

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENES

SEC (67) 3204 final

Bruxelles, le 31 juillet 1967

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL SUR L'ETAT D'APPLICATION AU
31 DECEMBRE 1966 DU PRINCIPE D'EGALITE ENTRE REMUNERATIONS
MASCULINES ET FEMININES (ART. 119 DU TRAITE INSTITUTANT LA C.E.E.
ET RESOLUTION DE LA CONFERENCE DES ETATS MEMBRES DU
30 DECEMBRE 1961)

Editors Note:

The descriptive part of Section I for Belgium was missing from the original document.

Tableau de synthèse de la rémunération des femmes dans les
Conventions collectives belges - 31 décembre 1966.

A. Conventions collectives qui prévoient l'égalité à 100 %.

I. Ouvriers.

- C.P.N. pour les entreprises de travaux techniques, agricoles et horticoles.
- C.P.N. pour les entreprises horticoles.
- C.P.N. pour les entreprises forestières.
- C.P.N. de la pêche maritime
- C.P.N. de l'industrie du bois
- C.P.N. mixte des mines.
- C.P.R. de l'industrie des ardoisières, des carrières de ooticules et pierres à rasoir de la province de Luxembourg.(1)
- C.P.R. de l'industrie des carrières de petit granit et des carrières de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur.
- C.P.R. de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de la province de Liège.
- C.P.R. de l'industrie des carrières de grès et de quartzite pour tout le territoire du Royaume à l'exception de la province de Liège.
- C.P.R. de l'industrie des carrières de kaolin et de sables exploitées à ciel ouvert des provinces de Liège, de Namur, de Luxembourg, de Hainaut et de Brabant.
- C.P.R. de l'industrie des carrières de graviers, et sables exploitées à ciel ouvert des provinces de Limbourg, d'Anvers, de la Flandre occidentale et de la Flandre orientale.
- C.P.R. de l'industrie des carrières et fours à chaux et des carrières de calcaire non taillé des provinces de Liège, de Namur et de Luxembourg et des arrondissements administratifs de Charleroi et de Thuin.
- C.P.R. de l'industrie des carrières et fours à dolomie de l'arrondissement administratif de Philippeville.
- S.C.P. des carrières et scieries de marbre.
- C.P.N. de l'industrie sidérurgique.
- C.P.N. des industries du ciment.
- C.P.N. des maîtres-tailleurs et tailleuses.
- C.P.N. de la couture pour dames.

(1) La formule "pour travail égal, salaire égal" est valable pour l'ensemble de l'industrie des carrières.

- S.C.P. Carrosseries
- C.P.N. des entreprises de garage
- C.P.N. de la poterie ordinaire en terre commune
- C.P.R. des briqueteries de la région du Rupel
- C.P.R. des briqueteries du pays de Waes
- C.P.R. des briqueteries du littoral.
- C.P.R. des briqueteries de la province de Hainaut
- S.C.P. bouteilleries
- S.C.P. meunerie
- S.C.P. boulangerie industrielle
- Secteur: sucrerie, raffinerie, sucre inverti, acide citrique.
- Secteur: levurerie, distillerie.
- S.C.P. brasserie-malterie
- Secteur: conserves de viande
- Secteur: fonderies
- S.C.P. de l'industrie du froid
- S.C.P. industrie des aliments pour bétail
- C.P.N. de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
- C.P.N. du diamant
- C.P.N. de la préparation du lin
- C.P.N. de l'armurerie à la main
- C.P.N. du commerce alimentaire
- C.P.N. des ports
- C.P.N. pour le commerce de combustibles
- C.P.N. de la coiffure et de soins de beauté
- C.P.N. de l'industrie de la batellerie
- C.P.N. du Transport

Employés

- C.P.N. des carrières de petit granit
- C.P.N. pour employés des charbonnages
- C.P.N. des cokeries indépendantes et de la synthèse
- C.P.N. des employés de l'industrie chimique
- C.P.N. pour employés des fabrications métalliques
- C.P.N. pour employé de la sidérurgie
- C.P.N. auxiliaire pour employés

- C.P.N. pour employés de l'industrie du textile et de la bonneterie
- C.P.N. pour employés de l'industrie et de l'habillement et de la confection.
- C.P.N. pour employés de l'industrie et commerce du pétrole
- C.P.N. du commerce de détail indépendant
- C.P.N. des magasins d'alimentation à succursales multiples
- C.P.N. des entreprises de commerce extérieur et des bureaux maritimes
- C.P.N. pour les employés du gaz et électricité
- C.P.N. pour les banques
- C.P.N. pour les pharmacies
- C.P.N. pour les agents de change

III. Ouvriers et employés

- C.P.N. pour les entreprises d'assurances
- C.P.N. pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.
- C.P.N. des sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
- C.P.N. des grands magasins
- C.P.N. de l'industrie hôtelière
- C.P.N. des services de santé
- C.P.N. de l'aviation commerciale

Conventions collectives dans lesquelles les salaires féminins sont indiqués en pourcent des salaires masculins.

I. 90 à 100 %

1. Ouvriers

- C.P.N. de l'agriculture
- verreries à vitre (à travail égal, salaire égal)
- Secteur: Candiserie
- Secteur: abattoirs de volaille
- Secteur: boyâuderies
- S.C. industrie du lait
- S.C. Huilerie, margarière
- S.C. industrie du café et de la chicorée

2. Employés

- C.P.N. pour employé des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast.

II. Moins de 90 %.

Ouvriers

- | | | |
|------|--|---|
| S.C. | industrie des condiments | } classification scientifique en préparation. |
| S.C. | industrie des spécialités alimentaires | |

Employés

- C.P.N. de l'industrie cinématographique

G. Conventions collectives qui ont introduit une classification uniforme pour les hommes et les femmes.

- C.P.N. des constructions métallique, mécanique et électrique.
- C.P.N. de la céramique
- S.C.P. produits réfractaires
- S.C.P. Faïence, porcelaine, sanitaires-abrasifs
- S.C.P. carreaux de revêtement
- S.C.P. glacierie
- S.C.P. miroiterie
- S.C.P. Flaconnerie
- S.C.P. Cristallerie
- S.C.P. Gobeletterie
- S.C.P. Auxiliaire du verre
- S.C. industrie des dérivés de céréales
- S.C. industrie de glucose et des amidons
- S.C. biscuiteries
- S.C. industrie des boissons
- S.C. /industrie des légumes
- S.C. industrie des fruits
- S.C. chocolaterie
- S.C. industrie du poisson
- C.P.N. de l'industrie textile et de la bonneterie
- C.P.N. de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers
- C.P.N. de l'industrie des cuirs et peaux.
- C.P.N. de l'industrie des tabacs
- C.P.N. pour la transformation du papier
- C.P.N. de l'industrie et du commerce de secs en jute

- C.P.N. pour les entreprises de matières premières de récupération.
- C.P.N. de la fourrure et de la peau en poils.
- C.P.N. des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et dégraissage.
- S.C. Pots et tuyaux en grès de la région de Charleroi.

DIVERS

- C.P.N. de la chimie
pour l'industrie chimique le principe salaire égal pour fonctions équivalentes a été adopté par la Convention collective du 20.I.1963, l'équivalence des fonctions sera, si nécessaire, établie par une classification scientifique.
- C.P.N. pour la production des pâtes, papiers et cartons.
 - 1) Le principe de l'égalité de rémunération pour les fonctions mixtes ou identiques a été adopté en Papeteries et ratifié par un A.R. du 14.3.1962.
 - 2) L'échelle des salaires de la production pâtes, papiers et cartons est établie en raison des fonctions et non du sexe.

Par ailleurs, le salaire de certaines fonctions mixtes exercées en majorité par des ouvrières est calculé aux pièces et non au temps ; il ne peut donc être rapporté à l'échelle des salaires fixés au temps.

ANNEXE 2.:

L'évolution des gains horaires bruts moyens des ouvriers et ouvrières dans l'industrie manufacturière.

Indices octobre 1958 = 100

	oct. 1959	oct. 1960	oct. 1961	oct. 1962	oct. 1963	oct. 1964	oct. 1965	avril 1966
hommes	101,9	105,4	109,6	117,5	126,9	140,7	145,2	152,1
femmes	103,0	107,6	113,6	122,6	137,0	158,2	162,1	173,8

Source : Bulletin de Statistiques, publié par l'Institut National de Statistiques - Bruxelles.

Il est à remarquer que l'évolution plus rapide des gains féminins résultant de ce tableau doit être interprétée à la lumière de la structure de la main-d'œuvre (âge, qualification, ancienneté, etc) et des primes et sursalaires pour heures supplémentaires.

ALLEMAGNE

Le gouvernement fédéral et les partenaires sociaux, après s'être concertés, ont répondu séparément au questionnaire.

Le ministère fédéral du travail et de l'ordre social a répondu aux points A, BI 1, et 5 et C.

La Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Union fédérale des associations d'employeurs allemands) et le Deutsche Gewerkschaftsbund (Fédération des syndicats allemands) ont répondu chacun pour sa part aux autres questions.

A. PROGRAMMES SOCIAUX ET PROJETS DE LOIS, TEXTES LEGISLATIFS, PROTECTION JURIDICTIONNELLE, ACTIVITES PARLEMENTAIRES

I. PROGRAMMES SOCIAUX ET PROJETS DE LOIS

1. Existe-t-il un programme adopté - après le 31.12.1964 - par le gouvernement ou par d'autres organes, pour assurer, au moyen de dispositions législatives ou autres la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations ?

2. Existe-t-il de nouveaux projets de loi, des propositions de lois ou autres concernant l'application du principe de rémunérations égales ?

Réponse

1. Il n'y a pas lieu de constater de modification par rapport à l'état constaté précédemment (1).

.../...

(1) Pour prendre connaissance de la situation constatée précédemment, cf. rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application au 31 décembre 1964 de l'article 119/CEE et de la résolution adoptée par la conférence des Etats membres le 30 décembre 1961 - doc. V/COM(65)270.

II. TEXTES LEGISLATIFS

1. Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a-t-il fait l'objet d'une réglementation après le 31.12.1964, au moyen de lois, règlements, arrêtés royaux, décrets, directives ou autres ?
2. Un salaire légal minimum obligatoire a-t-il été adopté après le 31.12.1964 ?

Réponse

La situation constatée précédemment ne s'est pas modifiée (1).

III. PROTECTION JURIDICTIONNELLE

1. Les travailleurs féminins possèdent-ils tous un droit subjectif à l'égalité de rémunération dont ils peuvent se prévaloir devant les tribunaux (2).

Dans l'affirmative, quelle est la garantie assurée à l'exercice de ce droit ?

.../...

-
- (1) Pour prendre connaissance de la situation constatée précédemment, cf. rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application au 31 décembre 1964 de l'article 119/CEE et de la résolution adoptée par la conférence des Etats membres le 30 décembre 1961 - doc. V/COM(65)270.
 - (2) Cf. "Rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application au 31 décembre 1964 de l'article 119/CEE de la résolution adoptée par la conférence des Etats membres le 30 décembre 1961 - doc. V/COM(65)270.

- 2. De quelles possibilités dispose un travailleur féminin, s'il estime être lésé dans ses droits, au cas où il ne pourrait invoquer l'application d'une loi ou d'une convention collective ayant force obligatoire générale ?
- 3. Existe-t-il de nouveaux arrêts rendus par les tribunaux en la matière après le 31.12.1964 ?

Réponse

Ici non plus, aucune modification ne s'est produite par rapport à la situation précédemment constatée (1).

IV. A. ACTIVITE PARLEMENTAIRE

- 1. Outre l'activité parlementaire se rapportant aux discussions et au vote de nouvelles lois ou directives, y-a-t-il eu - après le 31 décembre 1964 - d'autres questions ou interpellations concernant le problème de l'égalité des salaires ?

Prière d'indiquer brièvement le contenu des questions ou interpellations ainsi que des réponses y afférentes.

- 2. A-t-on constitué - après le 31.12.1964 - des commissions d'étude pour la solution du problème de l'égalité des rémunération ? Quels sont les résultats de leurs travaux ?

.../...

(1) Cf. "Rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application au 31 décembre 1964 de l'article 119/CEE de la résolution adoptée par la conférence des Etats membres le 30 décembre 1961 - doc. V/COM(65)270.

Réponse

Ad 1.

A l'occasion d'un rapport sur la situation des femmes dans la vie professionnelle, la famille et la société, exigé par le parlement du gouvernement fédéral, la question des rémunérations a été également étudiée en détail (1).

Il convient de mentionner en outre que le Bundestag, lors de sa 78ème session, le 8 décembre 1966, a adopté une résolution de la Commission du travail (2). Le gouvernement fédéral a transmis cette résolution au ministre (ou sénateurs) du travail des Länder, ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs, en les priant d'en tenir compte.

La teneur de la résolution était en substance la suivante :

Le Bundestag s'adresse aux partenaires sociaux, et les invite à rédiger les conventions collectives de telle sorte que l'égalité de rémunération de la main-d'oeuvre masculine et féminine soit garantie, non seulement de façon formelle, mais aussi dans les faits. Il demande au gouvernement fédéral d'examiner toutes les conventions collectives, qui lui sont soumises seulement à

.../...

(1) Doc. du Bundestag V/909 du 14 septembre 1966 (pages 81 et suivantes) - Le rapport traite de l'égalité de rémunérations de l'homme et de la femme, non seulement dans le cadre légal, mais aussi dans le cadre des conventions collectives; il souligne d'une part les progrès considérables réalisés entre-temps dans l'égalisation des rémunérations masculines et féminines, mais d'autre part il signale les "catégories de salaires pour travaux légers", sans les classer de façon générale comme contraires aux principes d'égalité. Un extrait de la partie du rapport concernant le problème en question figure en annexe au présent chapitre.

(2) Document du Bundestag V/1177 du 8 décembre 1966.

titre de déclarations en vue de l'enregistrement ou de déclarations d'extension "erga omnes", en vue de vérifier leur conformité avec l'article 3 de la loi fondamentale. Le gouvernement fédéral est prié en outre de provoquer un contrôle analogue au niveau du Land par des négociations avec les gouvernements des Länder. Enfin, le gouvernement fédéral est prié de faire rapport tous les deux ans au Bundestag sur la nature, l'étendue et les résultats des objections que lui-même ou les gouvernements des Länder aurent formulées à l'égard des conventions collectives qui leur sont soumises.

Ad 2.

Il n'a pas été constitué de commissions d'étude.

B. CONVENTION COLLECTIVE

I. GENERALITES

1. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives en vigueur à la date du 31.12.1966 ?
2. Quel est le nombre absolu et le pourcentage des travailleurs :
 - a) couverts par une convention collective de droit privé;
 - b) couverts par une convention collective rendue obligatoire "erga omnes";
 - c) non couverts par une convention collective.
3. Quel est le nombre et quelles sont les conventions collectives qui ne prévoient pas de garantie pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération ?
4. Quel est le nombre approximatif, et quelles sont les catégories de travailleurs, les régions ou provinces (Länder) dépourvues de conventions collectives ?

.../...

Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant à ces catégories.

5. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives renouvelées après le 31.12.1964 ?
6. Parmi les conventions collectives renouvelées après le 31.12.1964, combien ont subi des modifications quant à la matière concernant le traitement du personnel féminin ?
7. Certains projets ont-ils été envisagés ou conçus, certains plans ont-ils été préparés au niveau des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs séparément ou d'un commun accord (par exemple, dans le cadre d'une programmation sociale), pour réaliser sur un plan général, d'une façon correcte et complète, le principe de l'égalité des salaires ?

Réponse

Ad 1.

Nombre approximatif, comprenant toutes les conventions collectives parallèles : 16.750 dont : conventions d'entreprises et conventions relatives à des services publics ; 6.800.

Le nombre approximatif de 16.750 conventions collectives comprend environ 1.500 conventions collectives fédérales; sur ce nombre approximatif de 16.750, environ 2.300 conventions collectives sont des conventions collectives ~~cadre~~.

Ad 2.

a)-b) En république fédérale d'Allemagne, les travailleurs n'ont droit aux prestations convenues par voie de convention collective que si :

.../...

1. le travailleur est membre de l'organisation de travailleurs intéressée;
2. l'employeur appartient à l'organisation d'employeurs qui a signé la convention, ou l'a signée lui-même. Le droit subjectif, qui n'admet pas de dérogation, est également étendu aux non-contractants si la convention collective a été étendue "erga omnes".

Dans la pratique, il est cependant de règle que tous les travailleurs soient traités sur la base des conventions collectives en vigueur, sans tenir compte de leur appartenance syndicale. C'est pourquoi le nombre des travailleurs remplissant les conditions de la question a) et de la question b) est identique : 21,4 millions.

- c) Il n'existe qu'un très petit nombre de travailleurs non couverts par une convention collective.

Ad 3.

La fédération des syndicats allemands et l'union fédérale des organisations d'employeurs allemands ont fournis des réponses différentes à cette question.

Selon la confédération des syndicats, le principe de l'égalité de rémunération n'est pas réalisé dans les secteurs tarifaires suivants :

Mines et minières

Mines de fer de Hesse; mines de métaux non ferreux (Bergbaugemeinschaft Gey); mines de plomb et de zinc de la Maubacher Bleiberg AG; ardoisières de Westphalie et de Hesse; mines de sel gemme de Kochendorf; carrières de chaux (Buderus'sche Eisenwerke); sable quartz de Weissenbrunn (1).

(1) Les diverses conventions sont énumérées en annexe sous 1 (pages 1 et suivantes)

Industrie du cuir

Bavière, Hesse, Rhénanie-Palatinat, Rhénanie du Nord (Rhin-rive gauche et Rhin-rive droite) et Allemagne du Nord (1).

De plus, toute une série de conventions collectives dans l'industrie chimique, métallurgique, de la transformation du bois, de la transformation du papier, de la céramique, des matières plastiques, graphiques, de l'alimentation, des conserves de fruits et légumes et de la confiserie, prévoient toujours des groupes de salaires pour travaux légers qui impliquent un désavantage de rémunération pour les femmes.

En revanche, l'union fédérale des organisations d'employeurs a émis l'avis suivant :

"Dans le dernier rapport commun de la Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände et du Deutscher Gewerkschaftsbund du 18 janvier 1965, il était dit à cet endroit que, dans l'industrie de production du cuir de la république fédérale d'Allemagne, il existe encore des abattements pour les salaires féminins dans une série de conventions collectives. Ces conventions collectives ont été dénoncées, et les partenaires s'efforcent en ce moment de réaménager le système des catégories de salaires actuellement en vigueur en tenant compte du principe de l'égalité de rémunération.

On peut donc constater que, dans les conventions collectives de la république fédérale d'Allemagne, le principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes est réalisé. Il est notoire que les syndicats, dans le dernier rapport susmentionné, estiment que l'existence de catégories de salaires pour travaux légers dans les conventions collectives implique un désavantage de rémunération pour les femmes. Par contre, les employeurs estiment, d'accord avec le gouvernement fédéral allemand, que les "catégories de salaires pour travaux légers" n'impliquent pas de désavantage pour les femmes, puisqu'elles s'appliquent aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Le fait de distinguer et d'apprécier le travail selon sa dureté (lour ou léger) est une délimitation fondée sur des critères objectifs, et ne tenant pas compte du sexe des travailleurs.

(1) Les diverses conventions sont énumérées en annexe sous II (pages 6 et suivantes).

En ce qui concerne le problème de l'équivalence, nous renvoyons à nouveau au rapport précité du 10 janvier 1965. L'article 119 du traité instituant la CEE et l'article 3 de la loi fondamentale contiennent simplement l'obligation d'appliquer aux conventions collectives le principe de l'"égalité de rémunération pour un même travail" et non pas le principe de l'"égalité de rémunération pour un travail équivalent". En outre, il n'existe pas de méthode objective universellement valable permettant de déterminer, dans la classification tarifaire, la valeur exacte d'une fonction, qu'il s'agisse d'une fonction masculine ou féminine".

Ad 4.

Le Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (Union fédérale des organisations d'employeurs) renvoie pour ce point à la réponse à la question 2.

Il n'existe pas de données chiffrées exactes.

La fédération des syndicats allemands souligne également qu'il n'est pas possible de fournir des indications tant soit peu exactes sur le nombre de travailleurs non couverts par une convention collective. Elle expose en outre dans sa réponse :

"Le domaine non couvert par des conventions collectives est tout à fait insignifiant, qu'on le considère du point de vue de l'importance du groupe tarifaire, de l'importance des secteurs économiques ou du nombre des travailleurs employés.

Les travailleurs en question sont surtout des employés, ainsi qu'il ressort du tableau ci-après des secteurs du commerce et des services privés où il n'existe pas de conventions collectives pour les travailleurs.

Pour une partie des travailleurs à domicile, notamment dans l'électro-technique, l'habillement, le travail du caoutchouc et de l'amiante, et la

.../...

Secteurs économiques	Nombre de travailleurs	Pourcentage du total	Dont	Travailleurs féminins en pourcentage
<u>Territoire fédéral</u>				
Intermédiaires du commerce	62.000	12,3	20.000	32,2
Bureaux d'avocats et de notaires	108.000	21,3	74.000	68,5
Experts-comptables et conseillers fiscaux	64.000	12,6	39.000	60,9
Publicité commerciale	22.000	4,4	11.000	50,0
Éditeurs de journaux	21.000	4,2	12.000	57,1
Logements (non comprises les entreprises d'utilité publique)	17.000	3,4	7.000	41,2
Autres	150.000	29,6	85.000	56,7
Tableau pour les secteurs du commerce et des services privés				
<u>Répartition régionale</u>				
Commerce de gros - Brême	24.000	4,7	9.000	37,5
Commerce de détail Bade-Wurtemberg	27.000	5,3	19.000	70,4
Commerce de gros Bade-Wurtemberg	11.000	2,2	4.000	36,4
Total	506.000	100,0	280.000	55,3

Source Syndicat du commerce des banques et des assurances section négociations tarifaires (Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Abteilung : Tarifwesen)

fabriques... il n'a pas non plus été conclu de conventions collectives. Les travailleurs à domicile reçoivent cependant pour les produits qu'ils livrent des montants identiques pour les hommes et pour les femmes. Il s'agit ici de dispositions obligatoires relatives aux rémunérations horaires minima, fixées par un comité des travailleurs à domicile conformément aux dispositions de la loi relative aux travailleurs à domicile".

Ad 5.

Nombre approximatif comprenant toutes les conventions collectives parallèles : 15.350.

Durant la période du 1er janvier 1965 au 31 décembre 1966, environ 12.100 conventions collectives nouvelles ont été inscrites au registre des conventions collectives du ministère fédéral du travail et de l'ordre social.

Compte tenu du fait que le nombre des conventions collectives en vigueur à cette époque s'est accru d'environ 1.400 et que, parmi les conventions collectives restantes, au nombre d'environ 10.700, il en est qui n'ont pas pris la suite d'une convention collective déjà existante, il faut estimer à environ 10.000 le total des conventions collectives renouvelées durant les deux années.

Les 12.100 conventions collectives nouvelles se répartissent comme suit :

- agriculture environ 150
- mines environ 300
- industrie et artisanat environ 7.650
- commerce de gros environ 500
- commerce de détail environ 300
- services publics environ 1.850
- autres secteurs (services, transports) environ 1.350

Ad 6.

Association fédérale des organisations d'employeurs allemands

Il n'a plus été conclu, pendant la période de référence, de conventions collectives contenant des groupes de salaires féminins.

Confédération des syndicats allemands

Dans les secteurs tarifaires suivants, des dispositions de conventions collectives concernant exclusivement ou en partie les travailleurs féminins ont été modifiées :

Industrie de la production du papier

En vertu d'une convention du 25.1.1966, les catégories de salaires pour travaux légers existant dans l'industrie de la production du papier seront modifiées en trois étapes d'ici 1968.

Industrie de la céramique fine

Dans ce secteur, les catégories de salaires pour travaux légers encore existantes ont été éliminées durant la période de référence.

Industrie de la production du cuir

Dans les cinq conventions collectives suivantes de l'industrie de la production du cuir, les disparités encore existantes dans la rémunération des hommes et des femmes ont été éliminées : Bade-Wurtemberg, Bade du Sud, Basse-Saxe, Hilchenbach et entreprise Möller Brackwede en Westphalie.

Industrie alimentaire, boissons et tabacs

Dans de nombreux secteurs tarifaires, l'écart en pourcentage entre le groupe de salaires inférieur (travailleurs auxiliaires) et la "catégorie de salaires pour travaux légers" a été réduite au fur et à mesure de l'amélioration du régime tarifaire.

Dans l'industrie de la confiserie, dans divers Länder de la République fédérale, un nouveau catalogue des catégories de salaires a

été introduit, en vertu duquel il est possible de classer à un échelon plus élevé certaines activités généralement exercées par des femmes.

Agriculture

Dans l'agriculture de Hesse, l'abattement de salaires encore existant dans les salaires mensuels n'a pu être éliminé.

Ad 7.

Confédération des syndicats allemands

Industrie chimique

En vertu d'un accord du 10.7.1965, une commission technique devra discuter à nouveau notamment de l'article 11 (groupe de salaires) de la convention collective cadre pour les travailleurs de l'industrie chimique de la république fédérale d'Allemagne, d'après l'état au 1.9.1962, et soumettre à la réunion plénière des commissions tarifaires compétentes le résultat de ces consultations.

Sur la base de ces consultations, qui n'étaient pas terminées à la date de rédaction du rapport, des modifications seront également apportées notamment aux "catégories de salaires pour travaux légers" encore existantes à l'heure actuelle.

Ensemble de l'industrie métallurgique

Dans presque tous les secteurs de l'industrie métallurgique, le syndicat des métaux a engagé, depuis déjà assez longtemps, des négociations avec les organisations d'employeurs compétentes en vue d'établir de nouvelles dispositions en matière de salaires qui n'élimineront cependant pas les catégories de rémunérations pour travail léger existantes,

.../...

mais qui permettront un relèvement substantiel des salaires des travailleurs féminins grâce à une meilleure classification.

Industrie de la production du cuir

Pour les secteurs énumérés sous B. I.3., le syndicat du cuir a soumis depuis un certain temps aux organisations d'employeurs intéressées des propositions relatives à l'élimination des abattements de salaires des travailleurs féminins.

Produits alimentaires, boissons et tabacs

De même que dans l'industrie métallurgique, il existe dans ce secteur, qui comprend encore des catégories de travaux légers, des plans et des directives du syndicat intéressé visant à une modification ou à un aménagement de la classification des catégories de salaires actuellement en usage, en vue d'obtenir non seulement sur le plan formel, mais aussi dans la pratique, l'égalité de rémunération des travailleurs féminins, grâce à des accords prévoyant de nouveaux critères d'appréciation et de nouvelles définitions des exigences dans les diverses catégories de salaires.

Union fédérale des organisations d'employeurs allemands

Pour les employeurs allemands, compte tenu des constatations faites à propos des chiffres précités, le problème de l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins ne se pose plus, étant donné que le principe d'égalité de rémunération prévu par l'article 119 du traité instituant la CEE est pleinement réalisé. ; cet avis est partagé par le Gouvernement fédéral.

II. CONTENU DES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Quelles sont les modifications ou les innovations les plus importantes concernant le régime salariale appliqué au personnel féminin ?

2. Quelles sont les formules adoptées dans les nouvelles conventions collectives en vue de garantir explicitement aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité de rémunération ?
3. Les conventions collectives renouvelées ou-modifiées prévoient-elles d'une manière générale, des salaires différents pour les hommes et pour les femmes ?
4. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles des garanties quant à l'égalité du revenu minimum pour les travailleurs masculins et féminins ? En cas de réponse négative, quelles sont les différences prévues ?
5. Existe-t-il dans les nouvelles conventions collectives des systèmes de classification différents pour les hommes et pour les femmes ?
6. Les rémunérations pour les travaux au temps s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes ?
7. Le classement dans les fonctions est-il fait sur la base du salaire payé ou sur la base d'une hiérarchie des fonctions établis séparément ?
8. Les rémunérations pour les travaux à la tâche s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et les femmes ?
9. Existe-t-il encore dans les conventions collectives en vigueur des catégories distinctes de fonctions créées les unes pour les hommes et les autres pour les femmes ?

Réponses

Ad 1.

L'union fédérale des organisations d'employeurs allemands renvoie à la réponse qu'elle a faite à la question B. I.6.

.../...

La fédération des syndicats allemands estime que, dans les secteurs tarifaires énumérés sous B. I.6., les modifications suivantes sont les plus importantes :

Industrie de la production du papier

a) La catégorie de salaires pour les travaux qui n'exigent pas un effort physique considérable, ou qui sont de nature légère ou facile représentait, dans l'industrie de la production du papier

- en 1966 97 %
- en 1967 99 %
- en 1968 100 %

du salaire conventionnel du manoeuvre.

b) La catégorie de salaires pour les travaux n'exigeant pas un effort physique considérable ou de nature légère ou facile représentait, dans l'industrie de la transformation du papier

- en 1966 94 %
- en 1967 95 %
- en 1968 96 %

du salaire conventionnel du manoeuvre.

L'augmentation décidée en 1966 a pris effet à la date de la conclusion des nouvelles conventions collectives locales; les autres augmentations entrent en vigueur respectivement douze mois plus tard (cf. à ce sujet annexe 6, page 40).

Industrie de la céramique fine

Aménagement et amélioration des catalogues des catégories de salaires pour les différents secteurs de la fabrication (cf. à ce sujet annexe 7).

Industrie de la production du cuir

Dans les conventions collectives indiquées sous I.6., la classification des activités a été entreprise. On s'est servi à cet effet de l'évaluation empirique du travail. Le nombre des catégories de salaires a fait l'objet de vifs débats au cours des négociations. Les employeurs désiraient si possible obtenir des catégories de salaires nombreuses, tandis que le syndicat du cuir souhaitait réduire leur nombre au minimum.

Dans les accords en question, le nombre des catégories de rémunérations est fixé comme suit :

- Bade-Wurtemberg	4
- Bade du Sud	5
- Allemagne du Nord	5
- Basse-Saxe	5
- Entreprise Möller	5
- Hilchenbach	3

Lors de l'aménagement des conventions tarifaires dans ces six régions, les catégories de salaires féminins existantes ont été éliminées. Les rémunérations conventionnelles dans les catégories inférieurs ont été relevées. Dans les régions de Bade du Sud, Basse-Saxe et l'entreprise Möller, les catégories inférieures ont été supprimées.

Exemple :

- Convention collective pour la fabrication du cuir dans la région de Basse-Saxe avant la nouvelle réglementation :	Nouvelles rémunérations conventionnelles après l'élimination des catégories de salaires féminins :
---	--

Catégorie A	2,60 DM	Catégorie 1	Dpf. 269,5
Travail humide			
Catégorie B		Catégorie 2	Dpf. 262,5
Travail sec	2,53 DM	Catégorie 3	Dpf. 260,5
Catégorie C		Catégorie 4	Dpf. 235,5
Travail humide	2,51 DM	Catégorie 5	Dpf. 222,5
Catégorie D			
Travail sec	2,43 DM		
Catégorie E			
Travail féminin	2,13 DM		
Catégorie F			
Travail féminin	2,06 DM		

Produits alimentaires, boissons et tabacs

Le tableau ci-après indique l'écart en pourcentage entre la catégorie "travailleurs non spécialisés exécutant des travaux légers" et la catégorie "travailleurs non spécialisés exécutant des travaux pénibles" = 100 % (manoeuvres) état au 31.3.1967.

Secteurs économiques	Nombre des travailleurs féminins	Ecart en % à la date du :		
		30.9.1962	31.7.1963	31.3.1967
Brasseries)		81,3	81,5	82,1
Industrie de l'eau minérale)	23,4	83,8	84,2	86,1
Industrie des produits alimentaires	-	80,4	81,5	82,2
Boulangerie	43,3 (y compris artisanat)	77,2	78,3	79,9
Industrie des produits à base de viande	41,7 (y compris artisanat)	81,9	82,3	84,7
Industrie de la transformation du poisson	72,0	72,7	74,4	76,8
Laiterie)		84,5	85,0	85,5
Industrie du lait et du fromage fondu)	34,3	83,8	86,1	87,4
Industrie de la margarine)	87,0	87,0	95,0	95,0
Industrie du sucre	17,0	80,0	80,1	100
Industrie de la confiserie	74,3	82,1	82,9	84,7
Industrie de la transformation des fruits et des légumes	67,0	77,9	79,5	80,7
Industrie des cigarettes)		84,2	84,5	88,3
Industrie des cigares)	75,0	83,3	83,3	76,8
Secteur du tabac)		79,4	80,0	82,7

Source : Syndicat "produits alimentaires, boissons, tabacs, restaurants", section "négociations tarifaires" Gewerkschaft "Nahrung, Gemuss, Gaststätten", Parifabteilung

D'après les nouveaux catalogues de catégories de salaires, il est possible de classer à un échelon plus élevé les activités exécutées pour la majeure partie par des femmes.

Agriculture

L'élimination de l'abattement actuel pour les salaires mensuels féminins dans l'agriculture en Hesse a été réalisée. Cependant, il existe encore des "catégories de salaires pour travaux légers", comme dans beaucoup d'autres secteurs de l'agriculture et de l'économie forestière.

Ad 2.

La fédération des syndicats allemands renvoie sa réponse à la question B. II.1.

L'union fédérale des organisations d'employeurs allemands souligne qu'en vertu des critères de catégories de salaires fixés par convention collective tous les travailleurs ont le droit d'être classés conformément à leur activité dans une catégorie tarifaire.

Ad 3.

L'union fédérale des organisations d'employeurs allemands répond non.

D'après la fédération des syndicats allemands, les conventions collectives modifiées mentionnées sous II.1. permettent encore des discriminations dans la rémunération des hommes et des femmes dans la mesure où l'élimination des "catégories de salaires pour travaux légers" n'a pu être obtenue, comme c'est le cas par exemple dans l'industrie du sucre.

"On sait que les syndicats estiment encore aujourd'hui que les "catégories de salaires pour travaux légers" encore contenues dans de nombreuses

conventions collectives sont une source de désavantages et de sous-estimations dans la rémunération des femmes. Du reste, il n'est pas possible d'écarter l'idée que toutes les "catégories de rémunérations pour travaux légers" existantes sont issues des anciennes catégories de rémunérations pour postes de travail purement féminins, dont la définition a été modifiée. L'argument des employeurs selon lequel les "catégories de salaires pour travaux légers" existantes ne contiennent pas de discriminations au détriment des femmes, parce qu'elles s'appliquent également aux femmes et aux hommes, ne peut en aucun cas être accepté.

Il est démontrable que, surtout dans les secteurs occupant beaucoup de main-d'oeuvre féminine, ce n'est pas le degré de difficulté du travail qui est apprécié, mais on considère essentiellement qu'il s'agit de femmes sans spécialisation, qui ne peuvent exécuter que des "travaux légers". Il s'agit là d'une appréciation subjective basée uniquement sur l'effort physique (travail musculaire). Pour cette raison, dans la plupart des secteurs, les femmes sont classées dans la catégorie de salaires la plus basse, et, par conséquent, la moins bien rétribuée (catégorie de salaires pour travaux légers) (1).

Il en va de même lorsque les femmes, sans être astreintes à un travail musculaire pénible, exécutent, si l'on tient compte des responsabilités, de l'habileté, des connaissances spécialisées et techniques ou des influences de l'environnement, des travaux qui mériteraient absolument une qualification supérieure ou qui sont égaux ou équivalents à un travail plus pénible du seul point de vue physique".

Ad 4.

La fédération des syndicats allemands renvoie à sa réponse à 1. et 3.

.../...

(1) Voir réponse donnée par la Fédération des Syndicats à la question, sous B.I.3.

L'association fédérale des organisations d'employeurs allemands déclare qu'une garantie expresse n'est pas nécessaire, compte tenu de la situation du droit en Allemagne.

Ad 5.

L'union fédérale des organisations d'employeurs allemands répond négativement à la question.

La fédération des syndicats allemands déclare ce qui suit :

"Dans les conventions collectives énumérées sous B. I.3., il existe des systèmes de classement différents. Bien entendu, les syndicats, compte tenu de la situation exposée sous B. II.3., incluent dans ce nombre les conventions collectives contenant encore des "catégories de salaires pour travaux légers".

Ad 6.

La fédération des syndicats allemands renvoie à sa réponse à la question B. I.3. Dans tous les autres secteurs, il n'y a pas de fixation différenciée des salaires au temps, compte tenu toutefois de ce qui est dit sous B. II.3.

L'union fédérale des organisations d'employeurs allemands répond négativement à la question.

Ad 7.

Union fédérale des organisations d'employeurs allemands

D'après la pratique suivie en Allemagne en matière de conventions conventionnelles, la rémunération à payer est fixée exclusivement conformément aux exigences des critères énoncés dans les conventions collectives.

Fédération des syndicats allemands

Dans tous les secteurs, le classement dans les catégories d'activités ou de salaires ne s'effectue pas sur la base de la rémunération payée, mais sur la base de l'activité exercée par le travailleur, en tenant compte dans de nombreux cas de la qualification professionnelle, parfois aussi de certaines difficultés du travail ou de certaines exigences.

Ad 8.

D'après la fédération des syndicats allemands, il n'existe dans aucun secteur couvert par les conventions de disparités dans la fixation des rémunérations pour les travaux à la tâche.

L'union fédérale des organisations d'employeurs allemands répond également négativement à cette question.

Ad 9.

D'après l'union fédérale des organisations d'employeurs allemands, il convient de répondre négativement à cette question.

La fédération des syndicats allemands renvoie tout d'abord aux conventions collectives énumérées sous B. I.3. Elle déclare ensuite :

"Dans divers autres secteurs, par exemple dans l'industrie chimique, l'industrie de la chaussure et du cuir, il est prévu que les travailleurs féminins ne peuvent être occupés à des travaux pénibles ou ne leur convenant pas, notamment au portage de fardeaux lourds. La liste détaillée des travaux ne convenant pas à des travailleurs féminins fait l'objet d'un accord entre la direction de l'entreprise et le conseil d'entreprise."

Les conventions collectives pour les activités ménagères ne prévoient que des activités et des postes de travail pour femmes.

Les conventions collectives pour l'industrie hôtelière prévoient des activités purement féminines. Il existe en effet des activités qui, par leur nature ou pour des raisons professionnelles, ne peuvent être exercées que par des hommes (portier de nuit, chauffeur) ou par des femmes (femme de chambre, préposée au buffet froid). S'il s'agit par contre d'activités qui peuvent être exécutées aussi bien par des femmes que par des hommes (serveurs ou serveuses, vendeurs ou vendeuses) il en est tenu compte également dans la convention collective.

Dans ces cas-là, il n'existe donc pas de possibilités de comparaison avec des activités exercées par des hommes".

III. APPLICATION PRATIQUE

1. Les systèmes de classification prévus par les conventions collectives sont-ils appliqués d'une manière différente aux travailleurs des deux sexes ?
2. Les travailleurs féminins sont-ils systématiquement classés dans les catégories inférieures de la hiérarchie ?
3. Existe-t-il des catégories pratiquement réservées aux femmes et où l'on ne rencontre que des femmes ?
4. Des efforts particuliers ont-ils été effectués en vue d'améliorer les conditions de classement de la main-d'oeuvre féminine et la rééducation ainsi que la qualification professionnelle des femmes ?
5. Existe-t-il de toute façon des différences de rémunération basées sur le sexe du travailleur ? Lesquelles ?
6. Compte tenu des remarques faites sur l'état d'application du principe au 31.12.1964, est-il possible de constater en général des progrès tels qu'ils permettent de considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisée, selon les modalités fixées par la résolution du 30 décembre 1961 ?

.../...

7. En cas de réponse affirmative au point 6, quels sont les changements fondamentaux, considérés globalement, qui permettraient de dire que le principe est généralement appliqué ?

8. Au cours de la période écoulée, a-t-on rencontré des difficultés qui puissent être considérées comme ayant compris une mise en oeuvre correcte et complète du principe d'égalité? En cas de réponse affirmative, quelles sont ces difficultés et dans quels secteurs ont-elles été rencontrées ?

Réponses

Ad 1.

Fédération des syndicats allemands

Les dispositions normatives des conventions collectives, notamment les catégories de salaires et traitements, ne font pas de distinction entre hommes et femmes dans les conditions exigées et les critères de classement.

Union fédérale des organisations d'employeurs allemands

Dans les critères des catégories de rémunérations de conventions collectives, les mêmes principes sont applicables à tous les travailleurs. Conformément à la description d'activités contenues dans la convention collective, le travailleur a un droit subjectif au salaire de la catégorie à laquelle il appartient.

Ad 2.

L'union fédérale des organisations d'employeurs allemands répond négativement à la question.

La fédération des syndicats allemands renvoie à ses déclarations en réponse aux questions B. I.3. et B. II.3. (1).

Ad 3.

Fédération des syndicats allemands

D'après ce qui est dit sous B. II.3., ce sont les "catégories de salaires pour travaux légers" qui, dans la pratique des entreprises, sont utilisées non pas sans exception, mais de façon prédominante, pour le classement des femmes. Dans toutes les conventions collectives prévoyant de telles "catégories de salaires pour travaux légers", cette catégorie occupe, tantôt la dernière, tantôt la dernière et l'avant-dernière place dans la hiérarchie de rémunérations contractuelles.

Union fédérale des organisations d'employeurs allemands

Pour des activités typiques convenant mieux aux femmes en raison des conditions physiologiques, par exemple pour certaines activités dans l'industrie des produits alimentaires, boissons et tabacs, dans l'industrie du vêtement, dans le commerce, etc.; il existe des catégories de salaires dans lesquelles, en raison de la nature de l'activité, ne sont pratiquement classées que des femmes.

Ad 4.

Union fédérale des organisations d'employeurs allemands

Les conditions de classement de la main-d'oeuvre féminine dans les catégories en raison de leur activité ne peuvent être améliorées, parce que, comme il a été exposé ci-dessus, il n'y a pas dans les conventions collectives de discriminations en raison du sexe.

.../...

L'association fédérale est particulièrement favorable aux mesures de la Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (service fédéral de placement et d'assurance-chômage), qui, dans le cadre du Leistungsförderungsgesetz (loi pour l'amélioration du rendement) accorde également aux femmes des aides particulières pour la rééducation, ainsi que pour l'obtention et l'amélioration de leur qualification professionnelle.

Fédération des syndicats allemands

Cf. à ce propos ce qui est dit sous B. I.7. En outre, il convient de remarquer que la direction fédérale de la fédération des syndicats allemands traite spécialement le problème de l'amélioration des rémunérations féminines dans un groupe de travail ad hoc, composé de représentantes du comité fédéral des femmes et des représentantes du comité de politique en matière de conventions collectives.

En outre, la direction fédérale a terminé le 4.4.1967 la rédaction d'un document relatif à la nécessité, aux conditions et aux possibilités d'une politique syndicale coordonnée en matière de conventions collectives et de rémunérations; au point C. de ce document, intitulé "Points essentiels de la future politique en matière de conventions collectives", l'élimination des différences de salaires injustifiées existant encore actuellement entre les hommes et les femmes est mentionnée expressément.

Ad 5.

La fédération des syndicats allemands renvoie à ses réponses aux questions B. I.3. et B. II.3.

L'union générale des organisations d'employeurs allemands répond négativement à la question.

Ad 6.

Union générale des organisations d'employeurs allemands

En république fédérale d'Allemagne, le principe de l'égalité de rémunérations est appliqué.

Fédération des syndicats allemands

En vertu de la situation actuelle, décrite dans ce rapport, on peut certainement dire que, après le 30.12.1964, les abattements de salaires féminins encore existants dans certains secteurs ont été éliminés et des "catégories de salaires pour travaux légers" existantes dans d'autres secteurs ont pu être relevées ou même éliminées. Mais, à cause de la situation existante dans quelques secteurs peu nombreux de l'industrie des mines et de l'industrie de la fabrication du cuir, et aussi longtemps qu'il existe encore dans d'autres secteurs des "catégories de salaires pour travaux légers", où sont classées essentiellement les femmes, il n'est pas possible d'affirmer que l'égalité de rémunération peut être considérée comme strictement appliquée selon les critères fixés dans la résolution du 30.12.1964.

Ad 7.

La fédération des syndicats allemands estime qu'une réponse à cette question n'est pas nécessaire, compte tenu de ce qui a été dit sous B. III.6.

D'après l'union fédérale des organisations d'employeurs allemands, la pratique suivie en matière de conventions collectives montre que les constatations faites au point 6 sont exactes.

Ad 8.

L'union fédérale des organisations d'employeurs allemands répond négativement.

35

D'après la fédération des syndicats allemands, les difficultés constatées durant la période écoulée résident dans les effets sur les coûts salariaux d'une classification objectivement juste des catégories de salaires afférentes aux activités féminines dans les entreprises.

C. CONTROLE DE L'ETAT

1. Quelles sont les formes de contrôle instituées par le gouvernement pour garantir le respect du principe contenu dans l'article 119 du Traité et confirmé par la résolution de la conférence des Etats membres du 30 décembre 1961 ?
2. Quelle est la politique suivie par le gouvernement en ce qui concerne l'extension erga omnes des conventions collectives ne prévoyant pas l'application du principe d'égalité ?
3. A-t-on prévu des sanctions en cas de non-observance des dispositions arrêtées par le gouvernement ? Indiquer quelles sont ces sanctions, si elles sont effectivement appliquées et vraiment efficaces.
4. Les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs informent-elles périodiquement le gouvernement des progrès réalisés en la matière ?
5. Quelles mesures le gouvernement adopte-t-il lorsqu'il constate que les organisations professionnelles ne respectent pas les dispositions arrêtées ?

Réponse

Il n'a pas été constaté de modifications par rapport à la situation existant précédemment (1).

(1) En ce qui concerne la situation constatée précédemment, cf. "Rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application au 31 décembre 1964 de l'article 119/CEE et de la résolution adoptée par la conférence des Etats membres le 30 décembre 1961 - doc. V/COM(65)270.

1. Tableau des tarifs conventionnels du secteur de l'industrie minière dans lesquels le principe d'égalité de rémunération n'est pas encore appliqué de l'avis de la fédération des syndicats allemands (voir question B. I.3.) :

Mines de fer de Hesse

Salaire par poste de jour

Catégorie S	28,70 DM	(agent de maîtrise, spécialiste ayant des connaissances et des responsabilités particulières)
Catégorie I	27,04 DM	(piqueur au jour, ouvrier de métier I, conducteur de pelle excavatrice et conducteur de bulldozer, machiniste d'extraction I, moulineur I, conducteur de camion, chef à la préparation, service des scies alternatives, conducteur de locomotive dans des conditions défavorables et pénibles)
Catégorie II	25,46 DM	(ouvrier de métier de deuxième catégorie, chef de poste à la perforatrice, conducteur de locomotive I, moulineur II, ouvrier à la préparation I, préposé au téléphérique I, machiniste d'extraction II)
Catégorie III	24,13 DM	(conducteur de locomotive II, garde-trains, transporteur de minerais, basculeur, ouvrier aux voies, conducteur de treuil et accrocheur de wagons, préposé au téléphérique II, ouvrier à la préparation II, travailleur à la scierie, chauffeur)
Catégorie IV	22,88 DM	(aide foreur, manoeuvre au jour, trieur et manoeuvre à la grille trieuse, préparateur d'éprouvettes)
Catégorie V	22,05 DM	(ouvrier de carreau, garde de bains-douches, conducteur de compresseur, autre manoeuvre)
Catégorie VI	21,22 DM	(personnel de nettoyage à l'exclusion des femmes)

Groupe 4	20,70 DM	(flotteur et servant de l'installation de tamisage-centrifugation, soyeur, autre conducteur de locomotive, rouleur, envoyeur et accrocheur, préposé aux concasseurs, aux filtres, et aux broyeurs, préparateur d'éprouvettes, aide-magasinier)
Groupe 5	19,72 DM	(magasinier, manoeuvre à la préparation, rouleur de pierres et chargeur, manoeuvre à la briquetterie, travailleur forestier, manoeuvre parc à bois, déblayeur et terrassier, manoeuvre au bassin de Schlamm et à la tête de terril, poseur de voies, garçon de laboratoire, préposé aux compresseurs, aux commutateurs, aux pompes et aux machines, téléphoniste, veilleur de nuit, portier, garde de bains-douches et lampiste, graisseur de voitures, manoeuvre de carreau, voiturier)

Pour le service dans l'installation de tamisage-centrifugation et dans l'installation de flottation, des primes au rendement sont accordées; ces primes ne sont pas inférieures à 3 % du salaire indiqué au barème pour la catégorie 2.

Les femmes de charge et laveuses reçoivent un salaire horaire de 2,15 DM par heure de travail effectif.

Ardoisières de Westphalie

<u>Ouvriers</u>	%	par heure
Chef d'équipe	120	3,81 DM
Ouvrier de métier	115	3,66 DM
Ouvrier non spécialisé	100	3,18 DM
Manoeuvre	90	2,86 DM

Pour les travaux au fond, les salaires indiqués ci-dessus sont majorés de 10 %.

Main-d'oeuvre féminine

Les femmes de charge et les cuisinières ne sont pas rémunérées selon ce tarif, mais reçoivent un salaire conforme aux usages locaux.

Ardoisières de Hesse

<u>Ouvriers</u>	%	par heure
Chef d'équipe	120	3,81 DM
Ouvrier de métier	115	3,66 DM
Ouvrier non spécialisé	100	3,18 DM
Manoeuvre	90	2,86 DM

Pour les travaux au fond, les salaires indiqués ci-dessus sont majorés de 10 %.

Main-d'oeuvre féminine

Les femmes de charge et les cuisinières ne sont pas rémunérées selon ce tarif, mais reçoivent le salaire conforme aux usages locaux.

Mines de sel de Kochendorf

Au jour

Ouvrier de métier catégorie I	3,84 DM + 0,15 DM
Ouvrier non spécialisé :	au jour au fond
de 20 ans	3,37 DM 3,48 DM
Aide à la chaudière, conducteur de locomotive, préposé aux arbres	3,63 DM
Préposé à la chaudière, conducteur de véhicules automobiles	3,70 DM
Manoeuvre de cour, portier et veilleur de nuit	3,37 DM
Femmes de charge	3,09 DM

....

Carrières de chaux (Buderus'sche Eisenwerke)

Salaires horaires au jour

Catégorie I	2,62 DM	(femmes de charge)
Catégorie II	2,68 DM	(gardien, garde de bains-douches)
Catégorie III	2,77 DM	(surveillant de convoyeurs, préposé aux compresseurs, service du concasseur)
Catégorie IV	2,90 DM	(graisseur de pelle excavatrice, premier et deuxième foreur, conducteur de camion-navette, chargeur, travailleur à la sablière)
Catégorie V	3,04 DM	(conducteur de bulldozer, conducteur de pelle excavatrice)
Catégorie VI	3,22 DM	(spécialistes ajusteur et forgeron)
Catégorie VII	3,39 DM	(chef d'équipe, maître mineur)

Sables quartzeux de Weissenbrunn

Préparation

Responsable du broyeur	3,55 DM
Chef d'équipe à la cour	3,55 DM
Préposé aux tubes-broyeurs	3,52 DM
Aide-manoeuvre aux broyeurs	3,45 DM
Pulvérisateur	3,45 DM
Chef de poste à la presse	3,40 DM
Manutentionnaire de vernis	3,29 DM
Sécheur de sable, presseur, glaisier, laveur de sable, concasseur de pierres	3,27 DM
Manoeuvre à la cour	3,21 DM
Ouvriers de métier et autres travailleurs :	
Machiniste, ajusteur, maçon, charpentier, peintre en bâtiment, chauffeur	3,65 DM

Aide de laboratoire	2,99 DM
Ravaudeuse de sacs et femme de charge (cf. annexe la -lh)	2,91 DM

Le nombre total des personnes occupées dans ces secteurs de l'industrie minière atteint environ 2.800. Le pourcentage des travailleurs féminins est toutefois très faible.

II. Aperçu des tarifs dans le secteur de l'industrie de la fabrication du cuir, qui, de l'avis de la fédération des syndicats allemands, n'applique pas encore le principe de l'égalité de rémunération (cf. question B. I.3.).

Le tableau suivant indique les rémunérations des travailleurs féminins dans les quatre secteurs géographiques de convention collective, d'après l'état au 31.12.1966 ou au 31.3.1967 :

Bavière

Travailleur qualifié	2,99 DM
Manoeuvre	2,85 DM
Travailleur féminin	2,51 DM

Hesse

Travailleur qualifié	3,05 DM
Travailleur spécialisé	2,92 DM
Manoeuvre	2,80 DM
Travailleur féminin spécialisé	2,60 DM
Manoeuvre féminin	2,39 DM

Rhin-rive droite

	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
Travailleur qualifié - phase humide	3,08 DM	2,68 DM
Travailleur spécialisé - phase sèche	2,99 DM	2,59 DM
Manoeuvre - phase humide	2,94 DM	2,54 DM
Manoeuvre - phase sèche	2,85 DM	2,49 DM

Rhin-rive gauche

Travailleur qualifié - phase humide	3,01 DM
Travailleur qualifié - phase sèche	2,95 DM
Manoeuvre - phase humide	2,82 DM
Manoeuvre - phase sèche	2,87 DM
Travailleur féminin qualifié	2,60 DM
Manoeuvre féminin	2,50 DM

Les travailleurs féminins, dans toutes les zones tarifaires énumérées ci-dessus, appartiennent aux catégories de travailleurs visées sous I. 2.a).

ANNEXE II

E X T R A I T

Rapport du gouvernement fédéral sur la situation de la femme dans la profession, la famille et la société (Imprimé V/909 du Bundestag). (Les considérations suivantes doivent être prises en compte dans les accords des partenaires sociaux).

Le salaire est une sorte de prix pour lequel il ne faut pas impunément négliger le rapport existant entre l'offre et la demande. Si, pour une activité donnée, il est fixé de telle sorte que trop peu de travailleurs se sentent attirés par cette activité, il ne reste plus, lorsqu'on a besoin de travailleurs, qu'à l'élever par rapport à d'autres et ce, à partir du moment où, du point de vue objectif, aucune difficulté, aucun désagrément ou toute autre chose ne s'y opposent. En plus de l'ampleur de l'offre faite à la main-d'oeuvre, la faveur ou la défaveur plus ou moins marquée dont jouit une activité intervient aussi, inconsciemment ou non, dans son appréciation, qu'il s'agisse d'une appréciation libre basée sur l'expérience ou de l'appréciation dite analytique de la valeur d'une activité.

Le fait qu'il n'y ait eu jusqu'ici aucune pénurie particulière de main-d'oeuvre féminine pour les activités relativement mal classées dans les conventions collectives et qui sont exercées principalement par les femmes, ne permet pas de conclure que, du point de vue de la politique sociale, la situation est satisfaisante. Il ne faut cependant pas oublier non plus que l'on impose certaines limites à la réalisation des objectifs de politique sociale, surtout dès qu'il est question de salaires. Ceci fait apparaître également cette différence - que personne ne conteste - entre les salaires d'une branche d'activité à l'autre ou aussi d'une entreprise à l'autre et qui est absolument injustifiée du point de vue du travail et du rendement.

Ceci ne veut pas dire que le salaire féminin attribué pour des activités différentes ne mérite pas une attention particulière lors des négociations salariales, que les classements professionnels ne doivent pas s'inspirer de critères aussi objectifs que possible et que

Annexe II

l'on doive négliger le fait qu'il s'agit de travail féminin.

Il faudrait cependant ne pas oublier que, dans ce cas, les critères objectifs ne sont disponibles que dans une mesure limitée. On peut certes définir analytiquement les diverses exigences d'une activité; même sur le plan de l'appréciation de sa valeur au sens strict, le rattachement à des critères objectifs a des limites et l'on ne peut notamment pas définir objectivement l'importance et le rôle que doivent avoir les diverses exigences dans l'appréciation d'ensemble.

F R A N C E

Les réponses au questionnaire qui sont reprises dans le présent chapitre ont été fournies par le Gouvernement. Des renseignements complémentaires sur les parties A-I-2 et B-III ont été donnés par l'organisation syndicale de travailleurs C.F.D.T. Le Conseil National du Patronat français a rappelé que la réponse au questionnaire de 1964 avait été faite en commun par le Gouvernement et les partenaires sociaux; peu d'éléments nouveaux étant intervenus depuis lors, le Patronat a déclaré se rallier à la réponse donnée par le Gouvernement.

A. PROGRAMMES SOCIAUX ET PROJETS DE LOI, TEXTES LEGISLATIFS, PROTECTION JURIDICTIONNELLE, ACTIVITE PARLEMENTAIRE

I. PROGRAMMES SOCIAUX ET PROJETS DE LOI

1. Existe-t-il un programme adopté - après le 31/12/1964 - par le Gouvernement ou par d'autres organes pour assurer, au moyen de dispositions législatives ou autres, la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations ?
2. Existe-t-il des nouveaux projets de loi, des propositions de lois ou autres, concernant l'application du principe de rémunération égale ?

Réponses

1. Il n'existe pas de programme adopté par le Gouvernement ou d'autres organes concernant la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations après le 31/12/1964. Cependant une prise de conscience globale, au plan de la nation, des problèmes que pose le travail féminin, a conduit le Gouvernement à créer, par arrêtés des 29/9/1965 et 11/3/1966, auprès du Ministre des Affaires Sociales, un comité d'études et de liaison pour les problèmes du travail féminin. Cet organisme, qui s'est déjà réuni à plusieurs reprises, procède à l'examen des problèmes que pose aux femmes l'exercice d'un travail salarié et étudie les mesures qui sont susceptibles de faciliter l'activité et la promotion professionnelle des femmes. Il est composé de 34 membres et assure une large place aux représentants des organisations féminines et des organisations professionnelles de salariés qui y disposent de 14 sièges ainsi qu'à des personnalités indépendantes, au nombre de 12, choisies en raison de leur compétence. Plusieurs groupes de travail ont été créés, dont l'un est plus particulièrement chargé d'examiner les aspects salariaux du travail féminin. Ce groupe vient de mettre au point un projet qui a été transmis au Ministère des Affaires Sociales aux fins de la publication rapide de la loi sur l'égalité de rémunération.

2. D'après les renseignements fournis par la C.F.D.T., le projet de loi prévoyant la "nullité de tout barème de salaires minima résultant soit d'une convention collective, soit d'un accord de salaires, soit d'une décision patronale qui contiendrait des différences de rémunération fondées sur le sexe" n'a pas encore été déposé devant le Parlement. Ce projet de loi avait l'avantage de renforcer le contrôle des Inspecteurs du Travail et leur permettait d'intervenir plus efficacement contre les discriminations constatées en matière d'égalité des salaires masculins et féminins.

II. TEXTES LEGISLATIFS

1. Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a-t-il fait l'objet d'une nouvelle réglementation après le 31/12/1964, au moyen de lois, règlements, arrêtés royaux, décrets, directives ou autres ?
2. Un salaire légal minimum obligatoire a-t-il été adopté après le 31/12/1964 ?

Réponses

1. Aucun texte réglementaire n'est intervenu depuis le 31/12/1964.
2. Le salaire légal minimum est fixé selon deux taux différents selon qu'il s'agit de professions agricoles ou non agricoles. Depuis le 31/12/1964 ces taux ont été relevés à quatre reprises. Les deux derniers relèvements intervenus au cours de l'année 1966 ont eu pour effet de porter :
 - le taux du salaire applicable dans les professions non agricoles (S.M.I.G.) à 2,05 F à compter du 1er mars, puis à 2,10 F à compter du 1er octobre dans la zone sans abattement;
 - le taux du salaire applicable dans les professions agricoles (S.M.A.G.) à 1,74 F au 1er mars, puis à 1,80 F au 1er octobre dans la zone sans abattement.

D'autre part, deux décrets prenant effet au 1/3/1966 et au 1/1/1967 ont réduit de 8 à 4 le nombre des zones géographiques d'abattement maximum. Ces mesures procèdent du désir d'uniformiser progressivement le montant de la rémunération minimum sur l'ensemble du territoire national, de façon à assurer une protection normalisée sur l'ensemble du territoire au profit des salariés les moins rétribués.

III. PROTECTION JURIDICTIONNELLE

1. Les travailleurs féminins possèdent-ils tous un droit subjectif à l'égalité de rémunération dont ils peuvent se prévaloir devant les tribunaux ?
2. De quelles possibilités dispose un travailleur féminin, s'il estime être lésé dans ses droits, au cas où il ne pourrait invoquer l'application d'une loi ou d'une convention collective ayant force obligatoire générale ?
3. Existe-t-il de nouveaux arrêtés rendus par les tribunaux en la matière après le 31/12/1964 ?

Réponses

1. et 2. Situation inchangée depuis le 31/12/1964 (1).
3. Aucun litige ne s'est élevé en matière de respect de l'égalité des salaires masculins et féminins soit devant les commissions de conciliation, soit devant les tribunaux depuis le 31/12/1964.

IV. ACTIVITE PARLEMENTAIRE

1. Outre l'activité parlementaire se rapportant aux discussions et aux votes de nouvelles lois ou directives, y a-t-il eu - après le 31/12/1964 - d'autres questions ou interpellations concernant le problème de l'égalité des salaires ?
2. A-t-on constitué - après le 31/12/1964 - des commissions d'étude pour la solution des problèmes de l'égalité des rémunérations ? Quels sont les résultats de leurs travaux ?

Réponses

1. Le problème de l'égalité des salaires masculins et féminins a fait l'objet d'une question écrite posée au Ministre du Travail le 18/9/1965 par M. SAUZEDE, Député. Il était demandé où en était l'application en France de la résolution du 30/12/1961 et quelles mesures le Gouvernement comptait prendre pendant le Vème Plan pour parvenir à l'égalisation totale des salaires masculins et féminins. Dans la réponse faite à cette question, il a été rappelé que l'égalité des salaires masculins et féminins fixée par voie réglementaire ou conventionnelle découlait en France d'un certain nombre de textes antérieurs à la résolution de 1961, que cependant pour tenir

(1) Cfr. Rapport de la Commission au Conseil sur la situation au 31/12/1964 (doc. V/CON(65) 270 final) pag. 21 et suivantes.

compte des observations de la Commission le Gouvernement avait envisagé de prendre un projet de loi prévoyant expressément la nullité de tout barème des salaires discriminatoires et que, d'autre part, le fait qu'il n'existait pas en France au 31/12/1964, sur le plan des principes comme dans la généralité des faits, de discriminations au détriment de la main-d'oeuvre féminine rendait inutile l'adoption, dans le cadre du Vème Plan, des mesures visant à assurer une égalisation progressive des salaires masculins et féminins. Des explications étaient également fournies sur les raisons qui justifient les écarts constatés sur les taux de salaires réels perçus par les travailleurs masculins et féminins.

2. Aucun groupe d'étude ne s'est constitué, dans le cadre du Parlement, pour l'examen des problèmes posés par l'égalité des rémunérations.

B. CONVENTIONS COLLECTIVES

I. GENERALITES

1. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives en vigueur à la date du 31/12/1966 ?
2. Quel est le nombre absolu et le pourcentage des travailleurs :
 - a) couverts par une convention collective de droit privé;
 - b) couverts par une convention collective rendue obligatoire "erga omnes";
 - c) non couverts par une convention collective ?
3. Quel est le nombre et quelles sont les conventions collectives qui ne prévoient pas de garantie pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération ?
4. Quel est le nombre approximatif et quelles sont les catégories de travailleurs, les régions ou les provinces (départements) dépourvues de conventions collectives ?
5. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives renouvelées après le 31/12/1964 ?
6. Parmi les conventions collectives renouvelées après le 31/12/1964, combien ont subi des modifications quant à la matière concernant le traitement du personnel féminin ?

7. Certains projets ont-ils été envisagés ou conçus, certains plans ont-ils été préparés au niveau des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs, séparément ou d'un commun accord (par exemple, dans le cadre d'une programmation sociale) pour réaliser, sur un plan général, d'une façon correcte et complète, le principe de l'égalité des salaires ?

Réponses

1. Le nombre des conventions collectives en vigueur dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services au 31/12/1966 s'élevait à 841. Ce chiffre ne tient pas compte, d'une manière générale, des textes qui peuvent être considérés plutôt comme des avenants catégoriels que comme des conventions proprement dites. En outre, pour les conventions étendues, les conventions catégorielles qui font l'objet d'un même arrêté d'extension, n'ont été comptabilisées que pour une unité. Enfin, les accords qui n'intéressent qu'une entreprise ou qu'un établissement n'ont pas été pris en compte.

La répartition des conventions entre les secteurs d'activité et selon leur champ d'application géographique était la suivante :

- sur le plan national

a) Industrie :

80 conventions collectives nationales (dont 29 conventions étendues)

b) Commerce et services :

109 conventions collectives nationales (dont 20 conventions étendues)

c) Total :

189 conventions collectives nationales (dont 49 conventions étendues).

- sur le plan régional

a) Industrie :

94 conventions collectives régionales (dont 10 conventions étendues)

b) Commerce et services :

37 conventions collectives régionales (dont 8 conventions étendues)

c) Total :

131 conventions collectives régionales (dont 18 conventions étendues).

- sur le plan local

a) Industrie :

349 conventions collectives locales (dont 4 conventions étendues)

b) Commerce et services :

172 conventions collectives locales (dont 14 conventions étendues)

c) Total :

521 conventions collectives locales (dont 18 conventions étendues).

En ce qui concerne l'agriculture, les conventions collectives de travail étendues sont au nombre de 144 et se répartissent comme suit :

- 2 nationales
- 7 régionales
- 135 départementales ou locales.

En outre, 10 conventions collectives sont en voie d'extension.

2. L'estimation des effectifs de travailleurs juridiquement couverts par les conventions collectives se heurte aux difficultés déjà signalées dans le rapport final, page 25. En l'état actuel des informations statistiques disponibles, il n'est pas possible de fournir des données numériques plus précises que celles qui ont été indiquées dans le rapport sur la situation au 31/12/1964 pour les salariés de l'industrie, du commerce et des services. Il faut toutefois noter que l'extension de la convention collective de la région parisienne des industries métallurgiques mécaniques et connexes (intervenue par arrêté du 11/8/1965) a eu pour effet de porter à environ 750.000 le nombre des salariés des deux sexes couverts par cette convention.

Pour l'agriculture, la dernière enquête effectuée par les Inspecteurs des lois sociales en agriculture permet d'estimer à 675.000 salariés, l'effectif des permanents travaillant dans les exploitations agricoles proprement dites. On constate par ailleurs qu'au 31/12/1966, 55 départements sur 90, disposaient de conventions concernant les exploitations de polyculture (ou de grande culture) et d'élevage; pour 5 d'entre eux, la convention était en instance d'extension.

Dans ces conditions, il est possible d'admettre qu'au 31/12/1966 :

environ 420.000 salariés permanents étaient protégés par une convention collective étendue,
et 30.000 salariés permanents étaient intéressés par une convention collective en instance d'extension (déjà applicable entre les parties signataires), soit les 2/3 de l'ensemble des salariés permanents de l'agriculture.

3. Les conventions collectives conclues en vue d'une procédure ultérieure d'extension doivent comporter obligatoirement, en application de l'art. 31 g 2° du Livre Ier du Code du Travail, des dispositions relatives aux modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal" pour les femmes et les enfants. Les autres conventions collectives, dont le contenu est libre, ou les accords de salaires, peuvent au contraire ne pas contenir de référence explicite à ce principe. Toutefois, les autorités françaises sont d'avis que, puisque ces textes comportent des barèmes de salaires uniques pour les travailleurs des deux sexes, le principe de non discrimination est, dans la pratique, respecté.
4. Ainsi qu'il a été indiqué dans le rapport final au 31/12/1964, c'est dans le secteur des commerces que la protection conventionnelle est la plus faible. Les statistiques disponibles ne permettent cependant pas d'indiquer de manière précise les effectifs ou les régions dépourvues de protection conventionnelle. Il est rappelé qu'en l'absence de salaires conventionnels, les rémunérations des salariés des deux sexes^{ne} peuvent être inférieures au taux du S.M.I.G.
5. Il n'est pas de pratique courante, en France, de renouveler les conventions collectives au sens propre du terme. La quasi totalité des conventions signées sur le plan national, régional ou local, sont des conventions à durée indéterminée ou des conventions à durée déterminée renouvelées par tacite reconduction. En revanche, les avenants, et plus particulièrement les avenants "salaires" sont signés à une fréquence plus grande, d'ailleurs fort variable suivant les branches d'activité et les régimes.

6. Situation inchangée depuis le 31 décembre 1964.
7. Le Gouvernement déclare qu'une réponse à cette question devrait être donnée par les partenaires sociaux.

II. CONTENU DES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Quelles sont les modifications ou les innovations les plus importantes concernant le régime salarial appliqué au personnel féminin ?
2. Quelles sont les formules adoptées dans les nouvelles conventions collectives en vue de garantir explicitement aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité de rémunération ?
3. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles, d'une manière générale, des salaires différents pour les hommes et pour les femmes ?
4. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles des garanties quant à l'égalité du revenu minimum pour les travailleurs masculins et féminins ? En cas de réponse négative, quelles sont les différences prévues ?
5. Existe-t-il dans les nouvelles conventions collectives des systèmes de classification différents pour les hommes et pour les femmes ?
6. Les rémunérations pour les travaux au temps s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes ?
7. Le classement dans les fonctions est-il fait sur base du salaire payé ou sur base d'une hiérarchie des fonctions établie séparément ?
8. Les rémunérations pour les travaux à la tâche s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes ?
9. Existe-t-il encore dans les conventions collectives en vigueur des catégories distinctes de fonctions créées les unes pour les hommes et les autres pour les femmes ?

Réponses

1. et 2. Aucune modification depuis le 31/12/1964.
3. Réponse négative.
4. Situation inchangée depuis le 31/12/1964.
5. Réponse négative
6. Réponse négative

7. Les dispositions des conventions collectives relatives aux définitions et aux classifications ne sont fonction que de la nature, du travail à exécuter, à l'exclusion de tout élément tenant au sexe du travailleur.
8. Réponse négative.
9. Réponse négative.

III. APPLICATION PRATIQUE

1. Les systèmes de classification prévus par les conventions collectives sont-ils appliqués d'une manière différente aux travailleurs des deux sexes ?
2. Les travailleurs féminins sont-ils systématiquement classés dans les catégories inférieures de la hiérarchie ?
3. Existe-t-il des catégories pratiquement réservées aux femmes et où l'on ne rencontre que des femmes ?
4. Des efforts particuliers ont-ils été effectués en vue d'améliorer les conditions de classement de la main-d'œuvre féminine et la rééducation ainsi que la qualification professionnelle des femmes ?
5. Existe-t-il de toute façon des différences de rémunération basées sur le sexe du travailleur ? Lesquelles ?
6. Compte tenu des remarques faites sur l'état d'application du principe au 31/12/1964, est-il possible de constater en général des progrès tels permettant de considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisée, selon les modalités fixées par la résolution du 30/12/1961 ?
7. En cas de réponse affirmative au point 6, quels sont les changements fondamentaux, considérés globalement, qui permettraient de dire que le principe est généralement appliqué ?
8. Au cours de la période écoulée, a-t-on rencontré des difficultés qui puissent être considérées comme ayant compromis une mise en œuvre correcte et complète du principe d'égalité ? En cas de réponse affirmative, quelles sont ces difficultés et dans quels secteurs ont-elles été rencontrées ?

Réponses

1. Le Gouvernement répond négativement à la question. La C.F.D.T. déclare que si les systèmes de classification prévus par les conventions collectives ne sont pas en principe appliqués d'une manière

différente aux travailleurs des deux sexes, on observe dans les faits une tendance à la sous-qualification ou à une discrimination dans la classification, tendant, dans un certain nombre de cas, à dévaloriser le travail effectué par les femmes.

2. En ce qui concerne la répartition par sexe de la main-d'oeuvre dans les différents grades de la hiérarchie professionnelle, une enquête du Ministère du Travail au 1/7/1961 a permis de classer par sexe et par catégorie professionnelle les travailleurs employés dans les établissements industriels et commerciaux de plus de 10 salariés. Ces données, dont l'examen a été effectué pour 5 grandes branches utilisatrices d'une importante main-d'oeuvre féminine, l'habillement, l'hygiène les professions libérales, l'industrie textile, les cuirs et peaux, ainsi que pour le papier carton, montrent :

- que le pourcentage de main-d'oeuvre féminine employée dans les grades élevés (cadres et agents de maîtrise) est relativement faible, phénomène dont l'application doit être cherchée principalement dans l'orientation scolaire et professionnelle de la main-d'oeuvre féminine (les jeunes filles fréquentant en petit nombre les établissements de formation qui préparent à ces activités - à l'inverse de ce qui se passe dans le secteur des professions libérales) et parfois aussi dans la persistance de certains préjugés ou de certaines traditions qui font préférer, pour les postes de cadres, à qualification égale, les travailleurs masculins aux travailleurs féminins;

- qu'au niveau des ouvriers la répartition des travailleurs féminins entre le groupe des qualifiés et celui des spécialisés ne traduit pas un "sous-classement" systématique et manifeste des femmes par rapport aux hommes. Sur le plan des principes, en effet, l'arrêté du 30 juillet 1946 qui a supprimé les abattements applicables aux salaires féminins a été suivi d'une décision ministérielle du 31/10/1946 aux termes de laquelle l'arrêté en cause devait s'appliquer "sans révision des classifications d'emplois telles qu'elles résultent des décisions actuellement en vigueur ...", cette décision ayant pour objet d'éviter que la suppression des abattements sur les salaires féminins ne soit suivie d'un "sous-classement" du personnel féminin. Les classifications existant à l'époque n'ayant pratiquement pas été modifiées

depuis lors, il ne peut y avoir en France de "sous-classement" de la main-d'oeuvre féminine qui serait opéré par le biais des classifications professionnelles. Si cependant la proportion de la main-d'oeuvre masculine dans les emplois qualifiés est plus élevée que celle des femmes, notamment dans les activités de production, cela tient essentiellement, comme pour les cadres, aux différences dans les niveaux moyens de formation professionnelle atteintes par les travailleurs de l'un et l'autre sexe.

3. Réponse négative.

4. Tous les problèmes posés par la formation de la main-d'oeuvre féminine sont actuellement examinés par un groupe de travail créé au sein du Comité d'étude mentionné sous A.I.1. Ce groupe, ainsi que le Comité dans son ensemble, suivent, d'autre part, les conditions de mise en oeuvre des mesures décidées par la loi du 3/12/1966 d'orientation et de programme sur la formation professionnelle.

5. Les statistiques recueillies périodiquement sur les taux de salaires horaires moyens réels ainsi que sur les gains des travailleurs font apparaître des écarts selon les sexes. L'explication de ces différences a été donnée dans le rapport final aux pages 30 et 31. Il convient au surplus de souligner que le mouvement d'accroissement de l'écart moyen entre les taux de salaires des femmes et ceux des hommes ne s'est pas poursuivi puisque l'enquête sur les salaires réels au 1/10/1966 constate le même écart qu'au 1/10/1964. Cet écart s'est même réduit depuis puisqu'il s'établit à 9,8 au lieu de 10,1 au 1/1/1967 (1).

(1) Les écarts trouvent leur origine non dans le sexe du travailleur mais dans les différences de rendement, d'ancienneté, de compétence dans la qualification, écarts qui existent également entre les travailleurs masculins eux-mêmes. Le léger accroissement qui apparaît dans l'écart moyen entre les taux de salaires des femmes par rapport à ceux des hommes (passé de 8,9% au 1/1/1959 à 10,1% au 1/10/1964) tient au fait que l'accroissement des salaires, notamment dans les qualifications élevées, a été plus rapide dans

La C.F.D.T. informe qu'en septembre 1966, un accord de salaire horaire a été signé à Mazamet comportant des tarifs différents pour les hommes et pour les femmes

- dans la mégisserie :	hommes	2,98
	femmes	2,80
- dans la maroquinerie :	hommes	2,72
	femmes	2,60

Les employeurs précisent que ces tarifs correspondent en réalité à des travaux différents accomplis par les hommes et les femmes.

6. et 7. Le Gouvernement déclaré ne pas devoir répondre à ces questions qu'il considère en contradiction avec la position prise par le Parlement Européen en juin 1966.

8. Aucune difficulté nouvelle n'est apparue depuis le 31/12/1964.

La C.F.D.T. informe que des commissions mixtes réunissant les employeurs, les représentants des salariés et l'inspection du Travail se sont réunies pour les branches suivantes du commerce :

. Commerces multiples	90.000 (70% de femmes)
. Habillement-Nouveauté	114.000 (" " ")
. Chaussure	30.000 (" " ")
. Quincaillerie	

Suite note (1) de la page précédente :

les branches en expansion et qui ont connu des tensions de main-d'oeuvre, comme le bâtiment ou la métallurgie, où la main-d'oeuvre féminine est en faible proportion. Au surplus lorsque cette pénurie existe dans le personnel féminin, même non qualifié (comme pour les femmes de ménage), c'est en sens inverse que peut jouer la disparité.

Au niveau des gains, des disparités s'expliquent également du fait de l'attribution d'un certain nombre de primes qui, par leur nature, s'ajoutent le plus souvent aux salaires de travailleurs masculins (insalubrité, danger, etc...), par suite de l'existence de majorations de salaires dont ne bénéficie généralement pas le personnel féminin occupé à un travail de caractère industriel (majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés par exemple), ou du fait de disparités géographiques qui jouent plus fortement, dans certains cas, au détriment des travailleurs féminins (c'est le cas notamment des régions côtières où les conserveries, dont les salaires sont peu élevés, constituent le principal débouché de la main-d'oeuvre féminine).

Ces réunions n'ont pas abouti. L'absence, dans certains cas, d'accords régionaux a comme conséquence qu'un secteur qui emploie beaucoup de femmes se trouve parfois privé de convention collective. Ainsi le principe d'égalité ne peut s'appuyer que sur les données légales définissant le niveau du salaire horaire minimum garanti (S.M.I.G.).

C. CONTROLE DE L'ETAT

1. Quelles sont les formes de contrôle instituées par le Gouvernement pour garantir le respect du principe contenu dans l'article 119 du Traité et confirmé par la Résolution de la Conférence des Etats membres du 30/12/1961 ?
2. Quelle est la politique suivie par le Gouvernement en ce qui concerne l'extension "erga omnes" des conventions collectives ne prévoyant pas l'application du principe d'égalité ?
3. A-t-on prévu des sanctions en cas de non-observance des dispositions arrêtées par le Gouvernement ?
4. Les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs informent-elles périodiquement le Gouvernement des progrès réalisés en la matière ?
5. Quelles mesures le Gouvernement adopte-t-il lorsqu'il constate que les organisations professionnelles ne respectent pas les dispositions arrêtées ?

Réponses

1. Aucun élément nouveau n'est intervenu depuis 1964.
2. Le Gouvernement ne procède à l'extension des conventions collectives que dans la mesure où elles répondent aux conditions définies par la loi du 11/2/1950, et notamment aux dispositions prévues par l'article 31 g du Code du Travail, et après consultation de la section spécialisée de la Commission Supérieure des Conventions Collectives. Ce moyen de pression a été exercé avec succès, notamment dans le secteur de l'agriculture dans les cas où une action de ce genre s'est révélée nécessaire.
3. Aucun élément nouveau depuis 1964.
4. et 5. Une organisation syndicale ouvrière a signalé au Ministre des Affaires Sociales que des accords collectifs auraient été

signés et des décisions unilatérales prises dans certaines branches (biscuiterie et conserverie) des industries alimentaires de l'Ouest de la France, qui comporteraient des barèmes discriminatoires au détriment du personnel féminin. Etant observé que le nombre total des salariés de la biscuiterie et de la conserverie pour l'ensemble de la France ne dépasse pas 100.000 et que le problème évoqué resterait de ce fait très circonscrit, le Ministre des Affaires Sociales envisage, si l'enquête à laquelle il est procédé montre qu'il ne s'agit pas simplement de quelques cas isolés, d'adresser aux Inspecteurs du Travail concernés toutes instructions utiles pour qu'ils rappellent aux partenaires sociaux ou aux employeurs le caractère illégal de tels barèmes.

En conclusion, le Gouvernement français estime qu'il n'y a pas, en France, sur le plan des principes comme dans la généralité des faits, de discriminations au détriment de la main-d'oeuvre féminine.

ITALIE

Le contenu des réponses aux questions du questionnaire a été mis au point de concert par les services gouvernementaux et les organisations syndicales suivantes : CISL, UIL, Confindustria, Intersind, Asap, Assicredito, Confagricoltura, Associazione tra le Imprese Assicuratrici, Cenfoommereio, Pubblici esercizi.

A. PROGRAMMES SOCIAUX ET PROJETS DE LOI, TEXTES LEGISLATIFS, PROTECTION JURIDICTIONNELLE, ACTIVITES PARLEMENTAIRES

I. PROGRAMMES SOCIAUX ET PROJETS DE LOI

1. Existe-t-il un programme adopté - après le 31.12.1964 - par le gouvernement ou par d'autres organes pour assurer, au moyen de dispositions législatives ou autres, la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations ?
2. Existe-t-il de nouveaux projets de loi, des propositions de loi ou autres, concernant l'application du principe de rémunérations égales ?

Réponses

1. En Italie, le droit des travailleurs féminins à bénéficier de la même rémunération que les travailleurs masculins découle directement de l'article 37 de la Constitution.

C'est pourquoi il n'a pas été jugé opportun, pour les raisons qui ont été précisées dans le rapport précédent, de mettre au point une nouvelle réglementation législative en la matière, le gouvernement et les organisations syndicales ayant d'un commun accord choisi à l'avance la voie contractuelle pour la fixation des modalités de mise en oeuvre du principe d'égalité de rémunération.

.../...

2. Pour les raisons indiquées ci-dessus, aucun projet et aucune proposition de loi concernant l'application du principe de rémunérations égales n'a été présenté après le 31.12.1964.

II. TEXTES LEGISLATIFS

1. Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a-t-il fait l'objet d'une nouvelle réglementation après le 31.12.1964, au moyen de lois, règlements, arrêtés royaux, décrets, directives ou autres ?

2. Un salaire légal minimum obligatoire a-t-il été adopté après le 31.12.1964 ?

Réponses

1. Conformément aux réponses déjà fournies dans le paragraphe précédent, nous confirmons que le principe de l'égalité de rémunération n'a pas fait l'objet d'une nouvelle réglementation législative après le 30.12.1964, que ce soit par voie de lois, de règlements ou de décrets.

Le ministère du travail n'a pas non plus estimé pendant la période de référence devoir édicter de nouvelles directives - après les circulaires adressées aux organisations syndicales le 9 juillet 1963 et le 19 novembre 1964 (*) - étant donné qu'en Italie, l'égalité de rémunération est réalisée dans presque tous les secteurs et presque toutes les catégories.

.../...

(*) Cf. Rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application à la date du 31 décembre 1964 de l'article 119 CEE et de la résolution adoptée par la conférence des Etats membres le 30 décembre 1961 (document V/COM(65)270 déf.) pages 33 et suivantes.

Dans la partie relative aux conventions, nous fournissons les renseignements concernant le développement de l'action syndicale en cette matière pendant la période allant du 1.1.1965 au 31.12.1966.

2. On sait qu'il n'existe pas en Italie un salaire légal minimum obligatoire, professionnel ou interprofessionnel, dans l'acception commune de ce terme.

III. PROTECTION JURIDICTIONNELLE

1. Les travailleurs féminins possèdent-ils tous un droit subjectif à l'égalité de rémunération dont ils peuvent se prévaloir devant les tribunaux ?

2. De quelles possibilités dispose un travailleur féminin, s'il estime être lésé dans ses droits, cas où il ne pourrait invoquer l'application d'une loi ou d'une convention collective ayant force obligatoire générale ?

3. Existe-t-il de nouveaux arrêtés rendus par les tribunaux en matière après le 31.12.1964 ?

Réponses

1. En Italie, les travailleurs féminins possèdent tous un droit subjectif à l'égalité de rémunération, qu'ils peuvent faire valoir devant les tribunaux, et qui découle directement de l'article 37 de la Constitution; par conséquent, tout travailleur féminin qui s'estime lésé dans ce droit peut recourir aux tribunaux.

2. Le magistrat appelé à juger des litiges concernant les salaires des travailleurs prend en général comme point de référence les rémunérations prévues par les conventions collectives, même si celles-ci

.../...

n'ont pas reçu force obligatoire générale. En ce qui concerne l'égalité de rémunération, il convient d'observer en outre que les arrêts rendus en la matière durant ces dernières années ont reconnu le droit absolu du travailleur féminin à obtenir la même rémunération que le travailleur masculin et qu'ils ont réputé nulles les clauses de conventions collectives qui prévoient des différences de salaire basées sur le sexe.

3. Durant la période du 1.1.1965 au 31.12.1966, les principaux arrêts rendus sont les suivants : arrêt de la Cour d'appel de Milan du 27 juillet 1965, arrêt du tribunal de Biella du 24 mai 1965. Ces deux arrêts reconnaissent le droit absolu des travailleurs féminins à l'égalité de rémunération, et affirment en outre que l'égalité de rémunération doit être déduite de la nature des prestations concrètement fournies, et non du rendement.

Durant la période en question, la Cour d'appel de Florence a en outre, par un arrêt en date du 4 mars 1966, tout en affirmant le droit du travailleur féminin à l'égalité de rémunération, reconnu licites les clauses de conventions collectives qui prévoient des rémunérations différentes pour les travailleurs féminins et masculins en relation avec un rendement différent.?

De même, la préture de Rome, par arrêt du 23 juillet 1966, affirmant que l'égalité de rendement est la condition nécessaire de l'égalité de rémunération, estime que ce critère ressort clairement de la convention n° 100 de l'OIT et de l'article 119 du traité instituant la CEE.

IV. ACTIVITE PARLEMENTAIRE

1. Outre l'activité parlementaire se rapportant aux discussions et au vote de nouvelles lois ou directives y a-t-il eu - après le 31.12.1964 - d'autres questions ou interpellations concernant le problème de l'égalité des salaires ?

.../...

2. A-t-on constitué - après le 31.12.1964 - des commissions d'études pour la solution des problèmes de l'égalité des rémunérations ? Quels sont les résultats de ces travaux ?

Réponses

1. Durant la période de référence, il n'a été présenté au Parlement, le 9.3.1966, qu'une seule question avec réponse écrite de Mme Maria Lisa Cinciari Rodano, demandant l'intervention du ministère du travail pour appuyer les travailleurs féminins occupés par un organisme public, en relation avec l'application des principes de l'égalité de traitement en ce qui concerne la carrière.

En réalité, il est résulté des enquêtes effectuées par le ministère, par l'intermédiaire de l'inspection du travail, que les conventions en vigueur pour cet organisme ne prévoient aucune discrimination de quelque nature que ce soit entre le personnel masculin et le personnel féminin, notamment en ce qui concerne l'avancement dans la carrière.

2. En conséquence, de l'action menée par les syndicats, on n'a pas jugé nécessaire d'instituer des commissions d'études pour la solution des problèmes concernant l'égalité de rémunération.

B. CONVENTIONS COLLECTIVES

I. GENERALITES

1. Quel est le nombre approximatif des conventions collectives en vigueur à la date du 31.12.1966 ?

2. Quel est le nombre absolu et le pourcentage des travailleurs :

a) couverts par une convention collective de droit privé;

b) non couverts par une convention collective ?

.../...

- 3. Quel est le nombre et quelles sont les conventions collectives qui ne prévoient pas de garantie pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération ?
- 4. Quel est le nombre approximatif et quelles sont les catégories de travailleurs, les régions ou les provinces dépourvues de conventions collectives ?
- 5. Quel est le nombre approximatif des conventions collectives renouvelées après le 31.12.1964 ?
- 6. Parmi les conventions collectives renouvelées après le 31.12.1964, combien ont subi des modifications quant à la matière concernant le traitement du personnel féminin ?
- 7. Certains projets ont-ils été envisagés ou conçus, certains plans ont-ils été préparés au niveau des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs, séparément ou d'un commun accord (par exemple, dans le cadre d'une programmation sociale), pour réaliser sur un plan général, d'une façon correcte et complète, le principe de l'égalité des salaires ?

Réponses

1. Le nombre des conventions collectives en vigueur au 31.12.1966 est resté presque inchangé par rapport au nombre indiqué dans les réponses au questionnaire sur la situation au 31.12.1964, étant donné que presque tous les secteurs étant protégés par des conventions collectives, la conclusion de nouvelles conventions est exceptionnelle, presque toutes les conventions venues à expiration étant régulièrement reconduites.

.../...

D'autre part, sauf cas exceptionnel, la convention venue à expiration continue à s'appliquer jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Par conséquent, il y a en vigueur environ 150 conventions dans le secteur industriel, trois dans le secteur artisanal, 15 dans le secteur commercial, 8 dans l'agriculture, 6 dans les services fiscaux, 5 dans le crédit, 14 dans l'assurance, 40 dans le secteur des transports, 20 dans les secteurs d'activité divers.

A ces conventions nationales, il faut ajouter les conventions complémentaires provinciales, qui présentent de l'importance surtout dans le secteur agricole.

2. La plupart des travailleurs féminins sont protégés par des conventions collectives de droit privé.

3.4. Les secteurs qui n'ont pas résolu par voie de conventions collectives le problème de l'égalité de rémunération sont généralement et/ou de faible importance du point de vue du nombre de travailleurs occupés. Parmi ces secteurs, il faut signaler le secteur de l'artisanat - où le nombre des conventions en vigueur est relativement faible - celui des professions libérales et celui des employés de pharmacie non diplômés dépendant de pharmaciens diplômés, dont nous avons déjà fait mention dans le rapport précédent.

Parmi les secteurs industriels, seuls ceux des conserves végétales et des conserves de poisson, déjà signalés dans les réponses au questionnaire relatif à la situation au 31 décembre 1964 (*) n'ont pas résolu la question, n'ayant pas renouvelé les conventions collectives, à l'exception de quelques conventions d'entreprises.

.../...

(*) Cf. rapport cité, pages 33 et suivantes

Par ailleurs, comme nous l'avions déjà signalé aux réponses au questionnaire précédent, dans ces secteurs, des augmentations partielles de salaires ont été accordées aux travailleurs féminins au titre d'acompte.

5.6. Dans le secteur industriel, 66 conventions ont été renouvelées pendant la période du 31 décembre 1964 au 31 décembre 1966. Parmi les conventions renouvelées durant la période indiquée ci-dessus, les principales, en ce qui concerne l'égalité de rémunération, sont les suivantes :

(date de conclusion)

Cuir et peaux	18. 1.1965
Manufactures de parapluies	19. 1.1965
Industries graphiques	18. 2.1965
Industrie de l'édition	11.11.1965
Chaussures	12. 3.1965
Confection en série	27. 4.1965
Industrie de la transformation du papier, papiers et cartons	20. 5.1965
Bonneterie	25. 5.1965
Engrais	14. 6.1965
Papier et carton	16. 6.1965
Bois et liège	6. 7.1965
Premiers traitement du verre	8. 7.1965
Matières plastiques	16. 7.1965
Bière et malt	20. 7.1965
Service de nettoyage des foires-expositions, magasins, etc.	11.12.1965
Entreprises de théâtre	5. 1.1966
Second traitement du verre	4. 3.1966
Céramique	26. 3.1966
Poupées et jouets	5. 4.1966
Studios cinématographiques	20. 5.1966
Conserves animales	23. 9.1966

.../...

Filatures de soie	23. 9.1966
Troupes cinématographiques	7.10.1966
Confiseries	20.10.1966
Laiteries-fromageries	11.11.1966
Produits chimiques	27.11.1966
Métallurgie - mécanique	15.12.1966
Métallurgistes - mécaniciens des entreprises à participation de l'Etat	15.11.1966

Toutes les conventions renouvelées ont adopté, soit la classification en 5 catégories non différenciées selon le sexe, selon le système adopté en 1963 dans la convention relative à l'industrie métallurgique et mécanique, soit le système du "mansionario", soit le système basé sur l'évaluation objective de chaque poste de travail.

Le système du "mansionario", qui se limite à un petit nombre de secteurs, parmi lesquels le secteur des textiles, la confection en série, la bonneterie, les industries graphiques et l'industrie du papier et du carton, ne groupe pas les fonctions en catégories définies contractuellement, mais en groupes de rémunérations plus nombreux, établis sur la base d'évaluations plus analytiques des divers éléments caractéristiques de la fonction.

En ce qui concerne notamment les secteurs du textile, à propos desquels nous avons déjà signalé, dans les réponses au questionnaire relatif à 1964 (*), que des accords de révision du "mansionario" étaient en cours, il y a lieu de préciser que ces accords ont été conclus en 1966, et qu'ils ont abouti à une révision des rapports entre les rémunérations des différents groupes de fonctions, révision qui a surtout profité aux fonctions occupées en fait essentiellement par de la main-d'oeuvre féminine.

.../...

(*) Cf. rapport cité pages 33 et suivantes

Dans le secteur des confections en série et de la bonneterie, quelques problèmes d'évaluation se posent encore en ce qui concerne les rémunérations de certaines fonctions principalement occupées par des travailleurs féminins; ces problèmes devraient être abordés à l'occasion du renouvellement des conventions collectives qui viendront à expiration en 1967.

Parmi les conventions renouvelées, durant la période du 31.12.1964 au 31.12.1966, qui suivent le système des catégories, aucune ne prévoit des classifications distinctes pour les hommes et les femmes, non plus que pour les "fonctions mixtes", c'est-à-dire les fonctions pour lesquelles était prévu un écart de 7,2 % des rémunérations féminines par rapport aux rémunérations masculines.

La seule exception est constituée par la convention concernant le personnel des entreprises effectuant des services de nettoyage des foires-expositions, magasins, bureaux, etc. qui prévoit encore un écart de 7,2 % entre les rémunérations des travailleurs féminins et celles des travailleurs masculins.

La classification en cinq catégories a été également adoptée dans le secteur de la distillation des spiritueux de deuxième catégorie, dont il était fait mention dans le rapport précédent.

En relation avec la modification déjà signalée, des rapports entre les rémunérations dans les secteurs textiles, il convient de noter qu'il s'agit d'un phénomène qui se produit indépendamment même de la question de l'égalité des salaires.

A ce propos, il nous paraît opportun de signaler que la convention des métallurgistes-mécaniciens, récemment conclue, a modifié la classification des ouvriers en instituant une première catégorie extra qui

.../...

comprend certaines fonctions particulièrement spécialisées inscrites primitivement dans la première catégorie. La classification adoptée par cette convention est donc la suivante :

I. catégorie extra,	coefficient de rémunération	143
I. catégorie	coefficient de rémunération	135,5
II. catégorie	coefficient de rémunération	121
III. catégorie	coefficient de rémunération	112
IV. catégorie	coefficient de rémunération	107
V. catégorie	coefficient de rémunération	100

Il est probable que, dans un avenir proche, d'autres secteurs suivront la classification susmentionnée, étant donné l'influence que la convention intéressant le secteur des métallurgistes-mécaniciens a toujours exercé sur les autres secteurs.

Dans le secteur chimique également, bien que le nombre des catégories n'ait pas été formellement augmenté, on a adopté par ailleurs un coefficient de rémunération égal à 145 pour certaines fonctions hautement qualifiées nommément énumérées dans la convention.

Le système introduit par certaines conventions collectives de secteur (pétrole, méthane et industries chimiques à participation dominante de l'Etat) est basé sur l'évaluation objective de chaque poste de travail, effectuée sur la base de systèmes analytiques à points analogues aux systèmes prévus par la "job evaluation", les "classes" étant alors substituées aux catégories professionnelles. Dans ces systèmes également, il est fait totalement abstraction d'appréciations relatives à la personne du travailleur.

Dans le secteur agricole, il faut signaler que le pacte national pour les journaliers agricoles du 24 octobre 1966 a prévu l'obligation,

.../...

pour les organisations syndicales signataires, d'intervenir pour faire assurer l'application intégrale de l'accord relatif à la parité des salaires, déjà conclu en 1961, dans les provinces où l'on constaterait que cet accord n'est pas complètement appliqué.

Enfin, dans le secteur des entreprises publiques, l'accord du 15.12.1966 relatif à la parité des salaires a éliminé la différence résiduelle de 5 % entre les rémunérations des travailleurs masculins et celles des travailleurs féminins.

7. Il résulte de ce qui est exposé ci-dessus que le problème de la parité est résolu dans presque tous les secteurs et que, par conséquent, il n'est pas apparu nécessaire de prévoir des formes d'interventions particulières en cette matière.

II. CONTENU DES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Quelles sont les modifications et les innovations les plus importantes concernant le régime salarial appliqué au personnel féminin ?
2. Quelles sont les formules adoptées dans les nouvelles conventions collectives en vue de garantir explicitement aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité de rémunération ?
3. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles, d'une manière générale, des salaires différents pour les hommes et pour les femmes ?
4. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles des garanties quant à l'égalité du revenu minimum pour les travailleurs masculins et féminins ? En cas de réponse négative, quelles sont les différences prévues ?

.../...

5. Existe-t-il dans les nouvelles conventions collectives des systèmes de classification différents pour les hommes et pour les femmes ?
6. Les rémunérations pour travaux au temps s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes ?
7. Le classement dans les fonctions est-il fait sur la base du salaire payé ou sur la base d'une hiérarchie des fonctions établie séparément ?
8. Les rémunérations pour les travaux à la tâche s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes ?
9. Existe-t-il encore dans les conventions collectives en vigueur des catégories distinctes de fonctions créées les unes pour les hommes et les autres pour les femmes ?

Réponses

1. Pendant la période examinée, il n'y a pas eu de modifications ou d'innovations importantes dans l'orientation de l'action syndicale en vue de la réalisation de la parité des salaires, dont il a été fait largement mention dans les rapports précédents.

Par ailleurs, à toutes fins utiles nous fournissons un exposé récapitulatif de la situation.

Dans le secteur industriel, l'application de l'égalité des rétributions a débuté, de façon générale, par l'accord du 16 juillet 1960, où il a été convenu une classification générale basée sur huit catégories professionnelles, à l'intérieur desquelles, à l'occasion des conventions collectives de secteur, se seraient inscrites les diverses fonctions assumées tant par les travailleurs masculins que par les travailleurs féminins, sans distinction de sexe.

.../...

Cet accord prévoit en outre une différence de salaire de 7,2 % pour les fonctions qui seraient définies par la convention comme des fonctions "mixtes".

D'autre part, il s'est trouvé que les classifications susmentionnées en 8 catégories déterminaient en fait une concentration importante des fonctions assumées par la main-d'oeuvre féminine dans certaines catégories, à savoir les catégories IV, V, VII et VIII sans exclure toutefois le classement des travailleurs féminins dans d'autres catégories.

La conclusion, survenue le 22 novembre 1961, de l'accord relatif à l'égalité de rétribution dans l'industrie métallurgique et mécanique, qui peut être considérée comme le secteur pilote, a marqué le début d'une nouvelle phase, caractérisée par la réduction du nombre des catégories et par le décalage vers les catégories supérieures des fonctions assumées en fait par la main-d'oeuvre féminine.

Par la suite, la conclusion des conventions relatives à l'industrie métallurgique et mécanique (20.11.1962^{et 17/2/1963}) a entraîné dans les divers secteurs industriels l'élimination progressive des fonctions mixtes, qui désormais n'ont été maintenues que dans la convention relative au personnel des entreprises effectuant des services de nettoyage, dont nous avons parlé sous B I 5.6, la réduction à 5 du nombre des catégories professionnelles et le relèvement des critères de rétribution de ces catégories.

Par ailleurs, après la conclusion du contrat de juillet 1964 pour l'industrie textile, d'autres secteurs, mentionnés dans le paragraphe correspondant, ont suivi le système du "mansionario".

Dans le secteur du commerce et du tourisme, avec l'entrée en vigueur de l'accord sur l'égalité de rétribution pour les entreprises publiques, la parité a donc été partout atteinte.

.../...

En outre, le principe d'égalité a été appliqué dans les secteurs des services, du crédit, de l'assurance et du spectacle avant même juin 1963.

Dans le secteur des travailleurs agricoles salariés, le fait que les organisations syndicales se soient à nouveau engagées à intervenir pour l'application correcte de l'égalité de rémunération dans les accords et conventions provinciales, ainsi qu'il est prévu par le nouveau pacte national des journaliers, devrait favoriser la solution définitive des questions encore pendantes dont nous avons fait mention dans le rapport précédent.

2. Etant donné les critères adoptés en Italie pour la réalisation du principe de l'égalité de rémunération, la nécessité d'adopter des formules visant à créer une garantie spécifique pour les travailleurs féminins en matière d'égalité des rémunérations ne s'est jamais présentée.

3. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées pendant la période examinée ne prévoient pas de salaires différenciés pour les hommes et pour les femmes.

4. Les rémunérations fixées par les conventions collectives constituent toujours un "minimum" qui est souvent dépassé par les contrats individuels et par les conventions complémentaires au niveau des ensembles d'entreprises et des entreprises; comme nous l'avons déjà signalé, les conventions collectives conclues durant la période examinée ne prévoient pas de disparité de salaires entre les travailleurs masculins et féminins.

5. Dans les nouvelles conventions, il n'existe pas de systèmes de classification différents pour les hommes et pour les femmes.

6. Les rémunérations pour les travaux au temps ne s'effectuent pas de façon différente pour les hommes et pour les femmes.

Certaines différences de salaires subsistent dans les conventions qui n'ont pas été renouvelées récemment, et dont nous avons fait mention sous B I.

7. En Italie, les organisations syndicales, par le moyen des négociations des conventions collectives, établissent généralement un barème de salaires correspondant à la valeur attribuée aux fonctions. Nous renvoyons à ce sujet à ce qui a été déjà dit sous I 6.

8. Les systèmes de fixation des tarifs à la tâche sont identiques pour les travailleurs masculins et féminins. Par conséquent, les rémunérations à la tâche sont égales pour les travailleurs des deux sexes, à l'exception des catégories où subsistent des différences résiduelles dans le salaire de base.

9. Dans les conventions collectives en vigueur, il n'existe pas de catégories distinctes de fonctions réservées les unes aux hommes les autres aux femmes, à l'exception des conventions non renouvelées récemment, dont nous avons fait mention sous B I.

III. APPLICATION PRATIQUE

1. Les systèmes de classification prévus par les conventions collectives sont-ils appliqués d'une manière différente aux travailleurs des deux sexes.?

2. Les travailleurs féminins sont-ils systématiquement classés dans les catégories inférieures de la hiérarchie ?

- 3. Existe-t-il des catégories pratiquement réservées aux femmes et où l'on ne rencontre que des femmes ?
- 4. Des efforts particuliers ont-ils été effectués en vue d'améliorer les conditions de classement de la main-d'oeuvre féminine et la réduction, ainsi que la qualification professionnelle des femmes ?
- 5. Existe-t-il de toute façon des différences de rémunérations basées sur le sexe du travailleur ? Lesquelles ?
- 6. Compte tenu des remarques faites sur l'état d'application du principe au 31.12.1964, est-il possible de constater en général des progrès tels qu'ils permettent de considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisée, selon les modalités fixées par la résolution du 30 décembre 1961 ?
- 7. En cas de réponse affirmative au point 6, quels sont les changements fondamentaux, considérés globalement, qui permettraient de dire que le principe est généralement appliqué ?
- 8. Au cours de la période écoulée, a-t-on rencontré des difficultés qui puissent être considérées comme ayant compromis une mise en oeuvre correcte et complète du principe d'égalité ? En cas de réponse affirmative, quelles sont ces difficultés et dans quels secteurs ont-elles été rencontrées ?

Réponses

1. La classification unique prévue par les conventions collectives est appliquée de façon identique aux travailleurs des deux sexes.

.../...

2. Comme nous l'avons souligné dans la réponse à la question posée sous B II 1, la phase de la négociation collective concernant l'égalité de rémunérations qui a débuté par la conclusion des conventions pour l'industrie métallurgique et mécanique pour les secteurs qui suivent la classification par catégorie, et par le contrat relatif au secteur des textiles pour les secteurs qui appliquent le système du "mansionario", entraîne, pour les activités exercées surtout par des travailleurs féminins, un classement plus juste dans la hiérarchie professionnelle.

En ce qui concerne la demande de données quantitatives relatives à la répartition par sexe de la main-d'oeuvre aux différents échelons de la hiérarchie professionnelle, nous faisons observer que nous ne disposons que de données partielles et relativement peu récentes (*).

3. Il n'existe pas de façon générale, des catégories réservées aux femmes ni en vertu des conventions collectives, ni en fait.

Cependant, il existe des cas de catégorie qui comprennent surtout des fonctions traditionnellement réservées aux femmes, et moins fréquemment occupées par des hommes. Le cas le plus important est celui de la catégorie IV des employés de l'industrie qui comprend : les sténodactylographes, les personnes effectuant des travaux simples de secrétariat, les préposés à la vérification des fiches mécanographiques, les préposés au contrôle des documents comptables relatifs aux mouvements de matériel, les préposés au contrôle des factures.

4. Le classement des fonctions exercées de façon prépondérante par des travailleurs féminins à des échelons plus équitables dans la hiérarchie

.../...

(*) Cf. Statistiche del Lavoro, XVIème année, n°s 11 et 12, pages 152-153, tableau 0/19, publié par le ministère du travail.

professionnelle a été l'un des objectifs fondamentaux de l'activité contractuelle au cours de ces dernières années.

En ce qui concerne le problème de la qualification professionnelle des travailleurs féminins, ce problème a été estimé fondamental dans notre pays, bien que les initiatives concernant spécifiquement la main-d'oeuvre féminine n'aient pas encore eu le large développement qui serait souhaitable.

Il faut observer en outre qu'il n'existe pas de dispositions légales excluant les femmes de la fréquentation des écoles de tout ordre et de tout degré ni, en règle générale, de la participation aux initiatives de formation professionnelle extra-scolaire, bien que, pour des motifs tenant au milieu social et aux traditions, la présence effective des femmes dans des initiatives analogues soit encore plus faible.

Nous estimons qu'un effort ultérieur devra être accompli pour réaliser un meilleur niveau de formation professionnelle de la main-d'oeuvre féminine, en vue également d'insérer les travailleurs féminins dans le monde du travail à un niveau toujours plus élevé.

5. Les seules différences de rémunération fondées sur le sexe qui subsistent encore dans notre système de salaires sont celles qui sont prévues par les conventions non encore renouvelées depuis plusieurs années, dont nous avons parlé sous B I.

6.7. Sur la base de la situation décrite ci-dessus, le gouvernement italien estime pouvoir affirmer que le principe de l'égalité de rémunération est correctement appliqué selon les modalités fixées par la résolution du 30 décembre 1961.

8. De ce qui a été exposé en relation aux différentes demandes du questionnaire, il résulte que les catégories peu nombreuses qui n'ont pas encore atteint l'égalité de rémunération sont celles qui sont syndicalement les plus faibles, en raison du nombre restreint des travailleurs appartenant à ces catégories et des dimensions réduites des entreprises où ces travailleurs sont occupés, qui ont pour effet de rendre difficiles les négociations syndicales et, assez, souvent, d'empêcher le renouvellement des conventions aux échéances prévues.

C. CONTROLE DE L'ETAT

1. Quelles sont les formes de contrôle instituées par le gouvernement pour garantir le respect du principe contenu dans l'article 119 du Traité et confirmé par la résolution de la conférence des Etats membres du 30 décembre 1961 ?
2. Quelle est la politique suivie par le gouvernement en ce qui concerne l'extension "erga omnes" des conventions collectives ne prévoyant pas l'application du principe d'égalité ?
3. A-t-on prévu des sanctions en cas de non-observance des dispositions arrêtées par le gouvernement ?
4. Les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs informent-elles périodiquement le gouvernement des progrès réalisés en la matière ?
5. Quelles mesures le gouvernement adopte-t-il lorsqu'il constate que les organisations professionnelles ne respectent pas les dispositions arrêtées ?

Réponses

1. Le ministère du travail a suivi avec attention, également pendant la période examinée, l'application du principe de l'égalité de rémunération, en utilisant aussi à cette fin ses organes locaux, notamment les inspections du travail, qui exercent en cette matière un contrôle continu dans les entreprises.
2. Comme il a déjà été signalé dans les réponses aux questionnaires des années précédentes, le gouvernement italien ne peut pas actuellement procéder à la réception des conventions collectives dans des décrets législatifs assurant leur validité erga omnes, parce qu'une telle intervention réglementaire, adoptée en son temps à titre transitoire, n'est plus possible, en vertu d'un arrêté de la Cour constitutionnelle.
3. Il n'est pas prévu de sanction pénale ou administrative relative à l'application du principe de l'égalité de rémunération, la question étant résolue par voie contractuelle.
4. Le gouvernement s'efforce de promouvoir des rencontres périodiques sur le problème de l'égalité de rémunération, avec la participation des syndicats des employeurs et des travailleurs.
5. Le gouvernement italien estime que l'action engagée pour la réalisation du principe de l'égalité de rémunération a été correctement orientée, et qu'elle a atteint désormais, dans presque tous les secteurs, les objectifs prévus par la résolution du 30 décembre 1961.

Par ailleurs, le gouvernement se propose de stimuler à l'avenir les organisations syndicales intéressées, afin que, dans les secteurs peu nombreux déjà indiqués dans les pages précédentes, l'égalité de rémunération soit réalisée de la façon la plus complète possible.

L U X E M B O U R G

Le présent chapitre est rédigé sur la base d'informations que le Gouvernement et la Fédération des Industriels Luxembourgeois ont adressées à la Commission. Aucun renseignement n'a été fourni de la part des syndicats des travailleurs.

A. PROGRAMMES SOCIAUX ET PROJETS DE LOI, TEXTES LEGISLATIFS, PROTECTION JURIDICTIONNELLE, ACTIVITE PARLEMENTAIRE

I. PROGRAMMES SOCIAUX ET PROJETS DE LOI

1. Existe-t-il un programme adopté - après le 31/12/1964 - par le Gouvernement ou par d'autres organes pour assurer, au moyen de dispositions législatives ou autres, la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations ?
2. Existe-t-il des nouveaux projets de loi, des propositions de lois ou autres, concernant l'application du principe de rémunération égale ?

Réponses

1. Il n'existe pas de programme adopté par le Gouvernement luxembourgeois concernant la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations après le 31/12/1964.

Des problèmes entièrement nouveaux se trouvant soulevés par la participation accrue des femmes à la vie professionnelle, une motion présentée à la Chambre des Députés le 17/2/1966 a invité le Gouvernement à procéder à une enquête sur l'emploi des femmes au Grand-Duché. Il est envisagé la création auprès du Ministère du Travail d'une commission ad hoc ayant pour mission d'examiner l'ensemble des problèmes que pose aux femmes l'exercice d'une occupation rémunérée.

2. Le Gouvernement luxembourgeois a saisi la Chambre des Députés d'un projet de loi portant approbation de la Convention internationale du travail n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale (1).

(1) Le projet a été adopté par la Chambre des Députés par la loi du 17/5/1967 portant approbation de la Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 34ème session, le 29 juin 1951.

II. TEXTES LEGISLATIFS

- 1. Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a-t-il fait l'objet d'une nouvelle réglementation après le 31/12/1964, au moyen de lois, règlements, arrêtés royaux, décrets, directives ou autres?
- 2. Un salaire légal minimum obligatoire a-t-il été adopté après le 31/12/1964
 - a) pour toutes les professions;
 - b) pour quelques professions (indiquer les professions exclues) ?

Réponses

1. et 2. Le programme législatif qui a été mis en oeuvre par le Gouvernement luxembourgeois dès 1961 en vue de réaliser l'égalité entre les salaires masculins et féminins a abouti aux réalisations suivantes :

- 1) L'arrêté grand-ducal du 22/4/1963 portant nouvelle fixation et réglementation du salaire social minimum.

Applicable aux établissements industriels, commerciaux et artisanaux, aux établissements publics et d'utilité publique, aux professions libérales, aux sociétés et associations de quelque nature que ce soit ainsi qu'en général à toutes les branches d'activité privées ou publiques, la nouvelle réglementation du salaire social minimum exclut de son champ d'application les gens de maison, les travailleurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture. Les articles 2 et 3 de la réglementation ont posé le principe de l'application du salaire social minimum tant aux rémunérations des travailleurs masculins qu'à celles des travailleurs féminins.

- 2) L'arrêté grand-ducal du 25 juin 1965 portant introduction d'un salaire minimum pour les travailleurs qualifiés.

Cet arrêté prévoit que pour les travailleurs de qualification professionnelle déterminée, les taux des salaires et appointements minima tels qu'ils sont fixés par l'arrêté grand-ducal du 22/4/1963, sont majorés de 20%.

../..

Sont à considérer comme travailleurs qualifiés :

1. Ceux qui exercent une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par des études ou une formation confirmée par un certificat officiel suivie d'une pratique d'au moins trois ans dans ladite profession.
2. Ceux qui exercent une profession ci-dessus décrite, mais tout en n'étant pas détenteur d'un certificat officiel ont une pratique professionnelle d'au moins dix ans dans ladite profession.
3. Ceux qui exercent une profession où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, ont acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six ans de métier, nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

En vertu de l'article 3 bis de l'arrêté grand-ducal précité, ces nouveaux taux sont indistinctement applicables aux salariés masculins et féminins.

- 3) La loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Au voeu de l'article 4 alinéa 2 de cette loi toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir des modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination de sexe.

- 4) Une loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat a encore posé le principe de non-discrimination au bénéfice des travailleurs du secteur public.

III. PROTECTION JURIDICTIONNELLE

1. Les travailleurs féminins possèdent-ils tous un droit subjectif à l'égalité de rémunération dont ils peuvent se prévaloir devant les tribunaux ?
2. De quelles possibilités dispose un travailleur féminin, s'il estime être lésé dans ses droits, au cas où il ne pourrait invoquer l'application d'une loi ou d'une convention collective ayant force obligatoire générale ?
3. Existe-t-il de nouveaux arrêts rendus par les tribunaux en la matière après le 31/12/1964 ?

Réponses

1. et 2. Le principe de l'égalité de rémunération ayant trouvé sa consécration formelle dans des textes légaux ou réglementaires, il en résulte au bénéfice des femmes le droit d'en invoquer l'application devant les instances judiciaires. Le principe vaut aussi bien pour le salaire minimum découlant de l'arrêté grand-ducal du 22/4/1963 que le salaire minimum pour travailleurs qualifiés.

Si en pratique la mise en oeuvre intégrale du principe de non-discrimination peut se heurter à l'absence de méthodes d'évaluation objective, il n'en reste pas moins vrai que l'application équitable du principe de l'égalité de rémunération fait l'objet d'un contrôle renforcé de l'Inspection du Travail et des Mines.

3. Aucune décision judiciaire n'a été rendue en la matière après le 31/12/1964.

IV. ACTIVITE PARLEMENTAIRE

- 1. Outre l'activité parlementaire se rapportant aux discussions et aux votes de nouvelles lois ou directives, y a-t-il eu - après le 31/12/1964 - d'autres questions ou interpellations concernant le problème de l'égalité des salaires ?
- 2. A-t-on constitué - après le 31/12/1964 - des commissions d'étude pour la solution des problèmes de l'égalité des rémunérations ? Quels sont les résultats de leurs travaux ?

Réponses

1. et 2. Néant.

B. CONVENTIONS COLLECTIVES

I. GENERALITES

II. CONTENU DES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

III. APPLICATION PRATIQUE

Réponse globale de la F.I.L.:

En ce qui concerne le secteur industriel, il faut relever que toutes les conventions collectives, en vertu de la loi sur les conventions collectives, prévoient l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Dans les quelques rares branches industrielles où il n'existe pas de contrat collectif et qui occupent des femmes, les industriels ont également appliqué le principe de l'égalité, cela d'autant plus que le manque de main-d'oeuvre très aigü défendait toute discrimination. D'autre part, il y a lieu de rappeler que le salaire social minimum luxembourgeois est le même pour les hommes et les femmes. Il est actuellement de 29 Fr l'heure pour les ouvriers et ouvrières et de 5.800 Fr pour les employés et employées.

C. CONTROLE DE L'ETAT

1. Quelles sont les formes de contrôle instituées par le Gouvernement pour garantir le respect du principe contenu dans l'article 119 du Traité et confirmé par la résolution de la Conférence des Etats membres du 30/12/1961 ?
2. Quelle est la politique suivie par le Gouvernement en ce qui concerne l'extension "erga omnes" des conventions collectives ne prévoyant pas l'application du principe d'égalité ?
3. A-t-on prévu des sanctions en cas de non-observance des dispositions arrêtées par le Gouvernement ? Indiquer quelles sont ces sanctions, si elles sont effectivement appliquées et vraiment efficaces.
4. Les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs informent-elles périodiquement le Gouvernement des progrès réalisés en la matière ?
5. Quelles mesures le Gouvernement adopte-t-il lorsqu'il constate que les organisations professionnelles ne respectent pas les dispositions arrêtées ?

Réponses

1. Le Gouvernement luxembourgeois n'a pas institué des formes de contrôle spécifique visant à garantir le respect du principe énoncé à l'article 119 du Traité de Rome et des obligations résultant de la résolution du 30 décembre 1961.
2. Conformément à la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir des modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination de sexe.

Il va de soi qu'en cas de méconnaissance de cette exigence, le Gouvernement ne saurait procéder à la déclaration d'obligation générale d'une convention collective dont les dispositions ne seraient pas conformes à la législation en vigueur.

3. La non observance de la réglementation du salaire social minimum est susceptible d'être sanctionnée par un emprisonnement de 8 jours à 3 ans et d'une amende de 501 à 50.000 Fr ou d'une de ces peines seulement.

4. Pas de réponse .

5. Pas de réponse.

PAYS - BAS

Les réponses ci-dessous au questionnaire ont été transmises par le gouvernement des Pays-Bas après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, réunies au sein de la Stichting van de Arbeid (Fondation du travail). Dans cette enceinte, les questions posées dans la partie B du questionnaire ont fait l'objet d'une réponse commune.

A. PROGRAMMES SOCIAUX ET PROJETS DE LOIS, TEXTES LEGISLATIFS, PROTECTION JURIDICTIONNELLE, ACTIVITE PARLEMENTAIRE

I. PROGRAMMES SOCIAUX ET PROJETS DE LOIS

1. Existe-t-il un programme adopté - après le 31.12.1964 - par le gouvernement ou par d'autres organes pour assurer, au moyen de dispositions législatives ou autres, la réalisation du principe de l'égalité de rémunération ?
2. Existe-t-il de nouveaux projets de loi, des propositions de loi ou autres, concernant l'application du principe de rémunération égale ?

Réponses

1. Le gouvernement maintient son point de vue, à savoir que le relèvement des salaires des travailleurs féminins pour les rapprocher des salaires des travailleurs masculins doit être opéré progressivement, conformément aux règles pratiques en vigueur aux Pays-Bas en matière de formation des salaires, et compte tenu des possibilités offertes par la politique des salaires.

Comme il a déjà été indiqué dans le rapport sur l'état au 31 décembre 1964, il n'a pas été possible à la Fondation du Travail de parvenir à un accord unanime sur les modalités selon lesquelles la Fondation devrait appliquer le principe de rémunération égale lors de l'approbation des conventions collectives en 1965. (1).

Il suffira de noter la décision, prise à cet égard :

(1) Doc. V/COM(65) 270 fin. - pages 48-49

Il a été décidé que si, lors de l'examen d'une convention collective, aucune majorité ne peut se dégager à la Fondation du travail, ladite convention collective, conformément à la procédure en vigueur, sera soumise pour décision au collège des médiateurs d'Etat (College van Rijksbemiddelaars), la direction de la Fondation étant tenue de se fonder, dans sa politique ultérieure en matière d'examen des conventions collectives, sur la décision prise en la matière par le collège.

La Fondation n'étant pas parvenue à un accord unanime sur l'approbation de la convention collective pour l'industrie de transformation du sucre et du chocolat - dans cette convention, l'égalité de rémunération n'était pas réalisée à 100 %, même pour les fonctions mixtes - le cas a été, conformément à ce qui était convenu, soumis pour décision au collège. Celui-ci, dans son appréciation de la convention collective, a attribué une importance prépondérante au consensus des parties contractantes, et il a donc approuvé la convention.

Cette décision du collège a été l'occasion directe de l'interpellation signalée sous IV, 1.

Conformément aux assurances qui ont été données à cette occasion, le ministre des affaires sociales et de la santé publique, par lettre du 16 août 1965 adressée à la Fondation du travail, a prié cette dernière de veiller à ce que, en 1966, l'égalité de rémunération soit appliquée dans toute la mesure du possible, sans qu'il soit nécessaire d'aller plus loin que l'application intégrale du principe aux salaires des femmes occupées à des fonctions mixtes.

Lors des débats à la Fondation du travail sur la politique d'examen des conventions collectives en 1966, il a été convenu sur ce point ce qui suit.

Pour les fonctions mixtes, la Fondation prendra l'égalité de rémunération comme critère d'examen. En ce qui concerne les propositions relatives à des fonctions non mixtes, dans la mesure où ces propositions maintiendraient, sans en indiquer les motifs, une différence de salaire en faveur de la main-d'oeuvre masculine, il convient d'examiner, de concert avec les parties

.../...

contractantes, si, dans le secteur ou l'entreprise en question, il existe des goulots d'étranglement en raison desquels les parties contractantes estimeraient devoir maintenir ces différences de salaire.

L'évolution des salaires, parallèle à celle des prix, a déterminé le gouvernement à prendre le 21 mai 1966 des mesures en matière de salaires et de prix.

L'accord n'ayant pu être réalisé entre le gouvernement et la Fondation du travail au sujet des mesures à prendre en ce qui concerne l'évolution des coûts salariaux, le collège des médiateurs d'Etat a été chargé, par décision en date du 3 juin 1966, d'exercer jusqu'au 1er janvier 1967 les compétences définies au début de l'article 18a, paragraphe 1, de l'arrêté extraordinaire concernant les relations du travail. Le collège a, en ce qui concerne l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins, ^{jusqu'au 1/1/1967} utilisé le même critère d'examen que la Fondation. L'adoption de ce critère par la Fondation et le collège a abouti à ce que, dans certains cas, des conventions collectives ne prévoyant pas l'égalité de rémunération à 100 % pour les fonctions mixtes ont été approuvées (of. B).

2. Non

II. TEXTES LEGISLATIFS

1. Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a-t-il fait l'objet d'une nouvelle réglementation après le 31.12.1964 au moyen de lois, règlements, arrêtés royaux, décrets, directives ou autres ?

2. Un salaire légal minimum obligatoire a-t-il adopté après le 31.12.1964 ?

Réponses

1. Non

2. Non; cependant, une réglementation légale sur laquelle le Conseil économique et social a émis son avis est à un stade avancé de préparation.

En attendant l'élaboration d'une loi, qui se trouve à un stade avancé de préparation, le collège des médiateurs d'Etat, à la demande de la Fondation du travail, a arrêté une réglementation obligatoire, qui est basée sur les articles 12 et 13 de l'arrêté extraordinaire de 1945 concernant les relations du travail.

Le 10 janvier 1966, le collège des médiateurs d'Etat a arrêté une décision relative aux revenus minimums pour 1966; cette décision a été modifiée le 30 mars 1966; en ce qui concerne les travailleurs féminins, cette modification a tenu compte des normes adoptées aux Pays-Bas conformément au traité instituant la CEE.

Cette dernière décision, ^{pour 1966, prévoit que} valable/ les travailleurs complets masculins et les travailleurs complets féminins qui exécutent dans une entreprise le même travail que les hommes dans les mêmes conditions devront obtenir un revenu minimum de 120 fl par semaine. Cette décision autorise également le paiement du revenu minimum de 120 fl aux travailleurs complets féminins occupés à des fonctions non mixtes, et qui, en vertu de la convention collective ou de la réglementation en matière de salaire les concernant, bénéficient du même salaire que les travailleurs masculins.

Compte tenu du fait que l'arrêté extraordinaire relatif aux relations du travail de 1945 n'est pas applicable entre autres aux travailleurs féminins accomplissant des services domestiques ou personnels dans les ménages de particulier, ces travailleurs sont automatiquement exclus également du champ d'application de ladite décision.

III. PROTECTION JURIDICTIONNELLE

1. Les travailleurs féminins possèdent-ils tous un droit subjectif à l'égalité de rémunération dont ils peuvent se prévaloir devant les tribunaux ? Dans l'affirmative, quelle est la garantie assurée à l'exercice de ce droit ?

2. De quelles possibilités dispose un travailleur féminin, s'il estime être lésé dans ses droits, au cas où il ne pourrait invoquer l'application d'une loi ou d'une convention collective ayant force obligatoire générale ?

3. Existe-t-il de nouveaux arrêts rendus par les tribunaux en la matière après le 31.12.1964 ?

Réponses

1. Dans les cas où l'égalité de rémunération est prévue par une convention collective ou un contrat individuel, le travailleur féminin a un droit subjectif à l'égalité de rémunération et peut s'en prévaloir devant les tribunaux. Le travailleur féminin adulte peut ester en justice de façon autonome, même s'il est marié.

Les actions fondées sur une convention collective du travail sont engagées auprès du kantonrechter (juge de paix). Les parties peuvent comparaître en personne ou se faire représenter.

2. Il n'existe pas de telles possibilités, sauf éventuellement la possibilité d'invoquer la convention collective n'ayant pas force obligatoire générale ou le contrat de travail individuel.

3. Non

IV. ACTIVITE PARLEMENTAIRE

1. Outre l'activité parlementaire se rapportant aux discussions et au vote de nouvelles lois ou directives, y a-t-il eu - après le 31.12.1964 - d'autres questions ou interpellations concernant le problème de l'égalité des salaires ?

2. A-t-on constitué - après le 31.12.1964 - des commissions d'études pour la solution du problème de l'égalité des rémunérations ? Quels sont les résultats de leurs travaux ?

Réponses

1. a) Interpellation de Mme Singer-Dekker, membre de la deuxième Chambre (cf. Handelingen Tweede Kamer, vergadering 18 mai 1965 (débat 2ème Chambre, séance du 18 mai 1965), page 1430, colonne de droite, à page 1435).

Le ministère des affaires sociales et de la santé publique a, à cette occasion, donné l'assurance qu'il inviterait expressément la Fondation du travail à exécuter dans les délais les plus bref possibles en 1966 les engagements contractés par les Pays-Bas dans le cadre de la CEE.

b) Questions de Mme Singer-Dekker et réponse du gouvernement (cf. annexe au compte rendu des débats de la deuxième Chambre 1966, page 435, sous le n° 245) (verslag van de Handelingen der Tweede Kamer).

2. Non

B. CONVENTIONS COLLECTIVESI. GENERALITES

1. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives en vigueur à la date du 31.12.1966 ?

2. Quel est le nombre absolu et le pourcentage des travailleurs :

a) couverts par une convention collective de droit privé;

b) non couverts par une convention collective ?

3. Quel est le nombre et quelles sont les conventions collectives qui ne prévoient pas de garantie pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération ?

4. Quel est le nombre approximatif et quelles sont les catégories des travailleurs des régions ou provinces dépourvus de conventions collectives.

5. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives renouvelées après le 31.12.1964 ?

.../...

6. Parmi les conventions collectives renouvelées après le 31.12.1964, combien ont subi des modifications quant à la matière concernant le traitement du personnel féminin.

7. Certains projets ont-ils été envisagés ou conçus, certains plans ont-ils été préparés au niveau des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs, séparément ou d'un commun accord (par exemple dans le cadre d'une programmation sociale), pour réaliser sur un plan général, d'une façon correcte et complète, le principe de l'égalité des salaires ?

Réponses

1. Nombre des conventions collectives du travail en vigueur au 31 décembre 1966 :

agriculture et pêche	64
industrie	460
commerce	50
professions libérales, services personnels, autres secteurs	128
Total	<u>702</u>

2. Cf. annexe I.

3. Cf. annexe III.

Dans un grand nombre de contrats, la rémunération des travailleurs féminins est fixée au même taux que celle des travailleurs masculins correspondants. Dans ces cas-là, il n'est plus nécessaire de prévoir une garantie pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération. Lorsque l'égalité de rémunération complète n'est pas encore atteinte, la garantie fait défaut en général, mais, dans ce cas, les salaires de base des travailleurs féminins sont fixés en général à 90 à 95 % des salaires de base des travailleurs masculins correspondants.

Il n'existe pas, ou presque pas, de réglementation obligatoire découlant de conventions collectives dans les professions libérales et dans les services

.../...

domestiques. Dans la mesure où il existe dans d'autres secteurs des travailleurs non couverts par des conventions collectives, il s'agit essentiellement de fonctionnaires.

5. Cf. annexe II.

agriculture	24
industrie	105
services personnels	24
autres secteurs	62
	<hr/>
	215

6. Cf. annexe III.

Dans 67 des 95 secteurs énumérés, le pourcentage des salaires des travailleurs féminins a été relevé.

7. Il n'est pas possible en ce moment d'envisager une politique commune des salaires menée sur le plan national par les partenaires sociaux, ceci en raison de la situation nouvelle en matière de politique des salaires, qui implique que les compétences en la matière sont transférées au collège des médiateurs d'Etat.

Lors des débats sur les salaires pour l'année 1967, qui ont eu lieu en décembre 1966, les organisations de travailleurs ont exposé leur point de vue, selon lequel l'application du revenu minimum signifie l'égalité de rémunération à 100 % pour les femmes occupant des fonctions mixtes et à 95 % au moins pour les femmes occupant des fonctions non mixtes. Les organisations d'employeurs ont estimé qu'il fallait appliquer en 1967 les mêmes modalités qu'en 1966. Le gouvernement a fait valoir des objections très sérieuses contre la proposition des organisations de travailleurs concernant les femmes occupées à des fonctions non mixtes. Cette conception du gouvernement ne signifie du reste pas une modification de son point de vue, mais repose sur une approche réaliste de la situation actuelle. Elle n'affecte en rien les efforts du gouvernement, qui tendent comme par le passé à poursuivre la réalisation progressive du principe de l'égalité de rémunération. Cette

.../...

question fait aussi l'objet d'un message du ministre des affaires sociales et de la santé publique à la deuxième Chambre, en date du 23 décembre 1966.

Dans leur programme d'action - qui est aussi valable pour 1967 - les organisations des travailleurs ont soutenu que

- a) le revenu minimum doit s'appliquer aux hommes ou aux femmes d'un âge égal ou inférieur à 23 ans et
- b) que l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins doit être, quant à la forme et quant aux faits, conforme aux traités et conventions internationaux en vigueur.

II. CONTENU DES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Quelles sont les modifications ou les innovations les plus importantes concernant le régime salarial appliqué au personnel féminin.

Prière d'indiquer notamment, le cas échéant, les réformes apportées au système précédent en vue de garantir l'application pratique du principe d'égalité et de transmettre toutes les données disponibles.

2. Quelles sont les formules adoptées dans les nouvelles conventions collectives en vue de garantir explicitement aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité de rémunération ?
3. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles, d'une manière générale, des salaires différents pour les hommes et pour les femmes ?
4. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles des garanties quant à l'égalité du revenu minimum pour les travailleurs masculins et féminins ? En cas de réponse négative quelles sont les différences prévues ?

5. Existe-t-il dans les nouvelles conventions collectives des systèmes de classification différents pour les hommes et pour les femmes ?

6. Les rémunérations pour les travaux au temps s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes ?

7. Le classement dans les fonctions est-il fait sur la base du salaire payé ou sur la base d'une hiérarchie des fonctions établie séparément ?

8. Les rémunérations pour les travaux à la tâche s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes ?

Prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuels dans les conventions collectives en vigueur le 31/12/1966, et quelles sont les modalités prévues à brève échéance pour leur suppression.

9. Existe-t-il encore dans les conventions collectives en vigueur des catégories distinctes de fonctions créées les unes pour les hommes et les autres pour les femmes ?

Réponses

1. Cf. annexe III.

2. L'application du principe de l'égalité de rémunération pour les femmes s'exprime dans l'échelle de salaires. Voir à ce propos annexe III.

3. Voir annexe III.

4. Par décision du collège des médiateurs d'Etat en date du 30/3/1966, il a été fixé un revenu minimum égal pour les travailleurs masculins et les travailleurs féminins occupés à des fonctions mixtes. Cela ne signifie pas encore que ce minimum est appliqué partout, étant donné qu'une dérogation peut être autorisée, dérogation qui doit cependant être demandée en commun par les représentants des organisations professionnelles de la branche intéressée. De ce fait, il n'est pas nécessaire d'introduire dans les conventions collectives une clause distincte relative au revenu minimum pour les fonctions

mixtes. En ce qui concerne les fonctions non mixtes, il convient de remarquer qu'un certain nombre de conventions collectives prévoient des garanties, tandis qu'un certain nombre d'autres n'en prévoient pas.

- 5. En général non
- 6. Voir annexe III.
- 7. Le classement dans les fonctions est basé sur une hiérarchie des fonctions établie séparément.
- 8. Non. Les rémunérations pour les travaux à la tâche sont calculées selon les mêmes modalités pour les travailleurs masculins et féminins. Les règles concernant le calcul des primes sont également uniformes, mais la prime est évidemment calculée sur le salaire de base, éventuellement plus bas.
- 9. Non

III. APPLICATION PRATIQUE

- 1. Les systèmes de classification prévus par les conventions collectives sont-ils appliqués d'une manière différente aux travailleurs des deux sexes ?
- 2. Les travailleurs féminins sont-ils systématiquement classés dans les catégories inférieures de la hiérarchie ? Prière de fournir des données en chiffres, sur la répartition par sexe de la main-d'oeuvre à tous les grades de la hiérarchie dans certains secteurs particulièrement représentatifs, en tenant compte notamment des secteurs indiqués au début du présent chapitre III.
- 3. Existe-t-il des catégories pratiquement réservées aux femmes et où on ne rencontre que des femmes ?
- 4. Des efforts particuliers ont-ils été effectués en vue d'améliorer les conditions de classement de la main-d'oeuvre féminine et la rééducation, ainsi que la qualification professionnelle des femmes ?

5. Existe-t-il de toute façon des différences de rémunération basées sur le sexe du travailleur ? Lesquelles ?
6. Compte tenu des remarques faites sur l'état d'application du principe au 31.12.1964, est-il possible de constater en général des progrès tels qu'ils permettent de considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisés, selon les modalités fixées par la résolution du 30 décembre 1961 ?
7. En cas de réponse affirmative au point 6, quels sont les changements fondamentaux, considérés globalement, qui permettraient de dire que le principe est généralement appliqué.
8. Au cours de la période écoulée, a-t-on rencontré des difficultés qui puissent être considérées comme ayant compromis une mise en oeuvre correcte et complète du principe d'égalité ? En cas de réponse affirmative, quelles sont ces difficultés et dans quels secteurs ont-elles été rencontrées ?

Réponses

1. Non
2. Non; on peut trouver un tableau général de la répartition en pourcentage des travailleurs industriels masculins et féminins par spécialité dans la publication du CBS (Bureau central de statistique) "Statistiek der lonen in de nijverheid" (statistique des salaires dans l'industrie, octobre 1962) (tableau 1, pages 21-37). Dans cette statistique, les professions des travailleurs sont classées en trois groupes professionnels : qualifié, spécialisé et non spécialisé. La base de cette répartition est, comme on sait, le degré de connaissances ou d'aptitudes professionnelles requis pour la profession en question.
3. Il est notoire que, dans un certain nombre de cas, certaines activités sont, dans la pratique, exclusivement ou presque exclusivement exercées par des femmes. Les données à ce sujet font défaut.

4. Non

5. Voir annexe III.

6. On peut constater de façon générale un grand progrès, mais le principe de l'égalité de rémunérations n'est pas encore complètement réalisé.

Cf. annexe III.

7. Voir 6.

8. Certaines circonstances ont, au cours des années écoulées, exercé un effet de freinage :

a) le consensus des partenaires sociaux;

b) la situation particulière de certains secteurs du point de vue de la rentabilité;

c) la situation économique générale, à laquelle le gouvernement s'est référé.

C. CONTROLE DE L'ETAT

1. Quelles sont les formes de contrôle institué par le gouvernement pour garantir le respect du principe contenu dans l'article 119 du Traité et confirmé par la résolution de la conférence des Etats membres du 30 décembre 1961 ?

2. Quelle est la politique suivie par le gouvernement en ce qui concerne l'extension "erga omnes" des conventions collectives ne prévoyant pas l'application du principe d'égalité ?

3. A-t-on prévu des sanctions en cas de non-observance des dispositions arrêtées par le gouvernement ? Indiquer quelles sont ces sanctions, si elles sont effectivement appliquées et vraiment efficaces.

9

4. Les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs informent-elles périodiquement le gouvernement des progrès réalisés en la matière ?
5. Quelles mesures, le gouvernement adopte-t-il lorsqu'il constate que les organisations professionnelles ne respectent pas les dispositions arrêtées ?

Réponses

1. Le gouvernement n'a pas jugé nécessaire d'arrêter une réglementation légale prévoyant un contrôle spécifique visant à garantir le respect du principe énoncé à l'article 119 du traité instituant la CEE et des obligations résultant de la résolution du 30 décembre 1961. Les compétences du collège des médiateurs d'Etat et des pouvoirs publics, précisées ci-dessous aux points 2 et 3, offrent des possibilités suffisantes en la matière.

2. La Commission de la CEE est au courant du fait que, dans le système modifié des formations des salaires appliqué depuis janvier 1963, le ministre des affaires sociales et de la santé publique est suffisamment en mesure de suivre, grâce à l'intervention du collège des médiateurs d'Etat, l'évolution de la situation en ce qui concerne les conditions de travail énoncées dans les conventions collectives.

Le fait que, comme il a été rappelé au point I, 1, les compétences appartenant à la Fondation du travail, en vertu de l'arrêté extraordinaire de 1945 concernant les relations du travail, aient été transférées pendant la deuxième moitié de 1966 au collège des médiateurs d'Etat est à cet égard sans importance.

3. En vertu de l'article 17 de l'arrêté extraordinaire de 1945 concernant les relations de travail, il est interdit à l'employeur d'accorder des salaires ou autres conditions de travail comportant des dérogations à une convention collective approuvée ou à des dispositions déclarées obligatoires "erga omnes" de ladite convention collective. Les infractions à cet article

.../...

100

sont déclarées constituer un délit économique. Le Loontschmische Dienst (service technique des salaires) placé sous l'autorité du ministre des affaires sociales et de la santé publique, a pour tâche particulière de déceler les infractions à l'arrêté extraordinaire de 1945 concernant les relations du travail et à ses dispositions d'application. En outre, des mesures relevant du droit civil sont possibles en vertu de la loi relative aux conventions collectives du travail ou en vertu des dispositions correspondantes du Code civil.

4. En vertu des compétences du collège des médiateurs d'Etat ou du gouvernement, définies sous 2. et 3. le gouvernement est informé des progrès réalisés en matière d'égalité de rémunérations. Il n'est donc pas nécessaire que les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs informent encore séparément le gouvernement.

5. Le gouvernement des Pays-Bas estime qu'il n'est pas nécessaire d'arrêter des mesures légales, la pratique ayant montré que le relèvement des salaires féminins progresse régulièrement dans le cadre des possibilités en matière de politique des salaires.

Nombre estimatif, au 31 décembre 1966, des travailleurs régis par des conventions collectives de droit privé, par des règlements ou arrêtés ayant force obligatoire générale, et nombre des travailleurs pour lesquels il n'existe pas de réglementation en vigueur en matière de rémunération

Secteur	Conventions collectives de droit privé		Conventions collectives déclarées obligatoires "erga omnes"		Règlements et arrêtés obligatoires		Pas de réglementation des rémunérations		Total	
	Nombre absolu	%	Nombre absolu	%	Nombre absolu	%	Nombre absolu	%	Nombre absolu	%
Agriculture et pêche	86.000	96	-	-	1.000	1	3.000	3	90.000	100
Industrie	778.000	45	784.000	45	70.000	4	98.000	6	1.730.000	100
Commerce	122.000	22	101.000	18	137.000	25	190.000	35	550.000	100
Professions libérales, Services personnels, autres secteurs	290.000	35	61.000	7	83.000	10	396.000	48	830.000	100
Ensemble des secteurs	1.276.000	40	946.000	30	291.000	9	687.000	21	3.200.000	100

Réponse à la question B 5 1

Conventions approuvées du 1.1.1965 au 1.1.1967

AGRICULTURE

Entreprises de triage des pommes de terre
 Entreprises de production de bulbes et oignons à fleur
 Cultures florales en châssis et serres
 Pépiniéristes
 Pépiniéristes-Boskoop
 Entreprises de mise en oeuvre et de transformation des céréales
 Entreprises céréalières Cebecco, personnel administratif,
 Sècheries de foin
 Culture des osiers, joncs et roseaux
 Entreprises commerciales - Goerre-Overflakkee
 Jardiniers
 Entrepôts de fromage coopératifs
 Entrepôts de fromage privés
 Entrepôts de fromage - personnel administratif
 Agriculture
 Artisanat agricole
 Entreprises de sélection
 Horticulture
 Industrie de la tourbe pour litière
 Tourbières
 Tourbières Deurne/Asten
 Graines et semences - personnel administratif
 Union de vente de produits laitiers - personnel administratif

INDUSTRIE

Féculeries
 Industrie des matières premières pour la boulangerie, de la moutarde et du vinaigre
 Pâtisserie
 Industrie du sucre de betterave
 Industrie du sucre de betterave - personnel administratif
 Industrie du papier de tenture
 Industrie des couleurs préparées
 Industrie du mortier de béton
 Industrie des articles de béton
 Brasseries
 Entreprises fabricant des revêtement bitumineux pour toiture

Industrie des emballages en bois
 Articles en bois - grosse tonnellerie
 Isolants
 Construction navale
 Construction de navires de plaisance et de navires utilitaires
 Industrie des grès argilo-calcaires
 Zone du canal de Flandre maritime
 Monteurs de matériel de bureau
 Cartonnage
 Industrie du tabac haché
 Céramique - Hollande centrale et septentrionale
 Saboterie
 Industrie des boutons
 Constructeurs d'armes frigorifiques
 Brûleries de café et entrepôts de thé
 Encaqueurs de harengs
 Industrie des plaques de liège
 Fabrication du cuir
 Fabrication d'articles en cuir
 Entreprises de couverture de toit
 Installations de phototypie et de photocopies
 Céramique du Limbourg
 Allumettes
 Meunerie
 Faïence de Maastricht
 Confection sur mesure
 Vannerie
 Margarine et graisses alimentaires
 Métallurgie (production des métaux)
 Métallurgie, employés
 Fabrications métalliques
 Ameublement
 Extraction des sables et graviers de rivière
 Travail des pierres naturelles
 Industrie du papier
 Industrie de la transformation du papier
 Industrie des emballages en papier
 Facteurs de pianos et d'harmoniums
 Abattoirs de volaille
 Rideaux métalliques et marquises
 Industrie du caoutchouc
 Chaussure
 Chaussure, personnel administratif
 Chaussure, personnel de direction et de surveillance

Industrie des brosses et pinceaux
 Bâtiment
 Confection
 Industrie diamantaire
 Industrie des boissons
 Industrie des boissons - personnel administratif
 Industrie de l'encre d'imprimerie
 Photogravure
 Industrie des cartons ondulés
 Orfèvrerie et argenterie
 Faïencerie de Gouda
 Industrie graphique
 Industrie graphique, personnel administratif
 Industrie graphique, cadres
 Industrie de transformation des fruits et légumes
 Industrie de transformation des fruits et légumes, personnel administratif
 Industrie de transformation des fruits et légumes, personnel des cadres
 Industrie du forage et pose des tuyaux
 Malteries commerciales
 Pêche des harengs au filet flottant
 Industrie du bois
 Industrie du bois-Zaandam
 Vente en gros par correspondance
 Conserverie de poisson
 Bouteillerie
 Industrie de la viande
 Industrie de la viande, personnel administratif
 Entreprises du Zaan
 Sablières et carrières de gravier du Limbourg
 Sérigraphie
 Savonnerie
 Voilerie
 Laiterie
 Laiterie, personnel administratif

COMMERCE

Boulangerie
 Boulangerie, personnel de magasin
 Librairie
 Commerce des combustibles
 Commerce de détail en pommes de terre, fruits et légumes
 Commerce de détail en textile et meubles
 Commerce de gros en pommes de terre, fruits et légumes
 Commerce de gros en produits alimentaires
 Commerce de gros en abats de boucherie

Chaussure, voyageurs de commerce
 Industrie des cigares
 Industrie du cigare, personnel administratif
 Industrie du cigare, personnel de direction
 Pierres, faux granit et pierres artificielles
 Industrie du carton de paille
 Plâtrier
 Industrie de la transformation du sucre
 Industrie de la transformation du sucre, personnel administratif
 Industrie de la transformation du sucre et du chocolat
 Industrie textile, personnel de direction
 Fabriques de charpentes
 Pêche au chalut, zone nord
 Pêche au chalut, zone sud
 Acteurs de radio
 Hôtels-restaurants-cafés
 Voitures de louage et taxis
 Tenanciers d'auberge de la jeunesse de la NJHC
 Journalistes dans la presse d'opinion
 Coiffeurs
 Navigation commerciale
 Assistantes pour accouchées
 Travaux de polders et similaires
 Assurance-vie
 Service de garde de nuit
 Notariat
 Entreprises d'entrepotage et de transbordement
 Bibliothèques publiques
 Musiciens de la radio
 Personnel de la radio et de la télévision
 Navigation rhénane
 Service d'entretien des navires - Amsterdam
 Service d'entretien des navires - Rotterdam
 Peintres en bâtiment
 Cordonneries
 Entreprises de nettoyage
 Personnel affecté au récurage et à la peinture dans la pêche aux harengs
 Arrimeur du port de Rotterdam
 Parcs à vélos de gare
 Orchestres symphoniques
 Mécaniciens-dentistes
 Bateaux-citernes navigant à l'intérieur des Pays-Bas
 Services de cars d'excursion
 Artistes de théâtre
 Théâtre, personnel administratif et technique
 Locaux de vente en gros de produits horticoles(Veilingen)

Commerce de gros en textile
 Commerce de gros en verre à vitre
 Commerce de gros en viande
 Commerce de gros en quincaillerie
 Grands magasins de détail en produits alimentaires
 Grands magasins de détail en textile et articles d'ameublement
 Commerce des produits de rebus
 Commerce des matériaux de construction
 Commerce des matériaux de construction, personnel administratif et voyageurs de commerce
 Laiteries (commerce de détail)
 Commerce d'huîtres et moules
 Papeterie en gros
 Boucherie
 Coopératives de consommation, personnel administratif

Personnel soignant et personnel masculin non soignant dans les établissements hospitaliers privés
 Blanchisseries
 Woningcorporaties (sociétés pour la construction de logements)
 Infirmières de quartier
 Caisses de maladie
 Piscines en plein air
 Piscines couvertes

SERVICES ET AUTRES SECTEURS

Assistants en pharmacie
 Entreprises d'autobus
 Bains et douches, entreprise privée
 Dragage
 Banques
 Bedrijfsverenigingen (associations dotées de la personnalité juridique, créées par des organisations d'employeurs et de travailleurs pour l'application des lois relatives aux assurances sociales)
 Transport professionnel de marchandises
 Caisses émettrices de timbres-paiement et de timbres-épargne
 Navigation fluviale de ligne avec la Belgique
 Navigation fluviale de ligne à l'intérieur des Pays-Bas
 Services de remorquage à l'intérieur des Pays-Bas
 Exploitation cinématographique
 Technicien du bâtiment
 Travaux de génie rural
 Journaux, personnel administratif
 Journaliste de la presse quotidienne
 Bureaux d'expédition de Lobith-Tolkamer
 Voyageurs de commerce
 Porte Amsterdam et Rotterdam
 Port de Delfzijl
 Port de Dordrecht
 Port de Harlingen
 Port de Zaandam
 Remorqueur du port et de la ville de Rotterdam

La relation entre les salaires masculins et féminins aux Pays-Bas dans les conventions collectives qui ont été modifiées entre le 1er janvier 1965 et le 1er janvier 1967

Secteur	Travailleurs		Rapport en % des salaires féminins aux salaires masculins		Remarques
	Nombre total	% des travailleurs féminins	jusqu'au 1.1.1965	au 31.12.1966	
Entreprises de triage de pommes de terre	500		95	100	
Services d'autobus	11.000	très peu	90	100	
Bains et douches	60		90	90	fonctions mixtes
Entreprises privées	21.000		-	80	
Boulangeries, personnel de magasin	13.000		100	100	
Matières premières de boulangerie, etc.	600		90	100	Fonctions mixtes
Banque	22.000		95	95	fonctions non mixtes
Bedrijfsverenigingen (voir définition Annexe II)	6.200		90-97	100	
Industrie du sucre de betterave	3.000	faible	95	100	
Industrie du sucre de betterave, personnel administratif	300		95	100	
Industrie du papier de tenture	500	12	95	100	
Industrie des couleurs préparées	3.700	1	90	100	
Caisses émettrices de timbres-paiement et de timbres-épargne	500		90	90	proposition 1966 non encore soumise
Brasseries	4.000	faible	-	100	fonctions mixtes
				95	fonctions non mixtes
Bulbes et oignons à fleurs	5.500		90	100	fonctions mixtes
				90	fonctions non mixtes
Union des coopératives de transport de produits laitiers, personnel de transport et administratif	300		100	100	

La relation entre les salaires masculins et féminins aux Pays-Bas dans les conventions collectives qui ont été modifiées entre le 1er janvier 1965 et le 1er janvier 1967 (suite)

Secteur	Travailleurs		Rapport en % des salaires féminins aux salaires masculins		Remarques
	Nombre total	% des travailleurs féminins	jusqu'au 1.1.1965	au 31.12.1966	
Confection	58.000	82	90 75	100 75-78	fonctions mixtes fonctions typiquement féminines dans l'atelier de couture
Journaux, personnel administratif	3.600		100	100	
Commerce de détail en pommes de terre, fruits et légumes	5.000		90	100	
Commerce de détail en textile et meubles	31.000	50	100	100	
Industrie des boissons	8.000		90	100 95	fonctions mixtes fonctions non mixtes
Industrie des boissons, personnel administratif	1.200		90	100	
Photogravure	130	30	100	100	
Cartons ondulés	1.150	4	100	100	
Faïence de Gouda	260		90	100	
Orfèvrerie et argenterie	2.500	2	90	100	
Entreprise de céréales Cebeco, personnel administratif	425		100	100	
Industrie graphique	43.000	11	95 *)	100	*) pour le groupe le moins payé. Les travailleurs qualifiés bénéficient de l'égalité de rémunération
Industrie graphique, personnel administratif	4.600		100	100	
Transformation des fruits et légumes	6.000	30	90	100	fonctions mixtes, mais le salaire horaire est inférieur de 5 centimes parce que les travailleurs féminins ne paient pas de prime de pension
				95	fonctions non mixtes

106

La relation entre les salaires masculins et féminins aux Pays-Bas dans les conventions collectives qui ont été modifiées entre le 1er janvier 1965 et le 1er janvier 1967 (suite)

Secteur	Travailleurs		Rapport en % des salaires féminins aux salaires masculins		Remarques
	Nombre total	% des travailleurs féminins	jusqu'au 1.1.1965	au 31.12.1966	
Industrie de transformation des fruits et légumes, personnel administratif	1.400		93-75	100 95	fonctions mixtes fonctions non mixtes
Commerce de gros des produits alimentaires	8.000		100	100	groupes A2 et A3
Commerce de gros du textile	6.600		95	100	
Commerce de gros en quincaillerie	11.000		90	100	
Grand magasin de détail de produits alimentaires	50.000	75	90	95 100	
Grand magasin de détail de textile et d'ameublement	20.000	50	100	100	de 19 à 24 ans pour les travailleurs de moins de 19 ans ou de plus de 24 ans, la convention prévoit dans tous les cas l'égalité à 100 %
Commerce des produits de rebus	4.000		95	100	
Hôtels, restaurants, cafés	45.000	48	90	100 90	fonctions mixtes fonctions non mixtes
Emballage de bois	3.300	très faible	90	100	
Entrepôt de fromage coopératif	1.000		100	100	
Entrepôt de fromage, entreprise privée	1.500	100	100		
Entrepôt de fromage, personnel administratif	500	100	100		
Cartonnage	4.300		95	100	fonctions mixtes fonctions non mixtes
Industrie du tabac haché	2.800	35	90	100	
Industrie des boutons	700	15	85	91-93 85	
Brûleries de café et entrepôts de thé	200		90	100	

107

La relation entre les salaires masculins et féminins aux Pays-Bas dans les conventions collectives qui ont été modifiées entre le 1er janvier 1965 et le 1er janvier 1967 (suite)

Secteur	Travailleurs		Rapport en % des salaires féminins aux salaires masculins		Remarques
	Nombre total	% des travailleurs féminins	jusqu'au 1.1.1965	au 31.12.1966	
Agriculture	30.000	9	95	100	fonctions mixtes fonctions non mixtes
Industrie de la fabrication du cuir	4.300	2	90	95	
Industrie des articles en cuir	3.800	50	90	90	
			75	76.5-90	
Assurance-vie	10.000		90-92	100	pas de fonctions mixtes fonctions non mixtes
Phototypie et photocopie	300	30	95	100	
Allumettes	400	45	80	90	
Faïences de Maastricht	3.100	52	85	85	
Vêtements sur mesure	3.000		90	100	
Margarine et graisse alimentaire	800		90	100	
Industrie métallurgique	195.000		90	100	
Industrie métallurgique, employés	50.000		90	100	
Industrie de la transformation des métaux	130.000		100	100	
Ameublement	22.700	2	95	100	
Notariat	1.600		90	100	
Bassins de natation couverts	900		95	100	
Industrie du papier	8.250	7	90	100	
Industrie des emballages en papier	1.500		95	100	
Industrie de la transformation du papier	880	15	95	100	
Abattoirs de volaille	2.000		100	100	

La relation entre les salaires masculins et féminins aux Pays-Bas dans les conventions collectives qui ont été modifiées entre le 1er janvier 1965 et le 1er janvier 1967 (suite)

Secteur	Travailleurs		Rapport en % des salaires féminins aux salaires masculins		Remarques
	Nombre total	% des travailleurs féminins	jusqu'au 1.1.1965	au 31.12.1966	
Rideaux métalliques et marquises	60		95	100	
Industrie du caoutchouc	2.700		90	95	
Industrie de la chaussure	16.000	25	75	85	fonctions non mixtes
			90	90-100	fonctions mixtes
Industrie de la chaussure, personnel administratif	2.150		90	95	21 ans et au-dessus. Au-dessous de 21 ans, 100 %
Entreprises de nettoyage	13.000	60	95	100	
Entreprise de sélection de semences florales	1.100	très faible	100	100	
Industrie du cigare	8.000	40	95	95	24 ans et au-dessus. Par ailleurs 100 %
Industrie du cigare, personnel administratif	525		90	100	
Boucherie	10.000	25	90	90	
Industrie transformatrice du sucre	12.000	40	90	100	
Industrie transformatrice du sucre, personnel administratif	2.000		90	100	
Industrie transformatrice du sucre et du chocolat	8.000		90	100	
Industrie textile	75.000	33	90	100	fonctions mixtes
			75-81	80-85	fonctions non mixtes
Industrie textile, personnel de direction et de surveillance	1.550	3		85	fonctions non mixtes
Cars d'excursion	8.000	faible	90	100	
Locaux de vente des produits horticoles	3.000	faible	95	100	
Tourbières *)			90		*) conventions régionales diverses

La relation entre les salaires masculins et féminins aux Pays-Bas dans les conventions collectives qui ont été modifiées entre le 1er janvier 1965 et le 1er janvier 1967 (suite)

Secteur	Travailleurs		Rapport en % des salaires féminins aux salaires masculins		Remarques
	Nombre total	% des travailleurs féminins	jusqu'au 1.1.1965	au 31.12.1966	
Coopératives de consommation, personnel administratif	460		90	100	
Personnel soignant et non soignant dans les établissements hospitaliers privés et infirmières de quartier	34.900		100	100	
Conserves de poisson	900	22	85	85	fonctions non mixtes
			85	90	fonctions mixtes
Viande, conserves de viande et bacon	12.400	8	90	100	
Viande, conserves de viande et bacon, personnel administratif	1.700		90	90	groupe le plus bas 95 %
Blanchisserie	20.000	70	80	85	blanchisseries individuelles, en général 90 %
Commerce de semences, personnel administratif	500	faible	95	100	
Entreprise du Zaan	1.800	faible	90	100	
Savon - produits de lessive - produits de nettoyage	3.300	2	90	90	
Voilerie	1.500	7	95	100	
Caisse de maladie	4.000		100	100	
Laiterie	28.000		95	100	
Laiterie, personnel administratif	4.000		95	100	

CONCLUSIONS

Dans son rapport précédent, celui qui avait été établi à la fin de la période prévue par la Résolution de la Conférence des Etats membres pour la réalisation du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines (31/12/1964), la Commission avait déclaré que des progrès importants avaient été enregistrés pratiquement dans tous les pays de la Communauté pour la mise en oeuvre du principe.

En dépit de ces progrès, la Commission avait néanmoins constaté que l'obligation inscrite à l'article 119 et traduite dans la Résolution du 30/12/1961 n'avait trouvé "dans l'application pratique, une réalisation complète dans aucun des pays de la Communauté". De l'avis de la Commission, dans tous les Etats membres, soit le gouvernement, soit les partenaires sociaux, soit l'un et les autres, avaient encore des tâches à remplir pour que leurs engagements respectifs fussent tenus.

A cette même occasion, la Commission avait classé les Etats membres de la Communauté en deux groupes, en mettant dans le premier groupe les pays dans lesquels des instruments juridiques existaient, garantissant aux travailleuses un droit à l'égalité des rémunérations susceptible d'être protégé par les tribunaux et, dans le second groupe, les pays dans lesquels l'existence d'une garantie juridictionnelle était conditionnée par la réalisation du principe d'égalité dans les conventions collectives. Bien que les données dont elle disposait ne lui permettaient pas, en l'absence de renseignements d'ordre statistique, de préciser la grandeur des discriminations existantes entre salaires masculins et féminins dans les six pays, la Commission avait néanmoins constaté à

112

l'époque que la situation dans chacun des six Etats membres présentait, dans la pratique, des caractéristiques sensiblement analogues.

Après l'examen de la situation au 31/12/1966, sur la base des données reprises dans les pages qui précèdent, les conclusions auxquelles la Commission était parvenue au début de 1965 se trouvent généralement confirmées.

Sur le plan juridique, à part le nouveau salaire minimum obligatoire pour les ouvriers et les ouvrières qualifiés, récemment introduit au Luxembourg, la situation reste inchangée. Sur le plan pratique, les progrès se sont poursuivis grâce au renouvellement de plusieurs conventions collectives et grâce aussi à l'impulsion de certains gouvernements.

Le tableau repris ci-dessous - établi sur la base des statistiques officielles (1) - sur les taux d'augmentation du salaire moyen horaire brut des ouvriers et des ouvrières dans l'industrie, peut fournir certaines indications pour montrer que les efforts accomplis par les organisations d'employeurs et de travailleurs afin de réaliser l'égalité, ont eu leurs répercussions sur les gains effectifs. Cette constatation est particulièrement valable pour la Belgique et le Luxembourg, mais également, bien que dans une moindre mesure, pour les autres pays :

Tableau

Taux d'augmentation du salaire moyen horaire brut
des ouvriers et des ouvrières dans l'industrie (%)

Pays	avril 1964	avril 1966	avril 1965	avril 1966
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Belgique	18,4	23,0	7,8	10,5
R.F. d'Allemagne	18,0	19,8	7,8	10,2
France	11,0	10,4	5,2	6,6
Italie	15,9	20,7	5,1	6,2
Luxembourg	10,1	32,4	6,9	19,7
Pays-Bas	19,1	21,9	8,0	9,4

(1) Source : Statistiques harmonisées des salaires - avril 1966 - publiées par l'Office Statistique des Communautés Européennes, série "Statistiques sociales" 1/1967.

Ces données ne peuvent, bien entendu, être considérées comme absolument probantes, plusieurs raisons, autres que la progression des salaires féminins par rapport aux salaires masculins pouvant influencer l'évolution des indices, tels que les mutations dans la structure de l'emploi, certaines tensions sur le marché du travail, l'importance des heures supplémentaires, etc... Pour avoir des renseignements plus complets dans ce domaine, il faudra attendre les résultats de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires effectués en octobre 1966, qui mettront en évidence les relations statistiques existant entre la rémunération et les caractéristiques individuelles des ouvriers : qualification professionnelle, âge, sexe, charges familiales, ancienneté, système et nature de la rémunération. Cette enquête, qui a été effectuée sur la base d'un sondage pour quatre catégories professionnelles prévoit, à titre expérimental, pour quelques branches importantes, l'analyse d'un certain nombre de professions-clés dans le but d'approfondir la comparaison au niveau communautaire des données, tenant compte notamment des relations existantes entre la rémunération et le sexe du travailleur. L'élaboration des données recueillies est en cours mais les premiers résultats de l'enquête ne seront vraisemblablement connus qu'à la fin de 1967/début 1968.

La Commission constate que des progrès ont été réalisés mais elle se voit également obligée de souligner encore, sur la base des données actuellement disponibles, un retard dans la mise en oeuvre correcte et complète du principe de l'égalité des salaires masculins et féminins, notamment dans les branches occupant un nombre élevé de femmes. En outre, elle se rend compte du fait que, même lorsque, sur le plan des principes, il n'existe plus aucune discrimination d'ordre salarial entre main-d'oeuvre masculine et féminine, dans la pratique, le travail des femmes fait souvent l'objet de certaines sous-évaluations qui se répercutent sur les rémunérations de celles-ci. Dans ces conditions, la Commission considère qu'il est indispensable d'étendre le champ d'observation et d'examiner d'une façon plus approfondie qu'auparavant certains aspects et problèmes liés directement au travail féminin et qui constituent, semble-t-il, la pierre d'achoppement d'une application intégrale du principe de l'égalité, tels que les systèmes de classification des

fonctions dans les conventions collectives ou accords d'entreprises et les méthodes de formation des salaires. D'autres problèmes comme celui de la structure de l'emploi féminin et celui de la formation professionnelle féminine - qui sont susceptibles de fournir des éléments d'information complémentaires - doivent être également étudiés d'une façon plus systématique.

La Commission se propose de mettre au point, en étroite liaison avec le Groupe spécial, un plan de travail relatif aux problèmes ci-dessus indiqués et aux méthodes à suivre pour le réaliser. Pour l'élaboration et l'exécution de ce plan de travail, la Commission compte sur l'appui et la collaboration des Etats membres. Ceux-ci pourront disposer d'une connaissance accrue des situations leur permettant ainsi d'achever la réalisation du principe dans le respect des obligations qu'ils ont souscrites.