

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENES

V/COM(64) 11 final
Bruxelles, le 22 janvier 1964

Rapport de la Commission au Conseil sur l'état
d'application de l'article 119 au 30 juin 1963

RAPPORT SUR L'ETAT D'APPLICATION
DE L'ARTICLE 119 AU 30 JUIN 1963

REMARQUES PRELIMINAIRES

Le présent rapport est le second que la Commission rédige depuis le 30 décembre 1961, date à laquelle la Conférence des Etats membres a adopté une résolution en vue de l'application harmonieuse et uniforme, dans les six pays de la Communauté économique européenne, du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins. Il a pour but de tracer un tableau aussi exact que possible de l'évolution la plus récente intervenue dans les six pays en la matière; ce document suppose par conséquent la connaissance du rapport de la Commission sur l'état de l'application de l'article 119 à la date du 30 juin 1962 (document V/COM(62) 321 final du 17 décembre 1962).

La période de référence est celle qui va du 30 juin 1962 au 30 juin 1963, cette dernière date constituant la seconde des échéances fixées par la Résolution; pour cette date, en effet, les écarts existant encore entre les rémunérations masculines et féminines devaient être ramenés à 10 % au maximum; simultanément, un nouveau pas devait être accompli sur la voie de l'élimination totale de toute forme de discrimination entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine de nature à influencer sur la rémunération. En adoptant la Résolution, les Etats membres se sont en effet engagés à "refuser d'étendre la force obligatoire "erga omnes" aux conventions collectives qui, malgré les directives ou recommandations des gouvernements, n'assureraient pas le respect du calendrier prévu ci-dessus". Ils ont en outre reconnu que "l'application progressive du principe de l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins a pour objet d'éliminer toutes discriminations dans la fixation des salaires, et notamment :

- l'application aux seuls hommes du salaire minimum obligatoire ou la

- fixation de ce salaire à des niveaux différents pour les hommes et les femmes;
- la fixation des salaires minima à un niveau différent selon le sexe du travailleur lorsque les conventions collectives, barèmes ou accords de salaire en prévoient;
 - la fixation sur des bases différentes des barèmes de rémunérations au temps et à la tâche, pour les hommes et les femmes;
 - la création de catégories distinctes pour les hommes et les femmes ou l'application de critères de classification différents lorsque les salaires sont fixés suivant un système de classification professionnelle.
 - d'une façon générale, le maintien dans les conventions collectives, barèmes ou accords de salaires, de différences de rémunérations fondées sur le sexe."

Les Etats membres ont en outre reconnu "que sont également incompatibles avec le principe d'égalité de rémunération les pratiques qui consistent dans le déclassement systématique des travailleurs féminins, dans l'adoption de règles de qualification différentes pour les hommes et pour les femmes et dans une utilisation de critères d'évaluation des fonctions pour le classement des travailleurs, qui soit en rapport avec les conditions objectives d'exercice desdites fonctions".

o

o o

Afin que les informations contenues dans le présent rapport soient aussi complètes que possible, il est parfois apparu nécessaire de tenir compte de faits importants survenus après la date du 30 juin 1963.

L'examen de la situation est effectué à la lumière de tous les éléments d'information que la Commission a pu recueillir, grâce surtout à la collaboration des gouvernements et des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs.

La Commission remercie toutes les personnalités et les instances qui, par les réponses données au questionnaire qui leur avait été adressé en son temps, ont permis d'analyser de façon précise la situation dans les différents pays.

.../...

ACTIVITE DE LA COMMISSION

L'activité de la Commission en ce qui concerne la mise en application de l'article 119 du Traité et de la résolution de la Conférence des Etats membres en date du 30 décembre 1961 ne s'est pas limitée à mener une action assidue auprès des gouvernements et des organisations professionnelles afin qu'ils contribuent avec de plus en plus d'opiniâtreté à la mise en oeuvre correcte et complète du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins; elle a été caractérisée aussi par des **études et des enquêtes** visant à accroître et à compléter toujours davantage la connaissance de la situation existante et des problèmes que soulève la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération dans les pays de la Communauté économique européenne.

La série d'études de cas commencée au cours de ces dernières années par les enquêtes effectuées en Allemagne, en France et en Italie, a été récemment conclue par des études analogues effectuées dans les trois pays du Benelux. Ces études, réalisées avec l'aide de visites et d'entretiens avec le personnel de direction et les salariés d'un certain nombre d'entreprises, permettent des analyses intéressantes des systèmes de rémunération de la main-d'oeuvre masculine et féminine dans les six pays de la Communauté économique européenne.

De plus, des études comparatives sur les systèmes de classement des hommes et des femmes dans les fonctions ont été effectuées par un institut international spécialisé. Bien qu'elles ne puissent fournir des résultats de portée générale, ne serait-ce que parce qu'elles sont nécessairement restreintes à l'examen d'un nombre limité de secteurs d'activité, ces études permettent de mieux mettre en lumière les plus importants des problèmes que pose, dans les différents pays, la réalisation d'une véritable égalité entre les hommes et les femmes au travail, selon les modalités prévues par la résolution du 3 décembre 1961.

L'Office statistique des Communautés européennes poursuit la préparation d'une enquête statistique spécifique sur les salaires masculins et féminins, limitée à quelques secteurs industriels judicieusement choisis.

Au cours des travaux d'un groupe d'experts en matière de statistique, créé à cet effet, il a été décidé que l'enquête sera effectuée dans les secteurs industriels de la filature et du tissage du coton, de la céramique et de l'électronique. Il s'agit maintenant de procéder au choix des fonctions ou groupes de fonctions qui feront l'objet de l'enquête. Ce choix sera effectué au niveau sectoriel par le groupe d'experts en matière de statistique, d'abord dans le cadre national et ensuite dans le cadre communautaire, avec la collaboration de représentants des employeurs et des travailleurs des secteurs intéressés.

ACTIVITE D'AUTRES INSTITUTIONS DE LA COMMUNAUTE

En 1963 encore, le Parlement et sa Commission sociale se sont intéressés au problème. Le rapporteur désigné a présenté un nouveau rapport complémentaire dans lequel sont examinés avec une extrême attention les problèmes que soulève la mise en oeuvre de l'égalité salariale dans les six pays de la Communauté. Après un examen de la situation dans les divers pays, le rapport souligne tout particulièrement la fonction que les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs sont appelés à remplir dans tous les pays membres en ce qui concerne la définition de la politique salariale : leur action peut - selon ce rapport - être déterminante pour l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Au cours du large débat que le Parlement européen a consacré à ce problème, les lacunes et les retards constatés dans presque tous les pays en ce qui concerne la mise en application des normes que les Etats membres ont fixées d'un commun accord en adoptant la résolution du 30 décembre 1961

ont été déplorés à plusieurs reprises. Le Parlement a également souligné que le principe énoncé dans le Traité comporte des obligations non seulement pour les gouvernements, mais aussi pour les organisations patronales et les organisations de travailleurs. A ce propos, il a insisté sur le rôle que les organisations syndicales de travailleurs notamment, doivent jouer à cet égard, d'une part au cours des négociations salariales, et d'autre part en menant une vigoureuse action de propagande et d'information afin qu'une solution appropriée soit rapidement apportée à ce problème.

o

o o

Le Comité économique et social a, lui aussi, au cours de ses débats sur le programme d'action de la Communauté pendant la seconde étape du Marché commun, eu à constater et à déplorer les retards marqués par l'application de l'article 119 dans les six pays de la Communauté. A cette occasion, il a souligné les responsabilités qui incombent en premier lieu à la Commission et aux Etats membres en ce qui concerne le respect des échéances fixées par la Résolution et des autres dispositions qu'elle contient.

SITUATION DANS LES SIX PAYS DE LA COMMUNAUTE

BELGIQUE

Les informations communiquées à la Commission aussi bien par les gouvernements que par les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs permettent de constater que, dans un grand nombre de conventions collectives renouvelées après le 30 juin 1962, l'écart entre les rémunérations masculines et féminines a été réduit, de façon que ces dernières atteignent le minimum de 90% prévu par la Résolution du 30 juin 1963.

Dans quelques activités industrielles où la main-d'oeuvre féminine est prédominante, on a eu recours à une modification de la structure hiérarchique, afin de parvenir à une classification professionnelle unique pour les hommes et pour les femmes.

De nombreuses conventions collectives ont repris textuellement le calendrier fixé par la Résolution, en y ajoutant parfois des stades intermédiaires.

La majeure partie des conventions collectives qui ont procédé à une réduction des écarts entre les salaires masculins et les salaires féminins continuent néanmoins à prévoir des tarifs séparés pour les hommes et pour les femmes; on constate cependant, surtout en ce qui concerne les employés, une nette tendance au rapprochement des rémunérations masculines et féminines; certaines conventions sont même en avance sur le calendrier prévu par la Résolution; d'autres prévoient un programme de réalisation pour arriver à l'égalité absolue des rémunérations.

Il existe cependant encore des conventions collectives qui prévoient des rémunérations féminines dont le niveau est nettement inférieur à celui qui a été fixé par la Résolution. Dans ces activités, les rémunérations féminines sont fixées à des niveaux qui ne dépassent guère 80% des rémunérations masculines. Il existe des secteurs où l'écart se situe aux alentours de 25%.

Toutefois, si l'on examine l'évolution la plus récente des rémunérations conventionnelles féminines par rapport aux rémunérations masculines, on peut facilement constater, même dans les secteurs où la situation n'est pas encore conforme aux dispositions de la Résolution, une nette progression des premières vers les secondes. A titre indicatif, nous avons indiqué ci-dessous l'évolution de quelques niveaux de rémunérations fixés pour la main-d'oeuvre féminine en 1952, 1962 et 1963 dans le secteur de la blanchisserie :

	<u>1952</u>	<u>1962</u>	<u>1963</u>
travailleuses non spécialisées	69%	80%	81,4%
trieuses	69%	73%	75,6%
repasseuses	76%	80%	83,4%

Les classifications professionnelles dans les conventions collectives sont généralement fondées sur des systèmes empiriques et traditionnels qui, apparemment, ne sont pas appliqués de façon différente pour les hommes et pour les femmes. Ces classifications, qui varient d'une convention collective à l'autre, consistent d'ordinaire en une description assez sommaire des différentes catégories de fonctions; il existe toutefois des conventions collectives, comme par exemple celles du secteur textile, où la liste des professions est très détaillée.

Certains secteurs ont récemment adopté un système de classification unique sans distinctions fondées sur le sexe du travailleur. L'application de pareil système pose le problème des principes et critères suivis pour l'établissement des divers groupes de fonctions ou catégories barémiques, ainsi que ceux qui commandent le classement des travailleuses dans ces groupes ou catégories. Le risque existe en effet, que par un déclassement systématique des travailleuses, ou en créant des catégories barémiques dont le salaire est conventionnellement en-dessous du salaire le moins élevé des travailleurs masculins, on pourrait se soustraire à l'application correcte du principe de la

non-discrimination, même si ces conventions prévoient expressément l'égalité des rémunérations pour des fonctions mixtes.

Certaines informations d'origine syndicale signalent l'existence de fonctions typiquement féminines qui ne seraient pas suffisamment valorisées. De plus, toujours d'après ces informations, il serait fréquent, dans les secteurs où un système de classification unique pour les hommes et pour les femmes a récemment été adopté, de trouver les femmes dans les catégories de salaire les plus basses. On cite l'exemple du secteur des constructions métalliques, où les fonctions exercées par le personnel non spécialisé sont subdivisées en 7 classes : l'ancien salaire minimum du manoeuvre ordinaire se trouve maintenant dans la IVème catégorie; les travaux classés dans les catégories I, II et III, qui sont les moins rétribués, seraient exécutés uniquement par des femmes.

En pratique, bien que l'on constate en Belgique une évolution nettement positive qui a permis à de nombreuses activités d'élever les rémunérations féminines, parfois même au-delà des limites prévues par la Résolution, il faut souligner le retard de nombreux secteurs - dont certains ont une main-d'oeuvre féminine nombreuse ou prépondérante - où les rémunérations féminines sont fixées à des niveaux nettement inférieurs à ce qui est encore permis par la Résolution.

Le Gouvernement belge suit toutefois de près l'évolution de la situation. La réalisation du principe de l'égalité des rémunérations pour les hommes et pour les femmes, constitue un des objectifs de la politique sociale, que le Gouvernement belge désire réaliser, sans toutefois modifier sa politique des salaires, dont la responsabilité et l'initiative incombent dans une grande mesure aux partenaires sociaux. Sans leur participation active, le principe ne pourra se réaliser complètement sans une modification fondamentale des méthodes suivies pour la fixation des salaires.

../..

Le Gouvernement refuse systématiquement d'accorder la force obligatoire aux décisions des commissions paritaires, qui n'appliquent pas les principes et le calendrier de la Résolution du 30 décembre 1961.

De nombreux parlementaires se sont récemment intéressés au problème; des discussions approfondies ont eu lieu au cours de débats publics à la Chambre des représentants, en vue d'amener le gouvernement à prendre des mesures destinées à accélérer la mise en application du principe de l'égalité de rémunération. A ces occasions, les orateurs n'ont pas manqué d'attirer l'attention de l'assemblée surtout sur les secteurs où la main-d'oeuvre féminine est nombreuse et où la réalisation de l'égalité présente parfois des retards.

Au début de 1963, une proposition de loi d'initiative parlementaire a été déposée en vue d'apporter une solution législative au problème en cas de carence des Commissions paritaires. Cette proposition prévoit en particulier que, lorsque les représentants des employeurs et des travailleurs réunis au sein des Commissions paritaires ne parviennent pas à réaliser un accord pour la mise en application du principe de l'égalité de rémunération dans les délais fixés par la Résolution du 30 décembre 1961, le Ministre du Travail peut se substituer à ces Commissions paritaires afin de fixer d'office la rémunération des travailleurs féminins dans les secteurs en cause.

ALLEMAGNE

Les dispositions législatives relatives à la mise en oeuvre, en République fédérale, de l'égalité des salaires, renforcées par une jurisprudence constante, qui définit le principe de l'égalité des salaires comme un corollaire du principe général de l'égalité de l'homme et de la femme, qui est stipulé dans la loi fondamentale, font qu'il est presque impossible, dans la pratique, de verser aux hommes et aux femmes un salaire différent pour un travail absolument égal.

Le Gouvernement, aussi bien que les associations d'employeurs, déclarent que le principe de l'égalité des salaires est appliqué sans restriction en Allemagne. Ce point de vue n'est toutefois pas partagé par les organisations syndicales, qui sont d'avis que le principe n'est pas encore appliqué dans de nombreuses branches d'activité, étant donné qu'il existe soit des groupes de salaires spécialement créés en dehors des catégories prévues par l'ancien système, soit une description des groupes de salaires partiellement insuffisante, soit encore des abattements existant dans les tanneries.

Il n'existe plus de conventions collectives en République fédérale d'Allemagne prévoyant des catégories de salaires séparées pour les hommes et pour les femmes. Si les conventions collectives conclues dans les tanneries prévoient encore des abattements de 12 à 20 % pour le travail fourni par les femmes, ce cas particulier pourrait s'expliquer par le fait que les négociations sur la conclusion de nouvelles conventions collectives générales contenant une classification par catégories de salaires dénoncée en 1960 traînent en longueur. Le cas particulier de la métallurgie bavaroise, parfois cité précédemment, a été réglé au milieu de l'année 1962; on a évité, lors de la nouvelle classification des catégories de salaires, des formes des catégories de bas salaires.

Mais il existe par ailleurs dans la métallurgie, comme dans la chimie, dans l'industrie de production de papier, dans l'industrie de transformation du bois, dans les industries alimentaires, des boissons et tabacs, dans l'horticulture, l'agriculture et la sylviculture, des catégories spéciales de salaires pour les travaux légers. Dans la métallurgie les salaires pour les travaux légers sont fixés à 90 - 93 % de celui du manoeuvre non qualifié dans la chimie à 93 %, l'industrie de la production du papier à 92-95 %, l'industrie de la transformation du bois à environ 90 %, l'industrie alimentaire à 73-88 %, l'agriculture à 75 %, la sylviculture à 90 % (chiffres D.G.B.). S'il est vrai que l'on ne fait pas une distinction à cet égard, entre hommes et femmes, les syndicats des travailleurs voient dans l'existence

de ces catégories de salaires pour les travaux légers la possibilité d'une discrimination à l'égard des femmes, d'autant plus que selon les constatations qu'ils ont effectuées, c'est surtout la main-d'oeuvre féminine ou les travaux qui sont ordinairement exécutés par les femmes qui, parallèlement à un faible pourcentage de main-d'oeuvre masculine, sont classés dans cette catégorie de salaires. Même là où des catégories spéciales de salaires ne sont pas prévues dans les conventions collectives pour les travaux légers, les syndicats des travailleurs estiment que l'on peut, en raison de la description défectueuse des catégories de salaires, désavantager la main-d'oeuvre féminine, qui est souvent classée dans les catégories de salaires inférieures et moyennes.

On ne peut guère contester qu'il existe en effet une possibilité de discrimination des femmes dans le cadre de telles classifications de catégories de salaires. Il est possible qu'une différenciation plus prononcée des caractéristiques des activités puisse offrir a priori des garanties meilleures pour une classification équitable; toutefois, la question de savoir si l'adoption de tels systèmes différenciés - tels qu'on les connaît depuis longtemps également en Allemagne sous forme de description des emplois dans certaines branches industrielles et dans de nombreuses entreprises - peut être pratiquée partout et si elle est souhaitable du point de vue de la politique sociale, doit être laissée, dans chaque cas particulier, à la décision des partenaires sociaux. Aucun système, aussi perfectionné soit-il, ne peut exclure la possibilité d'une discrimination à l'égard de l'ouvrier et de l'ouvrière isolés au moment de leur classification dans une catégorie de salaires déterminée. Les organisations patronales allemandes soulignent que, lors de la classification d'ouvriers du sexe masculin et du sexe féminin dans toutes les catégories de salaires, l'on ne se fonde pas sur le sexe, mais sur les caractéristiques des exigences imposées, telles qu'elles sont établies par les deux parties, et que cette classification conventionnelle en catégories de salaires ne s'effectue pas en fonction du sexe, mais en fonction de caractéristiques objectives.

A ce stade de la mise en oeuvre du principe d'égalité, il s'agit, par conséquent, pour les partenaires sociaux, de se laisser guider d'une part uniquement par la notion de valeur lors de la classification des catégories de salaires dans les convention collectives, le sexe du

travailleur ne jouant aucun rôle, et, d'autre part, d'appliquer une égalité stricte, lors de la classification du travailleur, sans tenir compte de son sexe. Dans le premier cas, ce sont les "commissions conventionnelles" des syndicats, de concert avec les organisations patronales, dans le second cas, le conseil d'entreprise, - en raison de ses droits de co-décision particulièrement importants en Allemagne - qui, ensemble avec les employeurs ont la charge permanente d'assurer l'objectivité de la classification des catégories de salaires, et l'équité lors du classement individuel et, pourtant, l'égalité de traitement, à l'exclusion de toute discrimination.

Ainsi, si l'on adopte souvent en Allemagne une attitude sceptique à l'égard de la normalisation détaillée, établie a priori des innombrables prestations de travail, les conditions requises, sur le plan de l'organisation, pour la mise en oeuvre totale du principe de l'égalité jusqu'au niveau de l'entreprise, sont particulièrement favorables. Il convient d'y ajouter que chaque travailleur peut recourir, sans exposer de frais, à la juridiction allemande du travail et que les syndicats de travailleurs sont disposés à engager à tout moment des procédures en la matière en faveur de leurs membres.

Les statistiques portant sur les gains effectifs en République fédérale d'Allemagne ont permis d'ailleurs de reconnaître, au cours de ces dernières années, un accroissement relativement plus élevé des gains des femmes par rapport à ceux des hommes. Cette évolution s'est également poursuivie pendant la période allant du milieu de l'année 1962 au milieu de l'année 1963, de sorte que pour la période allant du mois de mai 1958 au mois de mai 1963 les taux d'accroissement des salaires horaires bruts suivants ont pu être relevés dans l'industrie :

ouvriers + 43,8 %

ouvrières + 55,4 %

FRANCE

En France, la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération a débuté avec beaucoup d'avance sur les autres pays de la Communauté. Le fait que le départ ait été donné en régime de fixation autoritaire des rémunérations a largement facilité l'insertion du principe aussi bien dans les conventions collectives que dans la pratique. On peut donc affirmer que l'application de l'égalité de rémunération se trouve à un stade très avancé.

Dans presque toutes les conventions collectives, les rémunérations sont fixées sans aucune distinction entre les travailleurs de sexe masculin et les travailleurs de sexe féminin. La classification du personnel, surtout dans les entreprises dotées d'une structure moderne où les systèmes de qualification du travail sont fondés sur la méthode du pointage est en général effectuée sans discrimination fondée sur le sexe du travailleur.

Selon des informations fournies par des organisations syndicales de travailleurs, certaines conventions récentes prévoieraient cependant des salaires différents pour les hommes et pour les femmes, comme par exemple dans le secteur "Papier et carton". Le Gouvernement et le patronat font remarquer à ce sujet que la convention collective des industries de Cartonnages de la Région Parisienne, signée le 17 mai 1962 et étendue par arrêté ministériel du 14 août 1963, confirme expressément l'application du principe de l'égalité de rémunération et que la liste des emplois qu'elle contient fait clairement ressortir cette égalité dans les classifications professionnelles; bien que certains postes tenus traditionnellement par des femmes figurent dans ces classifications sous la rubrique "Ouvrières", il n'en résulte pas pour autant - de l'avis du patronat - une inégalité entre ouvriers et ouvrières qui bénéficient des mêmes salaires quand les postes de travail sont identiques. Un examen de cette nouvelle convention fait apparaître que, dans la liste des emplois pour les "ouvriers spécialisés", figurent des coefficients compris entre 145 et 160 tandis que les "ouvrières spécialisées" n'ont que des coefficients compris entre 121 et 145. Il semble toutefois que cette situation soit due au fait que les hommes et les femmes accomplissent des travaux différents, même s'ils

sont classés dans la même catégorie. Le Gouvernement fait remarquer que cela ne constitue pas une atteinte au principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail.

Une statistique ministérielle sur les salaires effectifs portant sur l'écart moyen entre les rémunérations horaires féminines et masculines par grands groupes de qualification, met en lumière des inégalités de l'ordre de 9 à 10%, qui attestent le degré important de réalisation du principe de l'égalité de rémunérations en France. On trouvera ci-dessous les données concernant la période qui va du 1.7.62 au 1.4.63.

<u>Date</u>	Ecart moyen en % des rémunérations masculines
1er juillet 1962	9,5
1er octobre 1962	9,9
1er janvier 1963	9,6
1er avril 1963	9,8

Le Gouvernement français fait remarquer que "cet écart est une moyenne des différences constatées entre les taux de salaires horaires, par sexe, relevés par l'enquête dans chaque activité et pour les grands groupes de qualifications retenus (manœuvres ordinaires, manœuvres spécialisés, ouvriers spécialisés, ouvriers qualifiés), sans qu'il soit possible de connaître ou d'apprécier les métiers,

.../...

en général différents, exercés par les hommes et par les femmes dans chacune de ces qualifications."

Les cas signalés par les organisations syndicales de travailleurs constituent sans doute des exceptions à une règle qui est généralement respectée. Une protection juridictionnelle plus solennellement affirmée en faveur des femmes qui s'estimeraient frappées par certaines discriminations en matière de rémunération dissiperait plus complètement les craintes qu'avait exprimées la Commission dans son précédent rapport.

ITALIE

Toutes les conventions collectives conclues au cours des dernières années ont abordé avec un certain succès le problème de l'égalité salariale. En particulier, les conventions collectives renouvelées au cours de la période allant du 1er janvier 1962 au 30 juin 1963, qui sont approximativement au nombre de 60, représentent dans leur ensemble un nouveau pas sur la voie de la réalisation de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et féminine, celle-ci a commencé à l'automne de 1959 avec les travaux préliminaires de la Commission technique inter-syndicale chargée d'étudier la solution du problème sur la base du principe de la classification unique des tâches.

Au total, le nombre des accords d'égalité salariale conclus jusqu'à ce jour dépasse 140; lorsque ces accords prévoient des écarts de rémunérations entre la main-d'oeuvre féminine et la main-d'oeuvre masculine, ceux-ci sont toujours au-dessous des limites fixées par la Résolution du 30 décembre 1961 pour l'échéance du 30 juin 1963, et ne peuvent dépasser le taux maximum de 7,2% prévu par l'accord interconfédéral sur l'égalité salariale conclu pour les secteurs de l'industrie en juillet 1960.

Il existe toutefois des secteurs dans lesquels les négociations pour l'égalité salariale n'ont pas encore commencé. Il s'agit en particulier de quelques catégories du secteur industriel comme les distilleries, les conserveries de poisson et quelques secteurs de l'alimentation. Il convient cependant de signaler que les conventions collectives intéressant ces catégories sont arrivées à expiration, et que les nouvelles conventions, qui doivent être très prochainement conclues, tiendront certainement compte des exigences résultant de la nécessité de donner une application concrète au principe de l'égalité de rémunération.

Dans le secteur du spectacle également presque toutes les catégories de travailleurs sont dépourvues d'accords sur l'égalité de rémunération. Seuls font exception, les travailleurs de la radio et de la télévision et des théâtres lyriques, les employés des salles de cinéma et de théâtre et les travailleurs de l'industrie du cinéma.

De plus, à la suite d'un récent jugement de la Cour constitutionnelle selon lequel les conventions collectives de travail ne sont pas extensibles au secteur de l'artisanat si les organisations syndicales de ce secteur ne sont pas représentées lors de l'élaboration et de la conclusion de ces conventions, quelques catégories des entreprises en question se trouvent dépourvues d'accord sur l'égalité salariale.

En ce qui concerne le contenu des nouvelles conventions collectives il convient de rappeler que selon l'accord interconfédéral pour l'industrie conclu en 1960, la main-d'oeuvre ouvrière devait être classée en huit catégories dont la quatrième, la cinquième, la septième et la huitième étaient pratiquement réservées aux travailleurs du sexe féminin

La Commission de la C.E.E. a été amenée à exprimer ses réserves à l'égard de ce système de classification unique, c'est-à-dire non différenciée selon le sexe des travailleurs, mais qui cependant permettait de classer les femmes dans des catégories qui leur étaient pratiquement réservées.

Dans quelques conventions par secteur conclues après le 30 juin 1962, on a modifié à la fois le nombre des catégories de main-d'oeuvre et les rapports entre les rémunérations fixées pour ces catégories, de façon à mieux adapter la classification aux besoins des différents secteurs, et en même temps à l'évolution technique de l'organisation de la production dans les entreprises. Nombreux sont désormais les secteurs qui ont réduit le nombre des catégories à six (développement et tirage des pellicules, papeteries) à cinq (métallurgie et construction mécanique, personnel des stations thermales, bière, cimentiers, armateurs), à quatre (verre - secteur des seringues, thermomètres, flacons, confection sur mesure) et à trois (cigarières). Ces réductions ont favorisé le regroupement des tâches effectuées surtout par des femmes dans des catégories plus élevées, éliminant ainsi les catégories classées au-dessous du manoeuvre ordinaire.

On trouvera ci-dessous, à titre d'exemple, la classification adoptée dans la convention qui vient d'être conclue pour le secteur de la métallurgie et de la construction mécanique, comparée avec la situation antérieure à l'accord interconfédéral et à celle qui est prévue par cet accord :

Situation antérieure à l'accord interconfédéral pour l'industrie	Situation prévue par l'accord interconfédéral pour l'industrie	Situation prévue par la convention collective pour les travailleurs de la métallurgie et de la construction mécanique
--	--	---

Catégories	Coef. de rémun. manoeuvre ordinaire = 100	Catégories	Coef. de rémun. VI° cat. = 100	Catégories	Coef. de rémunération V° cat. = 100
------------	---	------------	--------------------------------	------------	-------------------------------------

Hommes

Ouvriers qualifiés	125,4	I° catégorie	125,4	I° catégorie	132
Ouvriers spécialisés	112,6	II° "	112,6	II° "	118
		III° "	106,6	III° "	111
Manoeuvres spécialisés	106,6	IV° "	104,0	IV° "	106,5
		V° "	102		
Manoeuvres ordinaires	100	VI° "	100	V° "	100
<u>Femmes</u>		VII° "	97		
I° catégorie	95	VIII° "	89		
II° "	90				
III° "	84				

Si l'accord interconfédéral, sans toutefois résoudre de façon concrète et définitive le problème de l'égalité salariale, avait élevé les niveaux de rémunérations de la main-d'oeuvre féminine par rapport à la situation antérieure, l'accord le plus récent conclu pour le secteur de la métallurgie et de la construction mécanique a éliminé les catégories pour lesquelles des rémunérations inférieures étaient prévues.

Le système adopté dans le secteur de la métallurgie et de la construction mécanique, qui en raison de son importance économique et du nombre de travailleurs qu'il emploie peut être considéré comme le secteur pilote de l'industrie italienne, fait tomber quelques-unes des craintes qu'avait inspirées à la Commission l'apparition de nouveaux systèmes de classification qui semblaient ne devoir apporter au problème de l'égalité de rémunération qu'une solution de pure forme sans changer la situation sur le plan pratique.

Dans quelques-unes des conventions les plus récentes, on peut constater la suppression des fonctions dites "promiscue", pour lesquelles, selon l'accord interconfédéral, une réduction de 7,2% de la rémunération était autorisée au détriment des travailleurs du sexe féminin.

Certains accords prévoient une suppression graduelle des écarts encore existant. Il s'agit de quelques secteurs industriels comme celui de l'industrie manufacturière des peaux et du cuir et de quelques activités de l'industrie du spectacle, comme le développement et le tirage des pellicules.

Les accords conclus pour les journaliers agricoles et pour le secteur du commerce, qui prévoient une application progressive et complète du principe de l'égalité, sont entrés intégralement en vigueur les 30 juin et 28 février 1963 respectivement. Si, dans le secteur du commerce l'on enregistre encore des écarts de rémunération de l'ordre de 5% au détriment de la main-d'oeuvre féminine, un nouvel accord intervenu à la fin de 1963 prévoit la réalisation complète du principe d'égalité de rémunération avant le 1er juillet 1964.

Le gouvernement suit de très près le processus d'application du principe de l'égalité de rémunération dans les différents secteurs d'activité. Dans une circulaire diffusée dans le courant de cette année, le Ministre du Travail a rappelé aux organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs, qu'elles devaient observer ponctuellement les échéances fixées par la Résolution du 30 décembre 1961.

La protection juridictionnelle est assurée par l'article 37 de la Constitution, qui est désormais universellement reconnu comme norme obligatoire et immédiatement applicable. Il est aussi reconnu de façon unanime que l'expression "égalité de travail" n'exprime pas un concept d'identité mais d'équivalence.

La commission nationale pour les femmes au travail instituée auprès du Ministère du Travail a poursuivi l'étude des problèmes que pose la réalisation de l'égalité salariale.

En conclusion de la première phase de ses travaux, la Commission, prenant acte de l'action que les syndicats mènent en Italie, a souligné que les organisations syndicales de travailleurs, si elles veulent résoudre de façon définitive le problème de la réalisation de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, ont le devoir, lors de la conclusion d'accords à tous les niveaux, de compléter le renouvellement de la classification professionnelle et de faire en sorte que les salaires effectifs soient déterminés selon des critères d'appréciation objectifs permettant au salaire de la femme d'évoluer de façon dynamique.

La situation en Italie apparaît orientée dans le sens d'une solution satisfaisante des problèmes concernant la mise en oeuvre du principe de l'égalité des rémunérations, même si certaines lacunes existent encore dans quelques secteurs pour lesquels cependant le renouvellement des conventions collectives est imminent.

LUXEMBOURG

Du programme législatif établi par le gouvernement pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins, déjà décrit dans le précédent rapport de la Commission, la réforme du traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat et des organismes publics, ainsi que la nouvelle réglementation du salaire minimum obligatoire ont été réalisées.

La première prévoit la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération pour les salariés de l'Etat et des organismes publics auxquels était versée jusqu'ici une rémunération réduite par rapport à celle des hommes. La faculté est laissée aux intéressés d'opter pour le maintien du système précédent, qui consistait à avancer de cinq ans l'âge de la retraite moyennant une réduction de 10% de la rémunération.

La seconde mesure, adoptée par arrêté grand-ducal en date du 22 avril 1963, concerne comme nous l'avons dit la nouvelle réglementation du salaire minimum légal, qui s'applique aux entreprises industrielles, commerciales et artisanales, aux entreprises publiques et d'utilité publique, aux professions libérales, aux sociétés et associations de tous genres, et d'une façon générale à tous les secteurs d'activité publics et privés, à l'exception du personnel domestique et des travailleurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.

Le salaire minimum fixé par l'arrêté est applicable de la même façon aux hommes et aux femmes : pour les travailleurs (ouvriers et employés) rémunérés au mois, le salaire minimum est fixé à 5.000 francs par mois; pour les travailleurs (ouvriers) rémunérés à l'heure, le tarif minimum est de 25 francs par heure. Ces montants sont sujets à l'adaptation automatique au nombre indice du coût de la vie.

En ce qui concerne la détermination des salaires du personnel féminin, l'arrêté précise que celle-ci sera effectuée de

../..

façon conforme à l'article 119 du Traité, selon les règles énoncées dans la Résolution du 30 décembre 1961.

L'entrée en vigueur de cette nouvelle réglementation du salaire minimum constitue un pas important sur la voie de la réalisation de l'égalité de rémunération, notamment en ce qui concerne la possibilité ainsi accordée aux travailleuses de défendre devant les tribunaux leur droit à l'égalité de rémunération. En dehors du droit subjectif découlant de la législation sur le salaire minimum, ce droit existe encore en vertu de la législation sur les traitements des fonctionnaires et employés publics ainsi qu'en vertu des conventions collectives de travail qui s'appliquent à plus de 30% des travailleurs industriels.

D'après les déclarations concordantes du gouvernement et des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs, toutes les conventions collectives actuellement en vigueur dans le Grand-Duché sont conformes aux normes énoncées dans la Résolution du 30 décembre 1961.

PAYS-BAS

Aux Pays-Bas, on attribue une grande importance à la façon dont s'effectue dans les autres pays le processus d'alignement des salaires féminins sur les salaires masculins.

Le Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique a déclaré, à l'occasion de la discussion du budget 1963 de son ministère devant le parlement néerlandais, se référant au rapport de la Commission de la CEE sur l'état d'application de l'article 119 à la date du 30 juin 1962, que les données contenues dans ce rapport n'avaient pas permis au Gouvernement néerlandais d'affirmer que l'application du principe de l'égalité dans les autres pays ait dépassé le cadre des fonctions mixtes.

Tenant compte de la déclaration interprétative formulée au moment de la signature du Traité et renouvelée lors de l'adoption de la résolution du 30 décembre 1961 à propos du point 6, le gouvernement néerlandais a, par conséquent, estimé - bien qu'il soit disposé à aller plus loin à condition que les autres pays membres de la C.E.E. éliminent les discriminations faites au détriment de toute main-d'oeuvre féminine en appliquant le principe de l'égalité de rémunérations - devoir limiter l'application du principe de l'égalité des rémunérations aux fonctions mixtes. Dans cet esprit, il a pris les dispositions nécessaires pour que les salaires féminins fussent portés, avant le 30 juin 1963 à 90 % des salaires masculins correspondants, en tenant compte des possibilités d'augmentation des coûts salariaux globaux indiqués dans l'accord réalisé entre le Gouvernement et la Fondation du Travail pour 1963.

A la fin de 1963, le Gouvernement néerlandais a cependant décidé de faire un grand pas en avant en cette matière, sans pour autant renoncer au point de vue qu'il a défini dans sa déclaration interprétative à propos du point 6 de la résolution du 30 décembre 1961 et selon lequel il n'est pas tenu d'aller plus loin que les autres pays dans l'exécution de cette résolution. Le Gouvernement est notamment disposé à promouvoir,

.../...

à la lumière de l'évolution récente en matière de la politique des salaires, une réalisation accélérée du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs masculins et féminins. Le Gouvernement est d'avis qu'il y aurait lieu d'encourager cette réalisation accélérée, à l'expiration, en 1964, des conventions collectives entrant en ligne de compte, de telle sorte que les rémunérations des travailleurs féminins qui n'exercent pas un travail identique à celui des travailleurs masculins soient relevées plus rapidement.

A cet égard, le Gouvernement néerlandais a demandé la collaboration de la Fondation du Travail afin de réduire comme prévu les écarts entre les rémunérations des travailleurs masculins et féminins.

Au cours de la période allant du 30 juin 1962 au 30 juin 1963, 140 conventions collectives ont été renouvelées dont 76 pour le seul secteur industriel, 45 pour le commerce et les services, et 19 pour l'agriculture. Parmi toutes ces conventions, 57 contiennent des dispositions concernant la rémunération du personnel féminin et 49 ont marqué un progrès vers la mise en oeuvre du principe de l'égalité des rémunérations.

De nombreuses conventions collectives prévoient des rémunérations égales à 90 % pour toute la main-d'oeuvre féminine. Quelques conventions marquent même une certaine avance sur le calendrier fixé par la résolution, comme, par exemple, celles qui concernent l'industrie du tirage des photographies (95 %), les industries photographiques (92 à 100 % pour le personnel qualifié), et quelques autres. La convention collective pour l'industrie des cigares prévoit un programme d'application progressive : 90 % pour la période allant du 1.10.62 au 31.12.64, 100 % à partir du 1.1.65.

Dans les secteurs où la main-d'oeuvre féminine est nombreuse et prépondérante, le niveau de 90 % est également prévu, toutefois

../..

uniquement pour les fonctions mixtes ; dans ces secteurs le niveau de rémunération des femmes qui n'exercent pas des fonctions identiques est encore parfois inférieur à 80 % comme c'est le cas dans l'industrie de la confection (74 à 77 %), dans l'industrie textile (72 à 78 %), dans l'industrie de la chaussure (74 %). Au début de 1964, ces conventions collectives seront cependant de nouveau discutées en vue de leur renouvellement.

A partir de janvier 1963, des modifications ont été apportées au système de fixation des salaires : la compétence en matière d'approbation des conventions collectives, qui était antérieurement réservée au Collège des Médiateurs, est passée à la Fondation du Travail, qui refuse d'approuver les conventions qui ne tiennent pas compte de la décision gouvernementale en matière d'égalisation des salaires masculins et féminins. Le Collège des Médiateurs demeure compétent pour l'extension de la force obligatoire des conventions collectives ; par l'intermédiaire de cet organe, le Gouvernement néerlandais se tient au courant des résultats obtenus en ce qui concerne la mise en oeuvre du principe de l'égalité. Le Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique a toutefois, en général, la compétence de déclarer non obligatoires des dispositions de conventions collectives approuvées par la Fondation du Travail dans le cas où l'intérêt général l'exige et où le Collège des Médiateurs fait une proposition dans ce sens.

Un progrès considérable peut être constaté aux Pays-Bas, surtout si l'on tient compte de la décision récente du gouvernement néerlandais, à la lumière de laquelle l'on peut s'attendre à une application complète du principe de l'égalité des salaires, même dans les secteurs où la main-d'oeuvre féminine est plus nombreuse et dans lesquels un retard sur les échéances fixées par la résolution existe encore.

../..

CONCLUSIONS

Nous avons essayé, dans le rapport qui précède, de porter un jugement sur les progrès réalisés dans les Etats membres de la Communauté Economique Européenne, eu égard aux engagements qu'ils ont assumés en adoptant la résolution du 30 décembre 1961; nous nous sommes efforcés en même temps de préciser les lacunes et les retards dans la réalisation de l'égalité des salaires, afin de signaler les situations qui requièrent de promptes interventions.

La Commission constate que la plupart des progrès déjà signalés dans son précédent rapport se sont concrétisés par l'octroi, lors du renouvellement des conventions collectives, de nouveaux avantages à la main-d'oeuvre féminine, bien que l'échéance du 30 juin 1963 n'ait pas été toujours ni partout respectée.

En Belgique, des progrès incontestables ont été réalisés. Dans de nombreux secteurs, les écarts entre la rémunération de la main-d'oeuvre masculine et féminine -même s'ils sont parfois supérieurs à ceux qui sont encore autorisés par la résolution- diminuent progressivement, sans que la classification du personnel subisse aucune modification. Il existe toujours dans certains secteurs -surtout ceux où la main-d'oeuvre féminine est plus nombreuse- une tendance à supprimer toute référence au sexe dans la fixation contractuelle des rémunérations. Dans pareilles conventions, il est possible de reléguer systématiquement la main-d'oeuvre féminine aux échelons les plus bas et les moins rémunérés de la hiérarchie, sans que ceci soit justifié par des normes objectives. Une vigilance particulière tant de la part des partenaires sociaux que du Gouvernement est à recommander à ce sujet.

En Allemagne, le principe de l'égalité des rémunérations est rigoureusement appliqué dans les limites étroites des fonctions mixtes. Lorsque deux fonctions sont exactement identiques, il n'est pas possible d'opérer une discrimination entre main-d'oeuvre masculine et féminine.

Mais lorsque ces fonctions ne sont pas identiques, tout dépend de la décision des partenaires sociaux de les classer ou non dans le même groupe de salaires dans la convention collective ; il est clair que dans de nombreuses conventions collectives, il existe des groupes de salaires spéciaux pour les travaux dits "légers", qui sont pour la plus grande partie exercés par des femmes.

En France, la reconnaissance formelle du principe paritaire, qui s'est effectuée avec une grande avance sur les autres pays, a permis d'importantes réalisations ; on peut donc estimer que le principe de l'égalité trouve déjà une mise en oeuvre généralisée. Une consécration législative spécifique de la protection juridictionnelle du principe d'égalité garantirait plus sûrement son application dans les faits.

En Italie, à la suite de la modification du classement professionnel - qui avait fait surgir des craintes fondées au sujet de l'inclusion de toute la main-d'oeuvre féminine dans des catégories qui lui seraient pratiquement réservées - on a tendance aujourd'hui à supprimer les catégories moins rémunérées, de sorte que, dans de nombreux secteurs, la main-d'oeuvre féminine se trouve déjà classée à des emplois d'un niveau supérieur à celui réservé au manoeuvre. Bien qu'il existe encore des lacunes, l'évolution de ces dernières années s'avère nettement positive.

Au Luxembourg, l'adoption d'un salaire légal minimum, relativement élevé, identique pour les travailleurs des deux sexes, l'introduction de l'égalité dans le secteur public, ainsi que la modification des conventions collectives couvrant 80 % de la main-d'oeuvre industrielle, devraient constituer le point de départ pour la création d'une situation d'égalité destinée à se répercuter à tous les niveaux. Il est peut-être prématuré de porter des jugements définitifs à ce sujet, mais le travailleur féminin luxembourgeois possède déjà un droit subjectif à l'égalité de rémunération, défendable en justice.

Aux Pays-Bas, il convient d'enregistrer un progrès remarquable, compte tenu surtout de la récente décision du gouvernement néerlandais qui vise à promouvoir une mise en oeuvre accélérée du principe de l'égalité des rémunérations masculines et féminines lorsque les conventions collectives intéressées arriveront à expiration en 1964, les salaires des travailleurs féminins qui n'accomplissent pas un travail identique à celui des hommes devant être plus rapidement relevés.

o

o o

La situation dans les six pays à la date du 30 juin 1963, telle qu'elle a été décrite dans les pages qui précèdent, est essentiellement marquée par un progrès que la Commission avait déjà mentionné dans son précédent rapport.

Dans de nombreux pays, la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération paraît suivre une ligne correcte et conforme aux règles fixées par la résolution, même si l'échéance du 30 juin 1963, n'a pas toujours été respectée ponctuellement et dans tous les secteurs d'activité. Il est évident que certaines tensions sur le marché du travail dans quelques régions ou secteurs de l'activité économique contribuent parfois, par le jeu de la demande et de l'offre, à créer ou maintenir certaines différenciations.

Mais dans certains pays une tendance persiste à appliquer le principe à une partie minime de la main-d'oeuvre féminine, en enlevant ainsi à la norme du Traité une bonne partie de sa portée sociale.

Le chemin à parcourir dans tous les pays pour réaliser complètement l'égalité des rémunérations est donc encore long. Le dernier délai, fixé par la résolution au 31 décembre 1964, ne pourra être respecté que si les instances responsables intensifient leurs mesures afin d'accélérer la réalisation du principe. Les gouvernements des organisations syndicales des employeurs et des travailleurs sont conjointement tenus de respecter ponctuellement les délais fixés.

.../...

Bien que le Comité économique et social ait exprimé l'avis que c'est à la Commission et aux États membres qu'incombent les plus grandes responsabilités en matière de l'égalité des salaires, la Commission continue à penser -et elle partage entièrement en cela l'opinion du Parlement européen- que c'est surtout aux organisations syndicales des employeurs et des travailleurs, et en particulier à ces dernières, qu'il appartient en définitive de donner un contenu concret et convenable au principe paritaire, dans l'élaboration des conventions collectives. Le rôle des gouvernements à ce sujet sera d'encourager et de faciliter la réalisation des mesures auxquelles ils se sont formellement engagés.

TABLEAU DE SYNTHESE DE LA REMUNERATION DES FEMMES
- DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES BELGES. - Situation sept.1963

A. CONVENTIONS COLLECTIVES QUI ONT INTRODUIT UNE PROGRAMMATION CONFORME A LA RESOLUTION - AVEC OU SANS STADES INTERMEDIAIRES.

I. Ouvriers

- S.C.P.N. Pots et tuyaux à grés
- S.C.P.N. Tannerie - Chamoiserie - Mégisserie

II. Employés

- C.P.N. Chimie
- C.P.N. Sidérurgie
- C.P.N. Auxiliaire
- C.P.N. Magasins à Succursales multiples
- C.P.N. Assurances
- C.P.N. Grands magasins
- C.P.N. Gaz et électricité

B. CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LESQUELLES LES SALAIRES FEMININS SONT INDIQUES EN P.C. DES SALAIRES MASCULINS.

I. à 100 p.c.

1) Ouvriers

- C.P.N. Les entreprises des travaux techniques agricoles et horticoles
- S.C.P.N. exploitations forestières
- C.P.N. Entreprises forestières
- C.P.N. Industrie hôtelière - personnel cuisinier
- C.P.N. Industrie du bois
- C.P.N. Diamant

2) Employés

- C.P.N. Industrie et commerce du pétrole
- C.P.N. Commerce extérieur

3) Ouvriers et employés

- C.P.N. Services de santé
- C.P.N. des pharmacies
- C.P.N. Aviation commerciale

II. 90 p.c. à 100 p.c.

1) Ouvriers

- C.P.N. Horticulture
- C.P.N. Agriculture
- C.P.N. Industrie sidérurgique
- C.P.N. Ciment
- S.C.P.N. Métiers du métal
- S.C.P.N. Carrosseries

.../...

- C.P.N. Industrie verrière (sauf exception de certains sous-secteurs classifications asexuées).
- C.P.N. Industrie alimentaire (11 sous-secteurs sur 29)
- S.C.P.N. Chaussures et pantouffles
- C.P.N. Tabacs
- C.P.N. Commerce alimentaire
- C.P.N. Courtage et assurances
- C.P.N. Société hypothécaire (95 %)
- C.P.N. Industrie cinématographique.

2) Employés

- C.P.N. Courtages et agences d'assurances (90 % à 100 % selon les catégories)
- C.P.N. Prêts et hypothèques (95 % à 100 % selon les catégories)
- C.P.N. Banques (95 % à 100 % selon les catégories)
- C.P.N. Carrières de Petit Granit (à l'exception de la 1^{re} catégorie 85 %).
- C.P.N. Agents de change (à l'exception des 1^{re} et 2^e catégories 85 %)
- C.P.N. Fabrication métallique (à l'exception de la 1^{re} catégorie 85 %)

III. 85 p.c. à 90 p.c.

1) Ouvriers

- C.P.N. Mixte des mines
- C.P.N. couture pour dames (85 % à 100 % selon les fonctions exercées)
- C.P.N. industrie verrière (auxiliaire)
- C.P.N. industrie chimique
- C.P.N. industrie alimentaire (12 sous-secteurs sur 29)
- C.P.N. Ameublement et transformation du bois
- S.C.P.N. Courroies en cuir
- C.P.N. Industrie et commerce de sacs en jute
- C.P.N. Valorisation des matières premières
- S.C.P.N. Apprêt-teint- autre que fourrure de lapin

2) Employés

- C.P.N. Charbonnages
- C.P.N. Hôtelière (87,1 %)
- C.P.N. Commerce de détail indépendant (85 % à 91 %)

IV. 80 % à 85 %

1) Ouvriers

- C.P.N. Ameublement et confection 81,6
- C.P.N. Industrie et commerce du pétrole
- C.P.N. de l'industrie alimentaire (4 sous-secteurs sur 29)
- C.P.N. textile de Verviers
- S.C.P.N. Fabrication de pâtes papier, carton
- S.C.P.N. Fabrication de fourrure
- C.P.N. Blanchisserie, teinture, dégraissage

.../...

V. moins de 80 %

Ouvriers

S.C.P.N. Briqueteries du Pays de Waes

C.P.N. Transformation du papier et carton (2 sous-secteurs sur 5)

C.P.N. Imprimeries, arts graphiques et journaux

S.C.P.N. Faïence, porcelaine, articles sanitaires.

C. CONVENTIONS COLLECTIVES QUI ONT INTRODUIT UNE CLASSIFICATION UNIFORME
POUR LES HOMMES ET LES FEMMES.

Ouvriers

C.P.N. Constructions métalliques

C.P.N. Industrie verrière (3 sous-secteurs)

C.P.N. Industrie de l'alimentation-poissons

C.P.N. Textile

C.P.N. Bonneterie

C.P.N. Cuirs et peaux (3 sous-secteurs)

C.P.N. Transformation du papier et carton (3 sous-secteurs)

C.P.N. Armurerie à la main

C.P.N. Fourrure, peaux, poils (2 sous-secteurs)

C.P.N. Industrie hôtelière (personnel à salaire fixe)

C.P.N. Coiffure et soins de beauté.

CONVENTIONS CONCERNANT L'EGALITE DES SALAIRES
CONCLUES EN ITALIE

du 1er juillet au 30 juin 1963

SECTEUR INDUSTRIEL

- PERSONNEL DE MAITRISE (8 avril 1963) Egalité pour la 1ère catégorie, écart de 5 % dans la IIe catégorie pour les deux premières années.
- TEXTILES
 - Fabrication mécanique de filets pour la pêche (14 décembre 1962). Les rémunérations ont été fixées en majorant de 13 % les minima contractuels pour les femmes qualifiées de la 1ère catégorie, de 8 % pour les femmes qualifiées de IIe catégorie et de 6 % pour les manoeuvres. Classement en 7 catégories. Le dernier échelon de salaire prévu pour les mineurs d'âge a été aboli.
- HABILLEMENT
 - Confection en série (28 mars 1963) égalité.
 - Personnel de maîtrise (28 mars 1963) égalité.
 - Parapluies (11 octobre 1962). Il est prévu un écart de 7,2 % pour les tâches mixtes.
 - Tentes et bâches (13 novembre 1962). Il est prévu un écart de 7,2 % pour les tâches mixtes.
 - Chaussures (15 décembre 1962). Classement en 7 catégories. L'écart maximum est fixé à 7,2 % pour les tâches mixtes.
 - Manufactures de peaux et de cuirs (19 décembre 1962). Lors du renouvellement de la convention, le précédent accord d'égalité des salaires a été amélioré (17 décembre 1961). Classement en 7 catégories, maintenant la 4ème catégorie comprend également les tâches prévues pour la 5ème dans le précédent accord, la nouvelle catégorie V comprend les tâches de la 7ème, et la 7ème les tâches de la 8ème. Les paramètres applicables aux catégories I, II et III ont été élevés. En ce qui concerne les tâches mixtes, l'écart a été réduit à 4 % à compter du 1er janvier 1963, il est prévu une égalité absolue à partir du 1er janvier 1964.

- Confection sur mesures (26 mars 1963). Les paramètres suivants ont été fixés : personnel masculin de la Ière catégorie, paramètre 132; personnel masculin de la IIè et personnel féminin de la Ière, paramètre 116, personnel féminin de la IIè paramètre 110; préposés aux travaux auxiliaires simples paramètre 106.

FABRICANTS DE PAPIER - INDUSTRIES GRAPHIQUES - LIVRE

- Fabricants de papier (20 janvier 1963). Lors du renouvellement de la convention on a obtenu l'élimination de la 8ème catégorie et la suppression des tâches mixtes.

VERRE

- (deuxième stade de transformation) (17 novembre 1962). Il s'agit d'un secteur occupant presque exclusivement des femmes (seringues, thermomètres, flacons) : classement en 4 catégories, les anciens salaires ont subi des augmentations comprises entre 6 % et 11 %. Le secteur des miroirs et des cristaux en revanche a été divisé en 7 catégories.

CHIMIE PETROLE

- Industries des huiles de graines (27 juillet 1962). Classement en 7 catégories, écart de 7,2 % pour les tâches mixtes.
- Industrie des huiles, graisses, savons et assimilés (27 février 1962). Classement en 7 catégories, il est prévu un écart de 7,2 % pour les tâches mixtes. En ce qui concerne le personnel de maîtrise un accord a été conclu le 30 juin 1963.
- Tanneries (27 juillet 1962). Classement en 7 catégories, écart de 7,2 % pour les tâches mixtes. Le 8 avril 1963, accord relatif au personnel de maîtrise.
- Matières plastiques (5 décembre 1962). Classement en 7 catégories écart de 7,2 % pour les tâches mixtes.
- Caoutchouc câbles électriques (19 décembre 1962). Classement en 7 catégories, écart 7,2 % pour les tâches mixtes.
- Industries chimico-pharmaceutiques (11 avril 1963). Abolition des 2è et 4è degrés des qualifications spéciales réservées précédemment au personnel féminin, suppression des écarts de rémunérations précédemment fixés entre le personnel masculin et féminin.

.../...

- Bandes de machine à écrire et encres (17 décembre 1962). Classement en 7 catégories, écart de 7,2 % pour les tâches mixtes.
- Matériel d'électricité (30 janvier 1963). Classement en 7 catégories écart de 7,2 % pour les tâches mixtes.
- Linoleum (31 janvier 1963). Classement en 7 catégories, écart de 7,2 % pour les tâches mixtes.
- Gaz et pétroles liquéfiés (1 février 1963). Egalité absolue.

INDUSTRIES METALLURGIQUES ET MECANIQUES

- Convention conclue avec la Confindustria : (17 février 1963). Classement en 5 catégories pour les ouvriers; pour la 4ème catégorie, la réalisation de l'égalité absolue s'échelonne sur trois étapes (paramètres à atteindre 103, 105, 106,5); la dernière étape se terminera le 1 novembre 1965. Les employés sont classés en 5 catégories; il est prévu une égalité absolue; le personnel de maîtrise est classé en 3 catégories, égalité absolue. Les paramètres prévus par l'accord interconfédéral ont été dépassés.
- Convention conclue avec l'Intersid le 20 novembre 1962. Classement en 5 catégories pour les ouvrières et en 4 catégories pour les employés : égalité absolue.

INDUSTRIES ALIMENTAIRES

- Elevage (6 juillet 1962). Classement en 7 catégories, coefficient 92 pour la 7ème; écart de 7,2 % pour les tâches mixtes.
- Confiserie (26 septembre 1962). Classement en 7 catégories, coefficient 94 pour la 7ème; écart de 7,2 % pour les tâches mixtes.
- Vins, liqueurs et vinaigres de vin (5 octobre 1962). Classement en 7 catégories, coefficient 93 pour la 7ème, écart de 7,2 % pour les tâches mixtes.
- Conserves de poisson (11 octobre 1962). Lors du renouvellement de la convention il a été prévu d'octroyer un acompte de 3 % en attendant que l'on établisse l'accord d'égalité des salaires.

.../...

- Pâtes alimentaires et meuneries (3 novembre 1962). Classement en 7 catégories; coefficient 93,5 pour la 7ème; écart de 7,2 % pour les tâches mixtes.
- Stations thermales (6 juin 1963). Classement en 5 catégories; les femmes de la 4ème catégorie sont transférées dans la 3ème, celles de la 5ème dans la 4ème, celles de la 7ème dans la 5ème. Egalité absolue s'échelonnant jusqu'au 1er novembre 1965.
- Brasseries (12 juin 1963). Classement en 5 catégories; les femmes de la 4ème catégorie sont transférées dans la 3ème, celles de la 5ème dans la 4ème, celles de la 7ème dans la 5ème. Egalité absolue s'échelonnant jusqu'au 1er juillet 1965.

CONSTRUCTIONS ET ACTIVITES ASSIMILEES

- Industrie des disques (24 juillet 1962). Pour les employés classement en 6 catégories, pour les employées en 7, catégories intermédiaires : 2.
- Jouets et poupées (23 octobre 1962). Classement en 7 catégories, écart de 7,2 % pour les tâches mixtes; coefficient de 94,5 pour la 7ème catégorie.
- Bois et liège (30 janvier 1963). Classement en 7 catégories; écart de 7,2 % pour les tâches mixtes, coefficient de 93,5 % pour la 7ème.
- Chaux et plâtre (7 novembre 1962). Les employés sont classés d'après l'accord interconfédéral intervenu le 16 mars 1962.
- Plumes de stylographes (20 décembre 1962). Classement en 7 catégories; coefficient de 94,7 % pour la 7ème.
- Brosses et pinceaux de crin (20 janvier 1962). Classement en 7 catégories; coefficient 94,7 % pour la 7ème.
- Cimenteries (18 mai 1963). Lors du renouvellement de la convention le précédent accord a été amélioré (1er octobre 1962). Division en 5 catégories, réalisation progressive de l'égalité absolue jusqu'au 1er novembre 1965. Les entreprises à participation d'Etat ont immédiatement appliqué l'égalité absolue.
- Electriciens (11 avril 1963) C.C.N.L. employés E.N.E.L.; égalité absolue.

COMMERCE

- Fruits et légumes (21 avril 1963). La convention nationale demande aux provinces de procéder à l'intégration : l'égalité absolue est prévue pour toutes les catégories avant le mois de juillet 1964.

ARMATEURS

- Accord avec la Confédération générale des armateurs (27 Juillet 1962). Classement en 5 catégories et égalité absolue.

ALITALIA

- (15 décembre 1962). Accord sur l'égalité absolue.

SPECTACLES

- Employés des exploitants de salles de cinéma et de théâtre (20 février 1963). Egalité absolue.
- Développement et impression des pellicules (19 juin 1963) à partir du 10 mai 1963. Classement en 6 catégories. Pour la première catégorie et la deuxième qui est mixte, l'égalité devra être atteinte avant le 31 mai 1965.

SECTEUR AGRICOLE

- Ouvrières des tabacs (13 février 1963). La convention est entrée en vigueur le 1er octobre 1963. Classement en 3 catégories dont la 2ème comprend deux subdivisions A et B; répartition des tâches accomplies par les femmes dans les trois catégories où l'égalité est absolue.

CREDIT ET SERVICES

- Assurances : (28 juin 1963) renouvellement du C.C.N.L.
 - Réalisation progressive de l'égalité jusqu'au 31 décembre 1964.
-

LA RELATION ENTRE SALAIRES MASCULINS ET FEMININS AUX PAYS-BAS DANS
LES CONVENTIONS COLLECTIVES MODIFIEES APRES LE 30 JUIN 1962

N.B. Pour tout contrat il est obligatoire de prévoir pour les fonctions exercées par des hommes et des femmes une rémunération d'au moins 90%. Si la convention collective contient une disposition qui n'est pas conforme à cette disposition elle n'est pas approuvée.

Branche	Conv.collect. précédente			Conv.collect. actuelle			Remarques
	salaire horaire, hebdomadaire, mensuel ou annuel						
	H.	F.	%	H.	F.	%	
Ind. du tirage des photographies	160	148	92,5	166	159	95,8	
Margarine et graisses alimentaires	150	110	73	158	142	90	
Ind. des produits du cuir	163	116	71	169	120	71	fonctions mixtes : 90 %
Ind. du cuir	140	119	85	153	138	90	
Ind. du tabac	150 165	120 130	80	157 172	141 151	90 88	cat. la plus basse cat. la plus élevée
Culture de bulbes (fleurs)			85			85	
Agriculture			85			90	
Ind. conserves poissons	150	110	73	167	139	85	
Ind. transformatr. légumes & fruits	151	121	80	158	142	90	
Confection de vêtements	150 166	108 125	72 75	156 172	116 133	74 77	cat. la plus basse (fonctions mixtes) cat. la plus élevée (tes: 90 %)
Ind. textile	149 174	105 134	70 77	156 181	112 141	72 78	cat. la plus basse) a. fonot. mixt. 90% cat. la plus élevée) b. payé à la tâche : 100 %
Chaussures	143	106	74	156	115	74	fonctions mixtes : 90 %
Tourbières			85			90	
Négoces de grains pers. admin. (1)	4895	4650	95	5093	4845	95	catégories 2 & 3 : 95 % catégorie 4 : rémunération égale
Ind. métallurgique			75			90) au moins 90 %)
Ind. métallurgique employés			85			90	

Branche	Conv.collect. précédente			Conv.collect. actuelle			Remarques
	salaire horaire, hebdomadaire, mensuel ou annuel						
	H.	F.	%	H.	F.	%	
Vêtements sur mesure	166	134	81	174	142	82	a) fonctions mixtes : 90 % b) salaire à la tâche : 100 %
Ind. des boutons	151	109	72	158	134	85	
Ind. manufacturière du sucre			86			90	
Ind. manufacturière du sucre, pers. adm. (2)	376	320	85	405	365	90	
Ind. de la chaussure pers. adm. (2)	410	350	85	425	392,5	90	
Ind. de la chapellerie				152	125	89	cat. la plus basse (dans la conv. précédente les salaires féminins n'étaient pas insérés) cat. la plus élevée
				173	143	83	
Ind. de la charcuterie pers. adm. (2)	385	353	92	400	380	95	cat. la plus basse cat. la plus élevée
	625	540	86	650	585	90	
Ind. des cigares			95			96	du 1.10.62 au 31.12.64 : 95 % ; à partir du 1.1.65 : 100 %
Ind. des cigares pers. adm. (2)	380	305	80	416	375	90	cat. la plus basse (=salaires minima) cat. la plus élevée (Pour les salaires min. moyens le % salaire masculin / féminin est égal à ceux des sal. min.)
	495	410	83	555	500	90	
Épicier-employés de magasin (3)			85			90	
Ind. manufacturière légumes-fruits pers. adm. (2)	350	298	85	365	328	90	
Ind. des boissons	67,5	57,4	85	71,75	69,45	90	
Ind. des boissons pers. adm. (2)	368	302	82	398	338	85	cat. la plus basse cat. la plus élevée
	441	379	86	477	413	87	
Ind. du sucre de betteraves			90			90	
Ind. transform. du caoutchouc & ind. thermoplastique			75			85	au 1.2.64 : 90 %
Commerce de gros - fer			90			90	
Bouchers							Salaires féminins ont été insérés mais il n'existe pas de fonctions comparables pour hommes et femmes (uniquement personnel de magasin)

Branche	Conv.collect. précédente			Conv.collect. actuelle			Remarques	
	Salaire horaire, hebd., mens. ou annuel							
	H.	F.	%	H.	F.	%		
Commerce de détail pommes de terres, légumes, fruits				83	75	90	1ère convention collective	
Commerce de déchets (3)	85,6 72,4	72,8 67,5	85 94	93,25 78,75	80 74,25	86 94	qualifiés manoeuvres	
Ind. du savon	128	83	65	146	124	85		
Commerce de gros prod. aliment.			90			90		
Laiteries			85			85		
Laiteries pers. adm.			85			90		
Boulangeries-pers. de magasin							uniquement salaires pour personnel féminin	
Entr. de nettoyage	170	145	85	182	160	88		
Entreprises de Zaandam						90	Pour la 1ère fois salaires féminins ont été insérés	
Autocars touristiques			85			90	Uniquement pour conductrices	
Ind. de l'or et de l'argent			80			85		
Ind. de l'amélioration du papier	268 196	143 166	85 85	174 202	157 182	90 90	cat. la plus basse cat. la plus élevée	
Ind. du carton ondulé	150	113	75	164	148	90		
Ind. papier tapisserie	170	145	85	177	150	90		
Criées pour produits horticoles			85			90		
Entr. cartonnages	157	126	80	163	142	90	} Le salaire fém. est égal à 90% du sal. masc. après déduction du prime pension de 3%, qui n'est pas payé par les femmes	
Entr. de sacs en papier	157	126	80	163	142	90		
Assurances vie (1)	5481 7925	4883 7283	+89 92	5700 8242	5131 7574	90 92	cat. la plus basse } sal. max. moyens cat. la plus élevée } Les mêmes pourcentages valent pour les sal. min. moyens	

Branche	Conv.collect. précédente			Conv.collective actuelle			Remarques
	salaire horaire, hebd., mens., ou annuel						
	H.	F.	%	H.	F.	%	
Ind.graphique	164	142	86,5	170	157	92,4	Catég.avec le salaire le plus bas. Salaire égal pour travailleurs qualifiés
Banques (1)	4252	3888	91	4472	4088	91	Cat.la plus basse (Salaires minima. Cat.la plus élevée (Pour les taux moyens des salai- res minima pour toutes les caté- gories:mêmes pourcentages
	6804	6138	90	7150	6448	90	
Ind.du papier	150	113	75	164	148	90	
Grandes entre- prises textile et meubles(2)	512	410	80	525	445	85	Cat.avec le salaire le plus élevé Cat.avec le salaire le plus bas
	252	202	80	275	235	85	
Entreprises autocars			85			90	Uniquement pour conductrices
Organisations par branche(1)	4012	3715	92,5	4394	4103	93,4	Catégorie I Cat.II. Cat.III jusqu'à et y com- pris cat. VII : salaire égal
	4650	4606	99	5055	4891	97	
Caisses d'épargne(2)	268	237	88	400	360	90	Cat. la plus basse Cat. la plus élevée
	417	371	90	663	600	90	
Commerco de gros fer(2)	423	381	90	431	389	90	Cat. la plus basse Cat. la plus élevé
	485	450	93	495	459	93	
Entr.de zinco- graphio et de photographie	158	134	85	164	148	90	Cat. la plus basse Cat. la plus élevé
	176	150	85	182	164	90	

- (1) salaire annuel
- (2) salaire mensuel
- (3) salaire hebdomadaire

N.B. Dans la plupart des cas, en ce qui concerne le personnel administratif, le salaire le plus élevé de l'échelle d'âge constitue pour les âges dépassant l'âge maximum de cette échelle un salaire minimum. Il s'avère ainsi que la rémunération égale pour le personnel se trouvant dans cette catégorie d'âge plus élevée est possible.