des rapports en vertu du suivi de la Déclaration, et le 31 décembre 2001, la Mauritanie a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Donc, la Mauritanie ne sera pas tenue de fournir un rapport pour cette catégorie de principes en vertu du suivi de la Déclaration, à partir du prochain examen annuel.

² La position du Gouvernement sur cette question est largement développée dans le rapport portant sur la convention n° 29 soumis au BIT en octobre 2001.

comme tel, ni privé de quelques droits que ce soient. Cependant, un ménage sur deux vit en-dessous du seuil de pauvreté et cette pauvreté touche indistinctement toutes les anciennes couches sociales.

La condition sociale des descendants des anciens esclaves (haratine ou autres) ne diffère guère de celle des anciennes classes nobiliaires, professionnelles ou tributaires: intellectuels, ministres, parlementaires, officiers mais aussi simples fonctionnaires, soldats, petits commerçants, ouvriers, paysans, pauvres...

Premier pays à avoir finalisé un cadre stratégique de lutte contre la pauvreté, la Mauritanie s'efforce d'atteindre les objectifs internationaux en matière d'éradication de la pauvreté en répondant aux besoins de tous ceux qui sont dans la nécessité.

Cette politique a déjà permis le recul de la pauvreté de presque dix points au cours de la décennie écoulée et le pays est passé de la 147^e position en 2000 à la 137^e dans le dernier classement du PNUD en matière de développement humain.

Parallèlement, l'Etat de droit favorise le progrès social et garantit le respect des libertés fondamentales et des droits de l'homme. Le climat de liberté et de transparence dans lequel se sont déroulées les dernières élections municipales et législatives a été unanimement salué. L'introduction du mode de scrutin proportionnel dans les circonscriptions les plus importantes permet aux partis politiques minoritaires d'être représentés dans les différentes institutions et la mise en circulation d'une nouvelle carte d'identité infalsifiable a rendu toute forme de fraude impossible;

La mention de la «*justice traditionnelle mauritanienne*» laisse perplexe car il existe des Juridictions sur toute l'étendue du territoire national et le gouvernement a pris tout un train de mesures visant à assurer une justice efficiente, équitable et proche du citoyen.

Il existe certes une institution judiciaire traditionnelle (le «Cadi») à laquelle il n'est fait recours que **d'un commun accord entre deux parties en litige** mais elle a de moins en moins cours. En tout état de cause, personne ne peut prétendre que les juridictions officielles ne sont pas à sa portée ni qu'elles lui sont inaccessibles;

L'assimilation des inspecteurs du travail à des «auxiliaires du Patronat» est totalement inexacte. Cependant, le Gouvernement est conscient de la nécessité de renforcer les capacités de l'administration du travail. C'est pour cette raison qu'il a fait appel à l'appui du BIT en vue de sa redynamisation;

S'agissant du comportement des entreprises vis-à-vis des travailleurs, il y a lieu de souligner que les tribunaux du travail ont régulièrement sanctionné les manquements qui surviennent. Les décisions rendues par ces tribunaux, en toute indépendance, sont majoritairement favorables aux travailleurs et sont immédiatement exécutoires.

Myanmar

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

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

Il a été reconnu par la législation en 1964. La «loi définissant les droits fondamentaux et responsabilités des travailleurs» vise tous les travailleurs qui utilisent leurs capacités physiques ou mentales pour gagner leur vie.

Il n'y a pas de discrimination en matière d'emploi et de profession. Tous les travailleurs jouissent du droit:

- 1) au travail;
- 2) à la sécurité de l'emploi;
- 3) aux loisirs;
- 4) à l'éducation;
- 5) au congé maternité;
- 6) aux prestations de l'assurance maladie;
- 7) à une indemnité en cas d'accident du travail;
- 8) à la sécurité sociale en cas de chômage pour d'autres motifs;
- 9) à une pension de retraite;
- 10) à un salaire correspondant aux compétences techniques requises;
- 11) à une augmentation graduelle du niveau de vie;
- 12) à une augmentation graduelle du niveau culturel;
- 13) à l'égalité de traitement entre hommes et femmes;
- 14) à un lieu de travail agréable.

La discrimination n'existe pas dans le pays. Il n'est donc pas nécessaire de la définir plus avant.

Les principes de recrutement appliqués par le gouvernement et ceux définis par la loi ne contiennent aucun préjugé fondé sur le sexe, la race, la religion, etc.

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

Le Comité national du travail aux affaires féminines ne participe pas directement aux questions de discrimination en matière d'emploi et de profession. Mais il compte un organe de liaison chargé des problèmes des femmes, en particulier de la violence dont elles sont victimes. Cet organe, auquel les femmes recourent déjà, peut servir au dépôt de multiples plaintes. Il n'a jusqu'ici été saisi d'aucune plainte de leur part pour discrimination en matière d'emploi et de profession.

Myanmar est signataire de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; le Comité national et les comités du travail à différents échelons municipaux et circonscriptions participent à des activités visant à éradiquer la discrimination à l'égard des femmes, y compris celle en matière d'emploi.

Un certain nombre de membres de l'Association des femmes entrepreneurs de Myanmar (MWEA) appartiennent également à l'Association pour la protection maternelle et l'aide à l'enfance du Myanmar (MMCWA): la MWEA entretient donc de très nombreux échanges avec les entreprises industrielles et commerciales. Elle a récemment joué un rôle important en tant qu'organisation non gouvernementale dans le domaine de l'emploi et de la profession.

1. Trois membres du Comité exécutif de la MWEA ont été invités à présenter, devant plus de 1 300 travailleurs d'une manufacture de vêtements, des exposés sur des sujets touchant à la culture nationale, aux travailleuses et aux activités de leur association. Ce contact a permis d'apprendre que la manufacture exige des cartes nationales d'inscription, ou des pièces qui les remplacent, pour s'assurer que tous les employés ont atteint l'âge minimum légal d'admission à l'emploi.
2. La MWEA a été consultée (en tant qu'ONG tierce partie) par le Det Norske Veritas (DNV), organe international chargé de certifier la conformité des systèmes de gestion de la qualité, lors de la vérification comptable et de la certification d'[une entreprise (désignée) dans une zone industrielle (nommée)]. Il s'agissait de certifier la conformité à la Norme de responsabilité sociale 8000 (SA 8000). Cette norme comporte des instruments internationaux tels que les conventions de l'OIT relatives à l'emploi et la profession. Trois membres de la MWEA ont effectué une visite de la manufacture, suivie de discussions sur les modalités de certification. En outre, un séminaire a été organisé avec l'organe précité à l'intention d'étudiants de la faculté de sciences économiques. On peut s'attendre à d'autres possibilités didactiques et informatives de ce type qu'il faudrait encourager pour favoriser davantage encore de saines pratiques.

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

Un exemplaire du présent rapport a été adressé aux organisations d'employeurs et de travailleurs et autres organisations suivantes:

- Association pour la protection maternelle et l'aide à l'enfance du Myanmar (MMCWA);

- Comité pour la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW);
- Comité national du travail aux affaires féminines (NCWA);
- Association pour la protection sociale des travailleurs (WWA);
- Département de l'inspection générale du travail et des usines;
- Département de la protection sociale;
- Syndicat de la Fédération de la chambre de commerce et d'industrie du Myanmar (UMFCCI);
- Association des femmes entrepreneurs du Myanmar (MWEA).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Des observations ont été reçues de ces organisations [sans précision].

Namibie

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le gouvernement souhaite informer le Bureau international du Travail qu'aucun fait nouveau ne permet d'actualiser le rapport sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession soumis au titre de l'évaluation annuelle de 2001 (doc. GB.280/3/2).

Oman

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

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

pourrait enfreindre le principe de l'égalité ou entraîner une discrimination en matière d'emploi ou de profession.

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

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

Il existe des lois qui tiennent compte de la situation particulière de certaines personnes, due à leur sexe, à l'âge, à une infirmité, et qui reconnaissent la nécessité de leur assurer une protection spéciale. Ainsi, le Code du travail dispose en matière d'emploi des femmes au travail de nuit dans certaines professions. Il en va de même pour les infirmes, certains types de travail leur étant réservés. L'Etat se soucie de les protéger contre la discrimination.

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

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

Evaluation de la situation dans la pratique

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

Le Statut organique de l'Etat et le Code du travail garantissant l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi ou de profession, un mécanisme de ce type n'est pas nécessaire.

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

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

Le gouvernement ne cesse de promouvoir l'égalité et la non-discrimination en matière d'emploi et de profession, en vertu du Statut organique de l'Etat, de la législation et la réglementation en vigueur.

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

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

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations suivantes:

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

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Ces organisations n'ont adressé aucune observation.

Ouganda

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi est reconnu en Ouganda. Comme il a été déjà indiqué, l'Ouganda est signataire de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, et de la convention (n° 159) de l'OIT sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

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

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

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

L'article 32 prévoit une action palliative en faveur des groupes marginalisés de la population en raison du sexe, de l'âge ou d'une incapacité, en vue de rétablir l'équilibre. Le ministère chargé des questions de discrimination sexuelle, du travail et du développement social a pour mandat d'intégrer ces groupes pour leur assurer l'égalité des chances.

La discrimination est définie comme dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La Constitution reconnaît le principe dans son ensemble, mais ne vise pas le secteur informel ni la catégorie des services domestiques. Le décret sur l'emploi a été révisé pour en élargir son champ d'application, mais il demeure à l'état de projet de loi à soumettre à

l'examen du gouvernement. Une fois adopté, il donnera de bonnes directives relatives à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le manque de statistiques et d'information gêne l'évaluation de la situation dans la pratique. Les groupes vulnérables concernés comprennent les femmes, les jeunes, les personnes frappées d'invalidité et les personnes atteintes du VIH/SIDA.

Les données statistiques sur les métiers, salaires, promotions, avantages particuliers, formation, accidents du travail et autres renseignements pertinents pour évaluer la situation dans la pratique font défaut. Selon le tableau [non reproduit] (extrait de *Women and Men in Uganda: Facts and Figures 1998, Sectoral Series: Decision-Making*, novembre 2000), les femmes occupent moins de postes à responsabilités que les hommes.

Les programmes d'ajustement structurel ayant réduit les offres d'emploi dans le secteur public, le secteur informel se trouve surchargé. Dans ce secteur, les femmes travaillent dans de mauvaises conditions, n'ont pas de protection sociale et pâtissent d'attitudes et de pratiques discriminatoires qui persistent et entretiennent l'inéquité dans la répartition des tâches entre hommes et femmes, tant dans le milieu de travail que dans le partage des responsabilités familiales.

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

Comme précédemment indiqué, le gouvernement a mis en place la Commission des droits de l'homme qui, notamment, enquête de sa propre initiative, ou à la suite d'une plainte déposée par une personne ou un groupe de personnes, sur des allégations de violation des droits de l'homme. Cette commission veille au respect par le gouvernement des traités et conventions internationaux sur les droits de l'homme. Elle est habilitée à citer à comparaître et ses décisions sont exécutoires. Elle fonctionne, en règle générale, comme un tribunal.

L'Inspecteur général du gouvernement et le ministre chargé de l'Éthique et de l'Intégrité, qui relèvent du Cabinet du Président, veillent à faire respecter et promouvoir le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le gouvernement a pris nombre de mesures destinées à faire appliquer le principe. L'article 32(2) de la Constitution de 1995 prévoit la création d'une commission sur l'égalité des chances aux fins de non-discrimination. Un projet de document de fond a été élaboré à cet effet. Le groupe de travail, qui a été constitué, l'a jusqu'ici examiné deux fois. Un atelier national consultatif se tiendra en novembre-décembre 2001.

Le ministère chargé des questions de Discrimination sexuelle, du Travail et du Développement social a créé un Conseil national sur l'invalidité. L'objectif de ce conseil est de veiller à l'égalité des chances pour les personnes atteintes d'une incapacité, surveiller les services qui leur sont fournis, préconiser et promouvoir des services et une collaboration efficaces entre les parties prenantes.

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

Le programme d'éducation primaire pour tous vise à promouvoir l'égalité en matière d'emploi, en commençant par l'enseignement. L'université a décidé d'attribuer aux jeunes

filles un point et demi supplémentaire pour faciliter leur admission aux études universitaires.

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

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

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

Le gouvernement, pour respecter, promouvoir et appliquer ces principes et droits, vise les objectifs suivants:

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

Il reste à faire œuvre de sensibilisation. Il faut encore enseigner aux parties prenantes, employeurs et travailleurs, ainsi qu'au grand public, le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Il y a lieu en outre:

- d'améliorer la compilation des données et informations relatives à l'application du principe;
- d'entreprendre une enquête et des recherches sur l'application du principe et établir des indicateurs adéquats;
- de former les inspecteurs du travail à la compilation des données ventilées et à leur analyse.

La réforme législative visant à absorber les dispositions relatives aux groupes vulnérables a été achevée. Des textes de loi révisés en sont à l'état de projet de loi qu'il reste à soumettre à l'examen du gouvernement. La création de la Commission sur l'égalité des chances est une des mesures adoptées. Toutefois, il faut encore renforcer l'aptitude des organismes gouvernementaux et des organisations d'employeurs et de travailleurs à déterminer les intérêts des groupes concernés.

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

Copie du rapport a été envoyée aux organisations suivantes:

- Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE);
- Organisation nationale des syndicats (NOTU).

Pakistan³

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

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

La Constitution du Pakistan garantit aux hommes et aux femmes le droit au travail et à un salaire égal. L'article 2A, qui constitue une part importante de la Constitution, garantit certains droits fondamentaux dont le droit à l'égalité de statut et à l'égalité des chances ainsi que l'égalité devant la loi. Dans cet article figurent également les principes d'égalité, et de justice économique et sociale.

De plus, l'article 3 de la Constitution du Pakistan oblige l'Etat à éliminer de la société toutes les formes d'exploitation et à assurer l'application du principe «de chacun selon ses moyens, à chacun selon son travail.»

L'Etat est en outre obligé de veiller au bien-être de sa population, sans tenir compte des questions de sexe, de caste etc. en élevant son niveau de vie et en faisant en sorte qu'il existe un juste équilibre entre les droits des employeurs et ceux des employés (art. 38 (a)).

Les dispositions constitutionnelles susmentionnées ont été appliquées dans le secteur structuré ainsi que dans les secteurs public et privé. En d'autres termes au Pakistan, les hommes et les femmes perçoivent la même rémunération dans les secteurs privé et public.

En vertu de l'article 17 de la loi de 1973 sur les fonctionnaires, qui a trait à la rémunération des fonctionnaires, il n'existe ni discrimination ni parti pris sexistes. Les fonctionnaires hommes ou femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Au Pakistan, les lois relatives aux salaires (à savoir l'ordonnance sur le salaire minimum, la loi sur l'aide à la vie chère, et la loi sur le paiement des salaires) s'appliquent sans discrimination à tous les travailleurs de l'industrie. En fait les femmes bénéficient d'une protection supplémentaire en ce qui concerne les prestations vieillesse car elles y ont droit cinq ans avant leurs collègues masculins.

La définition de la discrimination ne contient pas d'exception spécifique. En fait, elle couvre toutes les formes de discrimination, à moins que la loi n'en dispose autrement pour une ou plusieurs personnes.

Aucune personne ou catégorie de personnes n'est exclue de la mise en œuvre du principe et des droits relatifs à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de

³ Entre le 1^{er} septembre 2001, la date limite pour la soumission des rapports en vertu du suivi de la Déclaration, et le 31 décembre 2001, le Pakistan a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Donc, le Pakistan ne sera pas tenu de fournir un rapport pour cette catégorie de principes en vertu du suivi de la Déclaration, à partir du prochain examen annuel.

profession, que ce soit explicitement ou parce qu'elles ne sont pas couvertes par la législation applicable en la matière.

Aucune catégorie d'emploi, de travail ou de secteur n'est exclue ou omise de la législation applicable en la matière.

Les gouvernements des provinces appliquent le principe de la non-discrimination en matière de rémunération. Ils prônent l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les dispositions législatives permettant de mettre en œuvre le principe de la non-discrimination en matière de rémunération ont déjà été mentionnées, à savoir la Constitution du Pakistan, l'ordonnance sur le salaire minimum, la loi sur l'aide à la vie chère, la loi sur le paiement des salaires et la loi de 1973 sur les fonctionnaires.

En vertu de l'article 17 de la loi de 1973 sur les fonctionnaires, qui régit la rémunération des fonctionnaires, il n'existe ni discrimination ni parti pris sexistes. Les hommes et les femmes fonctionnaires ont droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il n'existe pas d'indicateurs ou de statistiques disponibles ou envisageables pour apprécier la situation eu égard au principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Aucune donnée relative au principe de l'élimination de la discrimination n'est recueillie étant donné qu'on ne dispose pas d'informations pertinentes. On peut étudier et analyser les tendances de façon qualitative, toutefois cette approche appelle quelques réticences car il est possible qu'elle ne soit pas totalement objective en raison du manque de statistiques.

On ne dispose pas d'informations qui permettraient une meilleure évaluation de la situation dans le pays.

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

Dans l'ensemble il n'y a eu aucune plainte relative à la discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne la rémunération. Toutefois on ne dispose d'aucune donnée scientifique et authentique à ce sujet.

Des travaux sont en cours pour élaborer une législation relative à l'introduction d'un système d'évaluation de l'activité sur le lieu de travail et à l'emploi d'hommes et de femmes. Ce sont là les moyens déployés par le gouvernement pour promouvoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le gouvernement du Pakistan est fermement résolu à éliminer de la société toute forme d'inégalité de traitement en matière de rémunération.

Le système juridique actuellement en place n'établit pas de discrimination entre les hommes et les femmes en matière de rémunération pour un travail de valeur égale. Il faut développer des systèmes d'information sur le marché du travail afin d'étudier les écarts de salaires entre hommes et femmes.

Pour ce qui est du processus de ratification, conformément à la procédure de ratification ou autre des conventions, les textes des conventions sont envoyés aux gouvernements des provinces, aux ministères fédéraux concernés et aux organisations de travailleurs et d'employeurs afin de recueillir leurs observations. Après quoi un résumé relatif à la ratification ou autre de l'instrument est soumis au Cabinet qui décide en dernier ressort.

La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, a été ratifiée par le Pakistan conformément à la décision du Cabinet du 18 juillet 2001.

[La ratification de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, par le Pakistan a été enregistrée le 11 octobre 2001, c'est-à-dire après le 1^{er} septembre 2001, date limite pour l'envoi de rapports annuels au titre du suivi de la Déclaration.]

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

Le gouvernement a envoyé des exemplaires du présent rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs suivantes:

- Fédération des employeurs du Pakistan, Karachi;
- Confédération des syndicats du Pakistan, Lahore;
- Fédération nationale des syndicats du Pakistan, Karachi.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Aucune observation n'a été reçue des organisations d'employeurs ou de travailleurs.

Observations du Congrès des syndicats du Pakistan (APTUC) soumises au Bureau par la Confédération mondiale du Travail (CMT)

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi est reconnu au Pakistan, dans la Constitution, la législation et la réglementation, ainsi qu'en vertu d'un instrument international ratifié. La législation pakistanaise interdit la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe.

La loi ne définit pas l'expression «discrimination sexuelle». Concernant les critères déterminant l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession (par exemple, sexe, race, religion, origine), la Constitution prévoit la liberté d'emploi et de profession pour tous.

Quant aux moyens d'appliquer le principe, il n'existe aucun organe ni mécanisme propre à éliminer la discrimination.

Evaluation de la situation dans la pratique

Il n'existe pas d'indicateur ni de statistiques pertinents disponibles. Concernant les autres renseignements susceptibles de permettre l'évaluation de la situation dans le pays, il convient de noter que les syndicats publient un type d'enquête et de rapport différent sur la situation de l'emploi dans le pays [non précisé].

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

La situation actuelle ne favorise pas l'adoption de mesures visant à promouvoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Toutefois, l'APTUC est parmi les organisations qui prennent de telles mesures.

Ces dernières années, le gouvernement s'est borné à n'observer que la promotion et la réalisation du principe.

L'application des lois, règles et règlements comporte des lacunes. Si celles-ci ne sont pas comblées, rien d'autre ne peut améliorer la situation concernant l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Observations soumises au Bureau par la Fédération nationale des syndicats du Pakistan (PNFTU)

[Ces commentaires ont été reçus trop tard pour être inclus dans l'examen annuel de 2001; ils ont donc été pris en considération pour l'examen annuel de 2002.]

L'adoption à la quasi-unanimité de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail par l'Organisation internationale du Travail (OIT) en juin 1998 a marqué une étape importante dans l'histoire des luttes et des efforts entrepris pour sauvegarder et promouvoir le respect des droits fondamentaux des travailleurs, consacrés dans les normes essentielles du travail. La Déclaration affirme à juste titre qu'en adhérant librement à l'OIT, tous les Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie et se sont engagés à s'employer à atteindre les objectifs d'ensemble de l'Organisation. Les principes et droits fondamentaux sont exprimés dans des conventions reconnues comme fondamentales. La Déclaration met l'accent sur le fait que tous les Membres ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux suivants qui sont internationalement reconnus comme des normes fondamentales du travail:

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- l'abolition effective du travail des enfants; et
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La Fédération nationale des syndicats du Pakistan (PNFTU) est en mesure d'affirmer catégoriquement que la situation au Pakistan ne s'est ni améliorée ni modifiée. Elle s'est plutôt détériorée, ce qui devrait préoccuper gravement tous ceux qui s'efforcent de promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail.

Sur les huit conventions fondamentales de l'OIT, le Pakistan a ratifié les cinq conventions suivantes: convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

[Référence est faite à des questions en rapport avec l'application de conventions ratifiées relatives à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire et la discrimination en matière d'emploi et de profession.]

Le Pakistan n'a pas ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, qui préconise que les hommes et les femmes aient un salaire et des avantages égaux pour un travail de valeur égale. Apparemment, rien n'a été fait dans ce sens.

[Référence est faite à des questions relatives à l'application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 que le Pakistan a ratifiée le 24 janvier 1961.]

Il est grand temps que l'OIT et la CISL exhortent le Pakistan à ratifier toutes les conventions fondamentales de l'OIT et à assurer le respect des principes et des droits qui y sont consacrés.

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

[La ratification par le Pakistan de la convention n° 100 a été enregistrée par le Directeur général du BIT après le 1^{er} septembre 2001; le Pakistan a donc dûment présenté un rapport au titre du suivi de la Déclaration relative au principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ladite convention entrera en vigueur, dans ce pays, le 12 octobre 2002.]

Le Pakistan a ratifié en 2001 la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération et, en 1961, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La Constitution interdit la discrimination au motif du sexe, de la race, de la religion et de la caste, mais, dans la pratique, la discrimination fondée sur ces motifs est répandue.

[Référence est faite à l'application d'une convention ratifiée en vigueur au Pakistan.]

L'ordonnance sur les relations professionnelles ne s'applique pas aux zones franches et la législation du travail propre à ces zones n'interdit pas la discrimination, même si 80 pour cent de leurs travailleurs au Pakistan sont des femmes.

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

Femmes et minorités religieuses se heurtent à une discrimination légale très répandue en matière d'emploi au motif du sexe. Les travailleuses n'en sont pas protégées dans les zones franches. [Référence est faite à l'application d'une convention ratifiée.]

Qatar

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination est reconnu par la législation et appliqué dans la pratique. La législation interdit la discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion ou d'autres facteurs.

Dans la pratique, ce sont les services d'inspection et de supervision des entreprises qui en assurent l'application. Les systèmes tant administratif que judiciaire imposent des mesures tendant à dissuader de recourir à toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les questionnaires et demandes d'information adressés aux sociétés et entreprises confirment l'absence de discrimination concernant les perspectives de carrière, les salaires, les horaires de travail, les congés et autres éléments de l'emploi et de la profession.

Evaluation de la situation dans la pratique

Le Département du travail inscrit les noms des personnes des deux sexes en quête d'un emploi, et propose leur candidature pour les vacances de poste des sociétés et entreprises dans les secteurs privé et public et le secteur bancaire. Il coopère étroitement avec les employeurs qui, en règle générale, ne recrutent leur personnel que sur la base des qualifications théoriques et techniques requises pour les postes à pourvoir.

Le nombre de femmes qui travaillent dans les secteurs privé et mixte a augmenté ces dernières années. Aujourd'hui, elles représentent 10 pour cent des travailleurs dans le secteur mixte et 38 pour cent dans ceux de la banque et des assurances. Les femmes qatariennes peuvent désormais occuper un emploi dans l'hôtellerie, les communications et l'industrie pétrolière, ainsi que dans le secteur manufacturier.

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

Le ministère de la Fonction publique et du Logement aimerait indiquer ce qui suit.

Le ministère a présenté la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi au Conseil des ministres qui en a pris connaissance et a décidé de créer une commission composée des ministres suivants: Fonction publique et Logement, Intérieur, Finances, Economie et Commerce, et chargée d'examiner la Déclaration et de définir la position de l'Etat du Qatar vis-à-vis des principes, droits et obligations qu'elle contient.

Le ministère a demandé l'assistance d'un expert du BIT (Bureau régional pour les Etats arabes) qui a expliqué aux membres du personnel intéressé les principes et droits que peut contenir la Déclaration.

Le ministère a demandé l'assistance d'autres experts dans les domaines administratif et législatif, ainsi que dans ceux des principes et droits énoncés dans la Déclaration, en vue

de l'informer sur les moyens de les faire respecter, les promouvoir et les mettre en pratique.

Le ministère compte demander au BIT son concours pour l'organisation d'un colloque ou d'une réunion à l'intention des fonctionnaires et travailleurs des secteurs public et privé, pour débattre de la Déclaration et des incidences de ses principes, droits et obligations pour toutes les parties en cause.

Le ministère exprime ses remerciements au BIT pour son précieux concours et son accueil. Il espère poursuivre et encourager cette coopération dans les différents domaines qui touchent aux principes et droits fondamentaux de la Déclaration.

Un programme national de formation destiné à préparer les Qatariens à l'emploi dans divers secteurs et professions a été mis en place à la suite de consultations avec les secteurs privé et public. Ces consultations ont permis de tenir compte des besoins des participants et participantes sur le marché du travail. Il s'agit pour les cinq prochaines années des besoins suivants: 6 089 emplois, dont 3 834 pour des hommes et 2 255 pour des femmes.

En outre, nous souhaiterions faire valoir que le gouvernement prend des mesures immédiates en vue de réadapter les femmes et de les rendre aptes à travailler dans de multiples secteurs et professions et de créer les institutions appropriées pour leur dispenser une formation et un enseignement technique.

Le Département du travail et l'Association de valorisation de la famille (institution privée) ont demandé l'assistance du BIT. Ce dernier a affecté, par l'intermédiaire du Bureau régional des Etats arabes, un certain nombre d'experts qui ont contribué à mener des études et à fournir des avis sur la question des marchés du travail et des possibilités de créer davantage d'emplois pour les femmes. Cette coopération se poursuit dans ce domaine.

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

Copie du présent rapport a été communiquée à:

- la Chambre de commerce et de l'industrie du Qatar (employeurs);
- la commission générale des travailleurs (travailleurs).

Saint-Vincent-et-les Grenadines⁴

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu dans la législation: loi n° 3 de 1994 sur l'égalité de rémunération, et dans la Constitution de Saint-Vincent-et-les Grenadines (5.13 (1-8)).

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

Des exemplaires du présent rapport ont été communiqués aux organisations suivantes:

- la Fédération des employeurs de Saint-Vincent; et
- le Congrès national du travail.

Annexes (non reproduites)

- Extraits de la Constitution de Saint-Vincent-et-les Grenadines, 1979;
- loi n° 3 de 1994 sur l'égalité de rémunération.

Singapour

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Nous avons annoncé lors de la 89^e session de la Conférence internationale du travail, notre intention de ratifier cette année [2001] la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Afin de vérifier que notre pays répondait pleinement aux normes de cette convention nous avons consulté à ce sujet le coordinateur du programme du BIT (Secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail) lors de sa visite à Singapour les 16 et 17 août 2001. Nous faisons le nécessaire pour réviser notre législation et nous présenterons l'instrument de ratification le moment venu.

⁴ Entre le 1^{er} septembre 2001, date limite pour la soumission des rapports en vertu du suivi de la Déclaration, et le 31 décembre 2001, Saint-Vincent-et-les Grenadines a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Donc, Saint-Vincent-et-les Grenadines ne sera pas tenu de fournir un rapport pour cette catégorie de principes en vertu du suivi de la Déclaration, à partir du prochain examen annuel.

En ce qui concerne la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, notre position n'a pas changé depuis notre dernier rapport de 2000 au BIT (GB.280/3/2).

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

Une commission tripartite composée de représentants des organisations d'employeurs, des syndicats et du ministère de la Main-d'œuvre a été créée en 1999 pour étudier le problème des offres d'emploi discriminatoires. La commission a formulé un ensemble de directives tripartites sur les offres d'emploi non discriminatoires où sont énoncées les critères inacceptables pour le recrutement de candidats à savoir: la race, la religion (à moins qu'il ne s'agisse d'un emploi impliquant des fonctions religieuses), l'état civil, l'âge et le sexe (à moins que ce ne soit pour des motifs clairement indiqués et légitimes).

Les employeurs sont encouragés à utiliser les critères objectifs énumérés dans les directives comme par exemple: diplômes; aptitudes ou connaissances pertinentes (anglais et malais courants, permis de conduire de classes 3 et 4 etc.); qualités en rapport avec le poste (très discipliné, aptitude à communiquer); expérience et autres exigences (accepter le travail posté par exemple). Les directives donnent également des exemples d'offres d'emploi acceptables et non discriminatoires.

L'application effective des directives tripartites a conduit à la quasi-disparition des offres d'emploi discriminatoires, en dehors d'un infime pourcentage qui paraissent dans les petites annonces. Le ministère de la Main-d'œuvre et ses deux autres partenaires de la commission tripartite n'en continuent pas moins à encourager les employeurs à sélectionner les candidats en fonction de leurs mérites et de leurs aptitudes comme le prévoient les directives tripartites.

Toutes les plaintes déposées contre un employeur pour discrimination qui sont reçues par le ministère font l'objet d'une enquête. Les employeurs qui sont coupables reçoivent un avertissement et on leur conseille de ne pas recommencer [de ne plus faire de discrimination]. Ils prennent l'avertissement et les conseils du ministère au sérieux, ce qui fait qu'il n'y a plus d'offres d'emploi discriminatoires.

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

Des exemplaires du présent rapport ont été envoyés aux organisations suivantes:

- Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF);
- Congrès national des syndicats (NTUC).

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été prises en compte dans le présent rapport.

Thaïlande

Gouvernement

Moyens d'appréciation de la situation

Evaluation du cadre institutionnel

Le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu en Thaïlande dans la Constitution du Royaume de 1997, la loi de 1998 sur la protection des travailleurs, le huitième Plan national de développement économique et social, et les deux Déclarations récemment adoptées, l'une sur les droits des personnes handicapées et l'autre sur les personnes âgées.

A l'échelon international, la Thaïlande a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, qui prévoit l'égalité de traitement au travail entre ressortissants nationaux et immigrés et l'indemnisation des travailleurs victimes d'accidents du travail, ainsi que la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le pays a également adopté plusieurs instruments internationaux: la Déclaration et le Programme d'action de Beijing sur la promotion des femmes, la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits civiques et politiques et le Pacte international des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Evaluation de la situation dans la pratique

Pour évaluer la situation dans la pratique, la Thaïlande dispose de statistiques sur l'inspection du travail, le règlement des différends et le licenciement.

Il n'est pas constaté de pratiques discriminatoires en matière d'emploi

Il ressort du rapport national 2000 sur l'inspection du travail que celle-ci a porté sur une majorité de femmes, soit 1 118 559 femmes salariées contre 905 160 hommes. Le rapport ne fait état d'aucun litige ou licenciement de nature discriminatoire.

Les problèmes des femmes

1. Les femmes dans l'économie

Situation actuelle

En Thaïlande, les femmes constituent presque 50 pour cent de la main-d'œuvre. Quatre-vingt pour cent d'entre elles travaillent dans les zones rurales (dont près de la moitié dans l'agriculture, les autres se répartissant entre les secteurs de l'industrie, de l'artisanat, des entreprises et des services). La plupart d'entre elles n'ont pas achevé le cycle d'enseignement primaire (50 pour cent) ou, l'ayant suivi jusqu'au bout, ne sont pas allées au-delà de ce niveau (20 pour cent).

Quant aux 20 pour cent restants de main-d'œuvre féminine, celle qui est employée dans les régions urbaines, elle est prédominante dans le secteur des services (40 pour cent), le reste se répartissant entre les secteurs des entreprises et de l'artisanat. Environ 30 pour

cent des travailleuses urbaines n'ont suivi que le cycle d'enseignement primaire, tandis que 15 pour cent ont achevé le cycle d'enseignement secondaire et 15 pour cent ont suivi un enseignement universitaire.

Comparés à leurs homologues féminines, 23 pour cent seulement des travailleurs hommes n'ont pas achevé le cycle d'enseignement primaire, et dans la main-d'œuvre ayant suivi un enseignement supérieur, on compte plus d'hommes que de femmes.

Dans les trois principaux secteurs industriels d'exportation (qui assurent au pays un apport en devises), plus de 70 pour cent des travailleuses sont exploitées. Ces trois secteurs sont: la construction d'ordinateurs, l'industrie des composants électroniques et l'industrie du vêtement. La plupart des travailleuses sont moins qualifiées et gagnent moins que leurs homologues masculins. Et de surcroît, elles n'ont guère de pouvoir de négociation, sinon aucun; elles travaillent dans des environnements inadéquats et n'ont pas la possibilité de développer leurs qualifications. De plus, les travailleuses sont toujours les premières victimes des licenciements pour raisons économiques. Cette situation peut pousser les femmes à accepter des emplois dépourvus de protection légale ou les forcer à retourner à leur foyer pour y accomplir du travail ménager non rémunéré.

Les travailleuses qualifiées et non qualifiées sont victimes de discrimination de la part des employeurs, parce qu'elles sont des femmes et pour des raisons physiologiques, notamment les menstruations et les maternités. Qui plus est, les travailleuses sont non seulement victimes de discrimination en matière de promotion mais sont aussi sujettes au harcèlement sexuel des employeurs.

Les causes des problèmes susmentionnés sont enracinées dans des traditions et des comportements sociaux séculaires, qui veulent que la place de la femme soit au foyer pour prendre soin de sa famille. L'éducation et la formation ne sont pas considérées comme des facteurs importants pour les femmes, ce qui tend à renforcer leur ségrégation et leur discrimination sur le marché du travail. Ce sont autant de raisons qui expliquent pourquoi il est beaucoup plus long et beaucoup plus difficile aux femmes d'accéder à la réussite professionnelle qu'à leurs homologues masculins.

Informations économiques

Ainsi que le montrent les tableaux 2 à 4, les travailleuses constituent environ 43 pour cent de la main-d'œuvre nationale. Elles sont principalement actives dans les secteurs des services et du commerce. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes sur le marché du travail du secteur informel. Elles constituent la majorité des travailleurs employés dans les principales industries d'exportation, hormis aux postes de cadres et d'ingénieurs. En moyenne, les femmes travaillant dans le secteur privé – entreprises ou collectivités territoriales – perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes.

Tableau 1. Proportion de la main-d'œuvre salariée féminine et masculine, par secteur, 2000 (unité: milliers)

Industrie	Femmes	Femmes (%)	Hommes	Hommes (%)	Total (femmes et hommes)	Total (%)
Agriculture et foresterie	4,64	15,42	7,17	23,83	11,81	39,25
Ind. manufacturière	2,62	8,71	2,60	8,64	5,22	17,35
Commerce	2,65	8,81	2,37	7,88	5,02	16,68
Services	2,60	8,64	2,35	7,81	4,95	16,45
Autres	0,43	1,43	2,66	8,84	3,09	10,27
Total (%)	12,94	43,00	17,15	57,00	30,09	100,00

Source: Bureau de la Commission nationale thaïlandaise des questions féminines (TNCWA), compilation tirée du Rapport d'enquête sur la main-d'œuvre dans l'ensemble du Royaume, Série I: février 1999, Office national des statistiques.

Tableau 2. Proportion d'hommes et de femmes salariés par groupe d'âge et sexe, 1994

Groupe d'âge	Secteur formel		Secteur informel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	21,4	24,7	78,6	75,3
13-14 ans	11,1	7,00	88,9	93,0
15-24 ans	24,2	21,4	75,8	78,6
25-34 ans	27,9	29,8	72,1	70,2
35-44 ans	21,0	28,4	79,0	71,6
45-59 ans	11,2	22,5	88,8	77,5
60-69 ans	4,0	6,6	96,0	93,4
Plus de 70 ans	2,2	6,1	97,8	93,9

Source: Marchés du travail formel et informel, enquête de 1994 sur la main-d'œuvre, Office national des statistiques.

Tableau 3. Nombre de travailleurs par sexe, catégorie professionnelle et secteur, 1997

Catégorie	Transformation produits alimentaires		Textiles		Habillement et chaussures		Plasturgie et produits chimiques	
	Ensemble des travailleurs	Femmes (%)	Ensemble des travailleurs	Femmes (%)	Ensemble des travailleurs	Femmes (%)	Ensemble des travailleurs	Femmes (%)
Travailleurs non qualifiés	144 022	65,6	92 917	66,2	56 463	65,0	45 994	40,6
Travailleurs qualifiés	51 995	62,7	33 658	52,2	71 127	81,6	33 836	52,8
Cadres	14 850	60,0	5 097	31,5	7 980	71,5	6 865	35,4
Personnel CQ	6 201	72,9	3 963	41,1	3 880	85,5	4 013	51,5
Ingénieurs	709	2,2	205	1,2	237	1,1	966	5,4
Personnel de bureau	19 725	71,2	4 577	70,2	8 346	75,4	12 683	52,2
Personnel administratif	4 781	34,5	1 767	31,8	2 910	38,1	4 531	27,4
Total	242 282	64,5	142 084	60,5	150 943	73,6	108 888	45,0

Source: Directives à l'intention des travailleurs.

Tableau 3a. Nombre de travailleurs par sexe, catégorie professionnelle et secteur, 1997

Catégorie	Electronique		Joannerie et décoration		Total	
	Ensemble des travailleurs	Femmes (%)	Ensemble des travailleurs	Femmes (%)	Ensemble des travailleurs	Femmes (%)
Travailleurs non qualifiés	86 731	83,2	10 024	75,4	436 151	66,7
Travailleurs qualifiés	28 294	61,4	25 528	55,0	244 437	64,4
Cadres	5 192	60,7	2 879	59,7	42 864	54,9
Personnel CQ	7 581	78,1	3 974	86,5	29 611	70,5
Ingénieurs	2 195	4,1	75	-	4 388	3,7
Personnel de bureau	5 876	70,2	4 180	78,4	55 287	67,8
Personnel administratif	2 671	35,6	1 310	47,2	17 969	34,1
Total	138 539	74,9	47 970	63,9	830 707	64,6

Source: Directives à l'intention des travailleurs.

Tableau 4. Salaires moyens des employés du secteur privé, par sexe et par zone, 1996-2000 (unité: milliers)

Année	Collectivités territoriales		Entreprises		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
1996		5,48	7,55	3,09	3,83
1997		6,73	8,52	3,41	4,28
1998		6,61	8,72	3,64	4,44
1999		7,82	10,08	4,55	5,28
2000		7,58	9,37	3,55	4,20

Source: Rapport d'enquête sur la main-d'œuvre dans l'ensemble du Royaume: février 1996-2000, Bureau national des statistiques.

2. Les femmes et l'éducation

Situation actuelle

L'éducation joue un rôle important dans le développement de toutes les personnes (hommes et femmes), qui deviendront par là de bons citoyens. La loi de 1999 sur l'éducation vise principalement à prolonger la durée de l'enseignement obligatoire de six à neuf ans et à assurer un enseignement universel de base pour tous jusqu'à la fin du secondaire. Ces dispositions ont élargi les possibilités d'accès à l'éducation pour les filles.

Pourtant, les jeunes filles des régions rurales n'ont pas les mêmes possibilités d'accès à l'éducation que les garçons, eu égard au poids des valeurs traditionnelles et des facteurs économiques. Il ressort du rapport d'enquête de 1994 sur l'alphabétisation que les femmes représentaient à l'époque 63 pour cent de la population illettrée de plus de six ans. En 1998, la répartition des garçons et des filles fréquentant l'école primaire était de 48,53 pour cent de filles et 51,47 pour cent de garçons. La situation s'inverse dans le cycle suivant, où les filles représentent 51,18 pour cent des élèves du secondaire, contre 48,82 de garçons. De même, dans l'enseignement supérieur, le rapport est de 55,48 pour cent de femmes contre 44,52 pour cent d'hommes.

Afin d'élargir les possibilités d'apprentissage, l'Office de l'enseignement privé offre un enseignement équivalent dans les cycles primaire et secondaire, qui est validé et reconnu par le système d'enseignement public. L'Office de l'enseignement privé a également défini des programmes d'éducation et de formation qualifiante tout au long de la vie, par exemple des programmes de formation pour les femmes des régions rurales.

3. *La participation des femmes au processus de décision*

Situation actuelle

A présent, la participation des femmes à la prise de décision au sein du gouvernement et dans les milieux politiques reste extrêmement faible.

En 1998, les femmes représentaient 17,81 pour cent des fonctionnaires administratifs à l'échelon 9, 9,18 pour cent des fonctionnaires à l'échelon 10 et 3,57 pour cent des fonctionnaires à l'échelon 11. En 1999, la proportion de femmes fonctionnaires à l'échelon 11 a augmenté pour atteindre 7,14 pour cent. En 1998, les femmes constituaient 2,67 pour cent des gouverneurs de province, 0,13 pour cent des dirigeants de district et 8,9 pour cent des dirigeants adjoints de district. Les statistiques pour l'année 2000 révèlent que les femmes ne constituaient que 1,85 pour cent seulement des dirigeants adjoints de district et 2,4 pour cent de chefs de village.

La situation des femmes n'est pas meilleure aux postes élus, bien que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à exercer leur droit de vote. Par exemple, dans les élections aux Conseils de province, les femmes représentaient 52,5 pour cent des votants. En 1996, les femmes ne représentaient que 5,6 pour cent seulement des députés au Parlement, et en 2000, elles ne représentaient que 7,7 pour cent des membres des Conseils de province. Le nombre de femmes candidates aux élections est relativement faible comparé à celui des hommes. Néanmoins, le nombre de femmes dans les instances gouvernementales de prise de décision présente une tendance à la hausse depuis une décennie.

Les femmes en tant que partenaires essentiels aux différents échelons de la prise de décision [gouvernementale]

Dans le contexte des réformes politiques et sociales visant à optimiser la nation, il est nécessaire d'accroître la participation des femmes à la prise de décision au sein du gouvernement et dans la vie publique à tous les niveaux. Les femmes peuvent être de bons dirigeants en cultivant les nombreuses qualités qu'elles possèdent déjà et notamment:

- 1) l'honnêteté et la détermination dans l'application des politiques et la résolution des problèmes;
- 2) le dynamisme et l'opiniâtreté pour surmonter les obstacles qui entravent la reconnaissance de leurs capacités, dans une société prisonnière de ses préjugés discriminatoires;
- 3) la souplesse, le respect et la volonté de compromis. Les femmes savent faire des concessions et savent coopérer avec les autres pour le bien de tous;
- 4) la sensibilité et la compassion, qui sont propices à la prise de décisions pondérées, qui à leur tour favorisent le développement durable.

Ces qualités conduisent souvent les femmes à approcher les questions importantes dans une optique complètement différente de celle des hommes. Dès lors que les femmes seront assurées de participer sur un pied d'égalité à la prise de décision, les politiques de l'État, les programmes de travail et les projets pourront alors refléter la diversité des points de vue. Une telle approche maintiendra l'équilibre nécessaire à un développement national durable.

4. *Les femmes et la santé*

Situation actuelle

Si, en Thaïlande, chaque citoyen a en principe accès aux services médicaux, dans la réalité, les services offerts dans les hôpitaux du secteur public ne répondent pas aux besoins de la population. En même temps, les services médicaux de base accessibles aux femmes sont inadéquats, par manque de budgets et de personnel. Ainsi de nombreux problèmes se posent en matière de santé des femmes. Les principaux problèmes sont les suivants.

a) *Le VIH/Sida*

Selon les statistiques de mai 2000, près d'un million de personnes en Thaïlande sont porteuses du VIH/SIDA et 144 248 d'entre elles ont développé la forme active de la maladie, dont 112 089 hommes et 32 159 femmes. Bien que les femmes soient moins nombreuses que les hommes à être atteintes du VIH/SIDA, l'hétérosexualité étant le principal mode de transmission du virus, les femmes sont davantage exposées au risque de contamination, ainsi que tout nouveau-né d'une femme atteinte du virus. La transmission de la mère à l'enfant est la troisième des causes principales de propagation du VIH/SIDA dans le pays et cette forme de contamination représente 4,85 pour cent de l'ensemble des cas.

b) *L'avortement*

La plupart des avortements effectués en Thaïlande sont illégaux, dans la mesure où la législation thaïlandaise n'autorise l'avortement que dans les cas où la grossesse présente un danger pour la mère ou lorsque cette grossesse résulte d'un viol ou d'une prostitution forcée. Les statistiques disponibles sont incomplètes mais révèlent néanmoins que l'abandon par le père est la principale raison invoquée lors d'une demande d'avortement, et que 40,5 pour cent des femmes subissant un avortement sont âgées de 15 à 19 ans. L'avortement illégal est un facteur qui accroît le taux de mortalité puerpérale.

c) *Santé et sécurité au travail*

La situation des travailleuses en matière de santé ne cesse de s'aggraver.

Des études montrent que 30 pour cent des femmes travaillant dans les usines textiles sont malades ou de santé médiocre. De nombreuses femmes travaillant dans les usines de matériels électroniques présentent des taux de plomb supérieurs à la moyenne dans leur organisme et plus de 70 pour cent des femmes travaillent dans des environnements qui ne répondent pas aux prescriptions légales et aux normes en vigueur.

Dans le secteur agricole, les femmes ont dû reprendre à leur charge le travail abandonné par les hommes qui ont émigré vers les grandes villes pour y trouver du travail. L'exposition aux insecticides et aux désherbants chimiques accroît le taux de maladies chez les femmes des régions rurales.

d) *Santé mentale*

Les mutations rapides intervenues dans les structures économiques et les changements dans la société ont alourdi le fardeau économique et aggravé les problèmes psychologiques des femmes. Selon des informations émanant de services de secours téléphonique, la plupart des appels sont motivés par des problèmes psychologiques ou familiaux. Il ressort également de ces informations que les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à utiliser ces services et qu'elles sont dans leur grande majorité âgées de 10 à 35 ans. L'accroissement des problèmes psychologiques s'accompagne d'une élévation du taux de suicides.

e) *Planification de la famille*

La Thaïlande est réputée pour sa maîtrise de la croissance démographique. En 1978, le taux de natalité qui s'établissait à 3,8 pour cent est tombé à un taux resté constant durant la période 1991-1998. Cependant, la responsabilité du contrôle des naissances incombe toujours à la femme. En témoignent les deux méthodes de contrôle des naissances les plus fréquemment utilisées durant la période 1991-1998: la «piqûre du lendemain» et la pilule. La participation des hommes au contrôle des naissances, par le recours au préservatif ou à la chirurgie, reste extrêmement faible.

f) *Grossesse et allaitement maternel*

Le taux moyen de mortalité liée à la grossesse, à l'accouchement et aux complications néonatales, est tombé de 19,4 pour 100 000 en 1991 à 10,6 pour 100 000 en 1997. Mais les décès et les souffrances des femmes liés à la maternité n'en ont pas disparu pour autant – que ce soit au moment de l'accouchement ou à la suite de problèmes néonataux ou de grossesses non désirées. Bien souvent, les femmes manquent d'informations ou ne se font pas soigner convenablement, et c'est dans bon nombre de cas ce qui explique ces décès, qui pourraient être évités.

5. *La violence à l'égard des femmes*

Définition

«La violence à l'égard des femmes» s'entend de tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant (ou pouvant causer) aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, tant dans la vie publique que dans la vie privée.

Situation actuelle

- 1) Selon des informations de diverses sources, la violence est un problème qui se pose dans la famille, dans les établissements scolaires, sur le lieu de travail et dans la société en général. Les enfants et les femmes sont victimes d'abus physiques et sexuels, et également, d'abandon.
- 2) Le problème trouve son origine dans les valeurs et les préjugés de nature discriminatoire prévalant dans la société, les difficultés économiques, le rythme du changement, et les structures familiales et sociétales. D'autres facteurs s'y ajoutent: la consommation de stupéfiants, la pornographie et la croyance selon laquelle les problèmes familiaux appartiennent à la sphère privée et de ce fait, doivent être

soustraits à toute intervention extérieure. En résultat, de nombreuses femmes victimes de la violence ne reçoivent aucune aide.

- 3) La violence nuit aux personnes individuelles, aux familles, aux communautés et à la société tout entière.
- 4) La législation et les procédures légales ne prévoient rien pour venir à bout de ce problème. Certains dispositifs ont été amendés mais comportent encore des lacunes qui sont autant de portes ouvertes à la violence.

6. Les femmes, les lois et les droits humains

Situation actuelle

La Thaïlande a toujours pris des mesures visant à appuyer et développer les droits des femmes, qui font aussi partie des droits de l'homme.

Au niveau international, la Thaïlande a adopté deux articles de la Déclaration universelle des droits de l'homme, 10 décembre 1948, et notamment l'article 7, qui dispose:

Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination.

De plus, le 9 août 1985, la Thaïlande est devenue signataire de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Cette Convention oblige les Etats à éliminer la discrimination sexospécifique et à garantir l'égalité des droits et des chances entre femmes et hommes.

La Thaïlande avait émis des réserves sur sept articles lorsqu'elle a signé la CEDAW, mais par la suite, elle a progressivement adopté la plupart de ces sept articles. Deux articles seulement n'ont pas encore été acceptés [adoptés], à savoir: l'article 16 sur l'égalité dans le mariage et la vie familiale et l'article 29, sur le droit légal d'exiger l'application de la Convention, par exemple en déposant une requête auprès de la Cour internationale de justice.

Au niveau national, la Constitution du Royaume de Thaïlande de 1997 contient de nombreuses dispositions qui garantissent un soutien et une protection de nature fondamentale aux droits humains universels.

7. Les femmes et l'environnement

Situation actuelle

Les femmes jouent un rôle important dans la cellule familiale quant à la gestion des ressources (alimentation, eau, etc.) pour satisfaire les besoins essentiels des membres de la famille. De plus, les femmes des régions rurales jouent un rôle primordial dans la production de différents biens utilisés par la famille. Ces tâches renforcent leur interaction avec l'environnement.

Parmi leurs responsabilités (qu'elles viennent de régions rurales ou urbaines), les femmes sont amenées à utiliser différents produits qui simplifient ou valorisent le travail. Parmi ces produits, les engrais, les insecticides et produits chimiques utilisés dans la production agricole sont susceptibles de dégrader l'environnement, d'appauvrir les

ressources naturelles et d'engendrer de la pollution; ces phénomènes peuvent à leur tour porter préjudice à la santé et à la qualité de la vie, en particulier des femmes et des enfants.

En raison de leur rôle considérable dans la prise de décision relative à la gestion et à la conservation des ressources naturelles, les femmes contribuent à protéger l'environnement et facilitent le développement durable.

8. Les femmes et la prostitution

Situation actuelle

La mondialisation a provoqué des migrations massives de travailleurs, parallèlement à la circulation des investissements et des ressources. La Thaïlande, comme d'autres pays d'Asie, est aux prises avec un grave problème de prostitution, qui intervient dans le sillage de l'industrie du tourisme et se manifeste aussi dans d'autres secteurs. Ce phénomène est à l'origine d'un afflux de prostituées d'origine étrangère qui viennent travailler en Thaïlande ou qui transitent par ce pays en direction des pays voisins. Leurs sources de revenu se situent en règle générale dans les grandes villes, les régions frontalières et les quartiers de loisirs nocturnes, où la prostitution intervient à grande échelle dans le cadre d'un réseau mondial. Il devient par conséquent nécessaire d'associer les efforts des différentes institutions à tous les niveaux afin de maîtriser ce problème.

Aujourd'hui, la prostitution est considérée comme une forme de traite d'êtres humains en violation des droits de l'homme. Cette situation constitue l'un des plus graves problèmes de la région, auquel il importe de remédier. Le problème de la prostitution est également reconnu à l'échelon mondial ainsi qu'il ressort des débats de différentes réunions internationales telles que la Conférence régionale sur les traites des femmes et des enfants, le Séminaire ministériel pour la région Asie et Pacifique relatif à l'élimination de la criminalité internationale, et enfin, le Séminaire sur les initiatives régionales d'Asie-Pacifique contre les traites des femmes et des enfants (ARIAT), ayant pour objet de stimuler la coopération mondiale afin que des mesures fondamentales soient prises pour pallier ces problèmes.

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

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

Pour éliminer la discrimination, le ministère du Travail et de la Protection sociale (DLPW) s'est attaché en priorité à élargir les chances d'accès des femmes à l'égalité de traitement en matière de rémunération et de promotion de la qualité de la vie. Le DLPW a opté, aux fins de mise en œuvre de cette politique, pour le principe de l'élimination de la discrimination en matière de profession. Il a décidé de le considérer comme l'un des indicateurs – tiré des résultats de l'inspection du travail – permettant d'évaluer la mise en application de la loi et la qualité de la vie des salariés protégés. Le DLPW veille à la mise en œuvre du programme de l'inspection du travail fondé sur les résultats depuis B.E. 2543 [2000]. Depuis cette date, l'inspection du travail dispense des conseils visant à éliminer la discrimination dans la réglementation du travail, les décrets, la législation, et les pratiques des entreprises – par exemple, l'interdiction du mariage aux femmes salariées; l'interdiction de la maternité; l'exigence de l'avortement; l'interdiction d'accès à des fonctions particulières, etc.

En 2000, le gouvernement thaïlandais a instauré une approche fondée sur l'action affirmative avec la création de la Commission nationale sur les fonds villageois. Les fonds villageois sont utilisés dans les communautés en tant que fonds de roulement pour créer des emplois et atténuer la pauvreté au niveau régional. Cette politique renforce le pouvoir des communautés en les aidant à acquérir des compétences de gestion et en encourageant l'autonomie par le développement économique, en coopération avec le projet royal intitulé «Une économie suffisante». Les femmes sont l'un des groupes cibles de ce projet. Le projet appelle à un équilibre du nombre d'hommes et de femmes dans les commissions qui gèrent les fonds villageois, afin de protéger les droits et les avantages des femmes lors de l'utilisation de ces fonds.

Les ethnies montagnardes

Le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de la Protection sociale, a autorisé et fourni des services sociaux aux membres des ethnies montagnardes de Thaïlande, afin qu'ils puissent devenir de bons citoyens, être autonomes et s'intégrer au système général de développement et d'administration. La participation de ces ethnies promue par le gouvernement favorise également la conservation des ressources naturelles.

En 2000, le gouvernement a apporté une aide à 465 537 membres des ethnies montagnardes dans le cadre de ces programmes de protection sociale.

Personnes handicapées

La Thaïlande a adopté une Déclaration nationale des droits des personnes handicapées. Le gouvernement a accéléré ses efforts d'aide aux personnes handicapées par des mesures telles que la construction de logements et l'enregistrement de ces personnes à des fins de placement et autres services, afin qu'elles jouissent de chances égales d'exercer une activité correctement rémunérée. Le décret royal pour la réadaptation des personnes handicapées (1991) a été promulgué afin d'encourager les entreprises comptant au moins 200 travailleurs à employer une personne handicapée.

En l'an 2000, une aide a été fournie à 116 084 personnes handicapées dans l'ensemble du pays. Neuf centres dispensent des cours gratuits de formation professionnelle en couture, confection, coiffure hommes et dames, fabrication d'articles de cuir, réparation de motocycles et de machines, et artisanat. Au total, 1 091 personnes handicapées ont reçu une formation pour le perfectionnement de leurs qualifications afin d'accroître leurs chances d'emploi. Au total, 3 779 personnes handicapées ont reçu une assistance dans les neuf centres sociaux de l'Etat à l'intention des personnes handicapées. Quant au placement des personnes handicapées, 597 personnes ont obtenu un emploi dans le cadre du programme gouvernemental précité. De plus, 1 538 personnes handicapées ont reçu une aide à la création d'entreprise.

Les personnes âgées

La Thaïlande a adopté une Déclaration sur les personnes âgées. Le programme porte en priorité sur les personnes âgées pauvres et délaissées. Au total, 646.260 personnes âgées ont reçu une aide et 2.896 ont été prises en charge par 20 centres publics pour les personnes âgées. De même, 643.364 personnes âgées ont bénéficié de services fournis par 17 centres publics créés à leur intention.

Travailleurs étrangers

Les travailleurs étrangers sont très nombreux en Thaïlande. Ils effectuent maintes sortes de travaux et jouissent du droit de protection sociale, en vertu de la loi de 1998 sur la protection des travailleurs, au même titre que les nationaux.

Egalité entre hommes et femmes

L'action gouvernementale

La Commission nationale thaïlandaise sur les questions féminines (TNCWA), qui est l'organisation chargée d'élaborer les mesures visant à promouvoir l'égalité entre les sexes au niveau national, a mis au point les mesures essentielles ci-après en faveur des femmes dans la vie économique:

- 1) promotion de l'autonomie économique des femmes:
 - accroître les capacités des femmes et leurs possibilités d'obtenir un emploi décent en leur facilitant l'accès à des niveaux d'enseignement plus élevés et à des formations qualifiantes (notamment à la gestion d'entreprise, leur ouvrant des perspectives de carrière dans les secteurs formel et informel), un accès à la formation continue et à la formation à distance;
 - valoriser les capacités des femmes à tous les niveaux (fonctionnaires, salariées du secteur privé, travailleuses indépendantes et femmes au foyer), afin qu'elles soient en mesure de peser sur, et de participer à la prise des décisions économiques;
 - encourager l'accès des femmes aux formations scientifiques et aux technologies modernes, y compris les technologies de l'information (en supprimant les restrictions qui les relègueraient dans les filières d'études traditionnelles des femmes), afin de réduire la ségrégation sur le marché du travail.
- 2) protection du travail:
 - assurer aux femmes un traitement équitable et l'égalité de traitement avec les hommes en matière d'emploi et de salaire; cette mesure inclut la protection du travail informel et la protection des femmes et des enfants contre le harcèlement sexuel des employeurs.
- 3) changement des mentalités:
 - encourager le changement des comportements dictés par des stéréotypes qui renforcent les rôles traditionnels des femmes (par exemple la discrimination en matière d'embauche, de conditions de travail et de prestations complémentaires, et la ségrégation sur le marché du travail). Il s'agit également de faire campagne afin de mieux faire accepter à l'opinion publique la notion d'égalité de répartition des tâches professionnelles et familiales.
- 4) intégration de considérations sexospécifiques:
 - intégrer les considérations sexospécifiques dans les politiques économiques et les programmes d'activités des ministères, afin que leur travail aboutisse à un meilleur équilibre entre les sexes.

- 5) promotion de l'analyse sexospécifique:
 - promouvoir l'analyse et la recherche à caractère sexospécifique afin de déterminer les problèmes et les obstacles que rencontrent les hommes et les femmes en matière d'éducation et de formation, tant durant la période scolaire que dans leur vie professionnelle, fournir des informations sur les travailleuses et déterminer séparément les effets de la mondialisation et de la crise économique sur les femmes et les hommes.

Stratégies d'application

- Promouvoir la coopération entre le gouvernement et le secteur privé afin d'améliorer les compétences des travailleuses et de développer les compétences de gestion et de commercialisation chez les femmes;
- promouvoir la création de groupements professionnels et de coopératives, et encourager l'expansion des réseaux afin d'appuyer le développement professionnel et la progression des femmes;
- consolider le pouvoir financier des femmes en encourageant la création de fonds et l'octroi de crédits à des conditions favorables, et leur donner accès aux informations économiques et aux autres ressources de production.

Accomplissements

Le Royaume de Thaïlande a mis en place une politique explicite en faveur de l'égalité des salaires et en faveur de la qualité et de la sécurité de l'environnement de travail pour les femmes et les enfants. La mise en œuvre de cette politique par les services nationaux a jusqu'à présent visé essentiellement le relèvement des normes d'égalité entre hommes et femmes et des normes de protection du travail, afin d'atteindre les niveaux prévalant dans d'autres pays, par exemple:

- 1) la levée des réserves émises par la Thaïlande quant à certains articles de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes:
 - les réserves relatives à l'article 11 sur l'égalité des droits et des chances entre hommes et femmes en matière d'emploi, et à l'article 15 sur les contrats (ces réserves ont été levées en 1990);
 - les réserves relatives à l'article 10 sur la qualité de l'éducation (levées en 1995).
- 2) la ratification, par la Thaïlande, en 1999, de la convention (n° 100) relative à l'égalité de rémunération, 1951, qui stipule l'égalité du salaire entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale;
- 3) les pressions exercées par le réseau «Les femmes et la Constitution» ont abouti en 1997 à l'inclusion d'une clause dans la Constitution du Royaume de Thaïlande. Cette clause a pour objet d'appuyer et de protéger les femmes et les enfants exerçant une activité rémunérée;
- 4) le Cabinet a décidé en 1997 de supprimer les restrictions d'accès des hommes et des femmes à l'éducation supérieure, selon la recommandation de la TNCWA;

- 5) la promulgation, en 1998, de la loi de protection du travail, conformément à la nouvelle Constitution;
- 6) l'approbation, par le gouvernement, d'un budget visant à promouvoir l'égalité de participation des femmes et des hommes des régions rurales dans la recherche de solutions aux problèmes créés par la crise économique;
- 7) le ministère de la Promotion industrielle appuie:
 - la création d'un fonds de roulement afin de soutenir les industries et l'artisanat du pays;
 - le développement industriel et rural à l'échelon régional et local, ainsi que le développement des petites et moyennes entreprises (PME), et notamment le développement des compétences dans la production artisanale et les industries nationales.
- 8) le ministère du Développement des qualifications appuie:
 - la prise en compte de considérations sexospécifiques dans la formation aux fonctions de cadres de direction, formateurs et dirigeants;
 - la création de centres de développement des qualifications pour les travailleuses;
 - l'élaboration de documentation de campagne pour le développement des qualifications des femmes dans les domaines où elles sont les moins nombreuses, et en particulier dans les technologies industrielles.
- 9) le ministère du Travail et de la Protection sociale a étudié les modèles du développement de groupe et les possibilités juridiques de protection des personnes effectuant du travail en sous-traitance à domicile.

Le gouvernement a sensibilisé les employeurs et les salariés à l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi et à la nécessité de promouvoir la formation professionnelle des femmes afin qu'elles accèdent aux mêmes possibilités d'emploi que les hommes.

La TNCWA est placée sous la direction de l'office du secrétaire permanent du Cabinet du premier ministre. La TNCWA est investie des prérogatives suivantes: la recherche en vue d'élaborer des stratégies d'action, la coordination, le suivi et l'évaluation des activités entreprises pour promouvoir l'égalité entre les sexes; la protection des droits des femmes et la participation des femmes dans différents domaines. La TNCWA donne son avis sur la législation, les amendements législatifs, les dispositifs et les mesures juridiques. Elle joue également le rôle de centre d'information et de relations publiques pour les questions féminines. Entre autres projets, elle tient actuellement un séminaire de formation sur l'analyse sexospécifique à l'intention des fonctionnaires exécutifs. Cette activité mobilisera l'attention prioritaire de six ministères et trois organismes autonomes.

L'Organisation

Pour renforcer le pouvoir des femmes thaïlandaises, le ministère du Travail et de la Protection sociale a lancé un projet intitulé «Extension des possibilités d'emploi pour les femmes en Thaïlande.»

En 1999, la Thaïlande a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Pour aider le gouvernement à pleinement appliquer cette convention, l'assistance technique du BIT est absolument nécessaire et urgente.

Autres organismes

Le gouvernement encourage vivement d'autres fondations, associations et comités s'occupant des droits et de la protection des femmes, de même que les organisations de travailleurs et d'employeurs, à prendre part à la promotion du principe. Le gouvernement a également apporté son appui aux démarches visant à créer de nouveaux partenariats parmi les travailleurs non syndiqués, les travailleurs indépendants et les employeurs des petites entreprises.

Les objectifs du gouvernement en vue de faire observer, de promouvoir et de concrétiser ces principes et droits

L'action du gouvernement concernant l'élimination de la discrimination s'exprime dans les dispositions législatives et réglementaires et leurs amendements, afin d'assurer l'égalité des chances entre hommes et femmes en matière d'emploi, conformément à la Constitution du Royaume de Thaïlande B.E. 2540.

Les objectifs du gouvernement en vue de développer un système judiciaire satisfaisant et d'assurer la protection des droits civils, ont été définis dans le huitième Plan national de développement économique et social.

Conditions nécessaires

Pour atteindre les objectifs visant à concrétiser le principe d'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, nous devons procéder selon les lignes suivantes:

- 1) développer les indicateurs, les statistiques et les informations nécessaires sur les pratiques discriminatoires dans le contexte général;
- 2) entreprendre des recherches sur les obstacles et les facteurs qui favorisent et contribuent à l'accès des femmes aux postes de direction et à des fonctions élues. Il est également nécessaire de recueillir des données sur la participation des femmes à la prise de décision à tous les niveaux;
- 3) renforcer les réseaux existants de promotion des droits de l'homme et soutenir la création de nouveaux groupes et réseaux en faveur de ces droits;
- 4) obtenir une assistance technique de l'OIT;
- 5) renforcer la participation et la représentation des femmes dans le dialogue social.

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

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

- Confédération des employeurs de Thaïlande;

- Confédération des entreprises du commerce et de l'industrie thaïlandais;
- Congrès du Travail de Thaïlande; et
- Congrès national du Travail de Thaïlande.

Observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs

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

Observations du Congrès national du travail de Thaïlande (NCTL) soumises au Bureau par le gouvernement

[Ces commentaires ont été reçus trop tard pour être inclus dans l'examen annuel de 2001; ils ont donc été pris en considération pour l'examen annuel de 2002.]

[Le gouvernement de la Thaïlande a adressé en février 2001 au BIT (Genève) les commentaires qu'il a reçus du Congrès National du Travail de Thaïlande (NCTL) sur son rapport 2000 (doc. GB.280/3/2), ainsi que ses propres informations sur lesdits commentaires.]

L'inégalité entre hommes et femmes persiste largement. Les femmes occupent d'ordinaire une position inférieure par rapport aux hommes, en particulier à l'échelon administratif et en matière d'augmentation salariale et d'âge de la retraite. Le gouvernement devrait prendre des mesures véritablement encourageantes pour rendre la situation conforme à la Constitution du Royaume de Thaïlande de 1997 et à la loi de 1998 sur les relations de travail.

Observations du gouvernement sur les commentaires du NCTL

[Ces observations ont été reçues trop tard pour être incluses dans l'examen annuel de 2001; elles ont donc été prises en considération pour l'examen annuel de 2002.]

Concernant l'inégalité entre hommes et femmes en matière d'emploi, le gouvernement de la Thaïlande, eu égard à la Constitution du Royaume de Thaïlande de 1997 et à la loi de 1998 sur les relations de travail, a entériné nombre de lois et de règlements nationaux, ainsi que de décrets gouvernementaux, visant l'égalité, notamment en matière de retraite, de structures et ajustements de salaires et de promotion.