

COMMUNAUTÉ  
EUROPÉENNE  
DU CHARBON  
ET DE L'ACIER

PARLEMENT EUROPÉEN

# DOCUMENTS DE SÉANCE

COMMUNAUTÉ  
ÉCONOMIQUE  
EUROPÉENNE

1971 - 1972

---

19 AVRIL 1971

DOCUMENT 21/71

---

COMMUNAUTÉ  
EUROPÉENNE  
DE L'ÉNERGIE  
ATOMIQUE

## Rapport

fait au nom de la commission des affaires sociales et de la santé publique

sur l'état d'application au 31 décembre 1968 du principe de,  
l'égalité des rémunérations entre les travailleurs  
masculins et féminins

**Rapporteur: Mlle Astrid Lulling**

Le 21 octobre 1970, à l'issue de l'examen du document de la Commission des Communautés européennes sur l'état d'application au 31 décembre 1968 du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins (SEC (70) 2338/final), la commission des affaires sociales et de la santé publique a demandé l'autorisation de faire rapport à ce sujet au Parlement européen.

Cette autorisation lui a été notifiée par la lettre du président du Parlement européen du 12 novembre 1970.

Le 26 novembre 1970, Mlle Lulling a été nommée rapporteur.

Son projet de rapport a été examiné les 16 février 1971 et 4 mars 1971, date à laquelle il a été adopté à l'unanimité moins une abstention.

Étaient présents : M. Müller, président, Mlle Lulling, vice-président et rapporteur, MM. Merchières, vice-président, Adams, Behrendt, Califice, Dittrich, Gerlach, Jahn, Laudrin, Lucius, van der Ploeg et Servais.

---

## Sommaire

A — Proposition de résolution .....	3	Pays-Bas .....	10
B — Exposé des motifs .....	5	II — Remarques sur les premiers résultats statistiques de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires .....	10
Première partie : Analyse critique du rapport de la Commission .....	5	III — Considérations générales sur cette enquête de structure .....	12
I — Situation dans les États membres .....	5	Deuxième partie : Évaluation de la situation actuelle .....	12
Belgique .....	5	I — Conclusions de la Commission des Communautés européennes .....	12
République fédérale d'Allemagne .....	6	II — Évaluation et conclusions .....	13
France .....	7		
Italie .....	8		
Luxembourg .....	9		

## A

La commission des affaires sociales et de la santé publique, sur la base de l'exposé des motifs ci-joint, soumet au vote du Parlement européen, la proposition de résolution suivante :

### Proposition de résolution

#### sur l'état d'application au 31 décembre 1968 du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins

*Le Parlement européen,*

- vu le rapport de la Commission des Communautés européennes au Conseil sur l'état d'application au 31 décembre 1968, du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines (article 119 du traité instituant la CEE et résolution de la conférence des États membres du 30 décembre 1961) <sup>(1)</sup>,
- vu le rapport de la commission des affaires sociales et de la santé publique (doc. 21/71),

#### 1. Note avec satisfaction :

- certains progrès dans le domaine de la protection légale des travailleurs féminins du fait que la plupart des États membres garantissent aux femmes un droit subjectif à l'égalité de rémunération dont elles peuvent se prévaloir devant les tribunaux ;
- la ratification par le Parlement luxembourgeois de la convention n° 100 de l'OIT établissant le principe de l'égalité de rémunérations et la possibilité de la ratification prochaine par le Parlement néerlandais de cette même convention ;
- l'élimination de la plupart des conventions collectives, des discriminations directes en matière de rémunération ;
- le relèvement généralement plus rapide des rémunérations féminines par rapport aux rémunérations masculines ;

2. Constate cependant la persistance de nombreuses lacunes dans la mise en œuvre intégrale du principe de l'égalité de rémunérations établi par l'article 119, notamment parce que :

- a) pour trop de secteurs et surtout ceux dont le degré de féminisation est élevé, il n'existe pas encore de conventions collectives ;
- b) de nombreuses conventions collectives contiennent encore une discrimination directe des salaires résultant d'une classification différente pour hommes et femmes ;
- c) surtout persistent des discriminations indirectes prenant les formes suivantes :
  - classification des travailleurs féminins dans les catégories salariales les plus basses ;
  - emploi de femmes qualifiées à des postes de travail ne requérant pas de qualifications ;

<sup>(1)</sup> SEC (70) 2338 final du 18 juin 1970.

- rémunérations et avancement selon des critères arbitraires ;
- dévalorisation générale des fonctions dites exclusivement féminines ;
- classification, par le recours à des catégories spéciales de travaux comme par exemple « travaux faciles » ;
- surévaluation dans la « job-evaluation » de la force physique par rapport aux capacités d'adresse, d'attention, de dextérité, etc. ;
- mutation des travailleurs féminins vers d'autres postes afin d'éliminer les fonctions mixtes.

3. Déplore avec la Commission que les six États membres étaient encore loin, au 31 décembre 1968, d'avoir respecté intégralement toutes les obligations contractées dans la résolution de la conférence des États membres du 30 décembre 1961.

4. Appuie fermement l'appel de la Commission des Communautés européennes aux partenaires sociaux et aux gouvernements des États membres, les invitant à conjuguer leur action pour passer du respect formel à la mise en œuvre concrète et intégrale du principe de l'égalité des rémunérations.

5. Adresse à toutes les femmes de la Communauté et notamment à tous les travailleurs féminins un pressant appel à s'employer elles-mêmes pour garantir le respect du principe fondamental de l'égalité de rémunération ;

rappelle à ce sujet l'existence d'instruments légaux et juridictionnels et souligne l'importance d'une information de plus en plus généralisée.

6. S'adresse aussi aux travailleurs masculins pour qu'ils défendent le respect du principe de l'égalité de rémunération afin d'éviter que les faibles rémunérations, payées aux femmes, ne tirent vers le bas la masse des salaires et ne constituent un frein à l'harmonisation générale des salaires dans le progrès.

7. Invite toutes les autorités compétentes à travailler à l'élimination des obstacles légaux, économiques, sociaux, fiscaux, psychologiques et sociologiques à un traitement véritablement égal de la femme et à sa pleine intégration dans la société.

8. Souhaite que les partenaires sociaux arrivent, en se concertant, à un accord européen sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins afin d'éliminer des conventions collectives toute discrimination directe ou indirecte.

9. Invite les États membres d'une part à faire le point de l'application des dispositions de la résolution du 30 décembre 1961 afin de se mettre d'accord sur une interprétation uniforme du principe de l'égalité de rémunération dans les États membres et, d'autre part, à établir un nouvel échéancier pour l'application intégrale de l'article 119, soit dans le cadre des travaux du Conseil, soit en convoquant une conférence des États membres.

10. Demande à la Commission des Communautés européennes :

- de poursuivre l'ensemble des travaux d'études et d'enquêtes statistiques dans les domaines de la structure et de la répartition des salaires, de la job-evaluation, des conditions de travail des femmes, de l'emploi et de la qualification du travail féminin, etc. ;
- de relancer ses efforts concernant le statut de la femme qui travaille, notamment en ce qui concerne la protection de la maternité et la création de services sociaux destinés à permettre à la femme de choisir librement d'exercer une profession de son choix ;
- de continuer à faire périodiquement et en collaboration avec les partenaires sociaux rapport sur l'état d'application du principe de l'égalité des rémunérations.

11. Charge son président de transmettre la présente résolution et le rapport de sa commission compétente au Conseil et à la Commission des Communautés européennes.

## B

### EXPOSÉ DES MOTIFS

1. Dans l'exécution des tâches que le traité de Rome lui a confiées, la Commission avait établi un rapport sur l'état d'application du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines à chacune des trois étapes fixées pour la réduction puis la suppression des écarts de salaires, soit aux dates des 30 juin 1962, 30 juin 1963 et 31 décembre 1964. L'évolution intervenue en matière d'égalisation de salaires masculins et féminins dans les États membres n'a malheureusement pas permis de s'en arrêter là. Aussi la Commission, suivant en cela une demande du Parlement européen, avait établi un quatrième rapport sur la situation au 31 décembre 1966. Le bilan obtenu à ce moment et les remarques formulées par le Conseil et par le Parlement européen (\*) ont poussé la Commission à préparer un nouveau rapport sur la situation au 31 décembre 1968.

2. Ce simple rappel historique illustre parfaitement que ni pour la Commission, ni pour le Parlement européen, ni pour le Conseil la tâche connue sous le nom d'« application de l'article 119 » n'est achevée. Bien plus, pour étendre la protection légale et rattrapper les retards tous ceux qui sont responsables dans cette matière doivent continuer à rester vigilants et actifs afin de faire entrer dans les mœurs ce qui, dans certains cas, n'est encore qu'un principe formel.

#### PREMIÈRE PARTIE

#### **Analyse critique du rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application au 31 décembre 1968 du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines**

(Article 119 du traité instituant la CEE et résolution de la conférence des États membres du 30 décembre 1961)

(\*) — Conclusions adoptées par les représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, le 29 février 1968, en ce qui concerne l'état d'application au 31 décembre 1966 du principe de l'égalité des salaires masculins et féminins (JO n° C 34 du 17 avril 1968, p. 10).

— Rapport de M. Berkhouwer (doc. 26/68) sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins

et résolution du 13 mai 1968 (JO n° 55 du 5 juin 1968, p. 7).

#### *Introduction*

3. Le cinquième rapport établi par la Commission sur l'état d'application du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines comporte deux chapitres. Dans le premier chapitre, intitulé « Situation dans les États membres » on trouve les réponses fournies par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs au questionnaire que la Commission leur avait envoyé. Le second chapitre, intitulé « Quelques résultats statistiques de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires » donne les premières indications de cette enquête de structure originale menée au niveau communautaire.

Ces renseignements sur la situation de fait dans le domaine de l'égalité des rémunérations ont servi de base à des « conclusions » d'ordre juridique et politique de la part de la Commission.

#### I — *Situation dans les États membres*

##### *Belgique*

4. Les réponses au questionnaire sont communes au gouvernement et aux partenaires sociaux.

Pendant la période couverte par ce cinquième rapport et s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 1967 au 31 décembre 1968, une loi (du 31 mars 1967) et un arrêté royal (n° 40 du 24 octobre 1967) sur le travail des femmes, ont comblé une lacune légale et réglementaire dans ce domaine. Dans l'arrêté royal sus-nommé, un article relatif à l'égalité des rémunérations a été inséré. L'article 14 de cet arrêté dispose que « toute travailleuse peut intenter, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins ». Cet article ne définit pas directement la notion d'égalité de rémunération mais renvoie explicitement à l'article 119 du traité de Rome, et permet donc l'adoption d'une interprétation identique de cette notion dans les six États membres de la Communauté, notamment grâce à l'interprétation de la Cour de justice des Communautés européennes. Les travailleuses en Belgique qui

s'estiment lésées au point de vue de l'égalité de rémunération peuvent donc s'adresser à la juridiction compétente pour obtenir la reconnaissance de leurs droits. C'est évidemment à la travailleuse en tant que demanderesse qu'il incombera de faire la preuve de la discrimination commise à son égard.

5. Il existe en Belgique certaines conventions collectives qui ne garantissent pas encore l'application intégrale du principe de l'égalité de rémunérations. C'est le cas notamment dans le domaine des industries de l'alimentation, du textile, de la céramique.

Il est à noter que dans la plupart des conventions collectives renouvelées, les salaires féminins ont été revus de façon à les porter à 100 % ou à les rapprocher autant que possible des salaires masculins. Dans quelques secteurs importants du point de vue du travail féminin, on a élaboré une classification commune aux hommes et aux femmes.

En ce qui concerne les ouvriers, on note encore dans certaines conventions collectives où les salaires ont été adaptés, des salaires différents pour les femmes et pour les hommes, bien que les écarts soient peu importants. De même il subsiste encore quelques conventions collectives qui font une différence selon le sexe en ce qui concerne les salaires minimaux.

6. Le rapport sur la situation en Belgique contient une indication intéressante du point de vue psychologique, lorsqu'il affirme que « l'incertitude quant au degré d'application du principe d'égalité dans la Communauté et quant à l'uniformité de son interprétation a créé une atmosphère qui n'a pas toujours été favorable à l'application immédiate et complète de la résolution du 30 décembre 1961 » sur l'égalisation des salaires masculins et féminins.

D'autre part, le gouvernement belge constate qu'il n'a pas été possible d'arriver dans la Communauté à une interprétation unanime de l'article 119. On note finalement, qu'une « information claire et objective concernant le degré d'application de l'article 119 aurait sans doute été susceptible de faire disparaître les hésitations, l'inquiétude et l'incertitude quant à l'incidence de la mise en œuvre du principe sur la position concurrentielle des entreprises dans la Communauté ».

Le gouvernement belge et les partenaires sociaux souhaitent tout spécialement que le groupe de travail spécial pour l'article 119 axe ses travaux sur la réalisation des objectifs énoncés au point 6 de la résolution du 30 décembre 1961, et concernant l'organisation d'une enquête statistique sur la structure des salaires et une autre enquête sur les salaires masculins et féminins.

## République fédérale d'Allemagne

7. Pour l'Allemagne, les instruments légaux et juridictionnels garantissant aux travailleurs féminins un droit à l'égalité des rémunérations n'ont pas subi de changement depuis le dernier rapport.

Le patronat allemand et le gouvernement fédéral estiment que le principe d'égalité des rémunérations est réalisé en république fédérale d'Allemagne. Ils sont d'avis que l'existence des catégories de salaires pour travaux légers ne peut pas constituer un désavantage pour la femme étant donné qu'elles sont applicables à la fois à la femme et à l'homme. Il s'agit ici d'une délimitation effective en fonction de critères objectifs sans qu'il soit tenu compte du sexe du travailleur. L'opinion publique cependant ne partage pas entièrement cette façon de voir (1).

La Fédération des syndicats allemands (DGB) de son côté, donne une liste de conventions collectives de l'industrie du cuir qui prévoyait encore au 31 décembre 1968 une classification différente pour les salaires des hommes et des femmes.

On enregistre cependant une évolution positive dans l'industrie de la fabrication du papier et en vertu d'un accord de 1966, les groupes de salaires pour travaux légers ont été portés en trois étapes jusqu'au 31 décembre 1967 à 100 % du salaire horaire conventionnel d'un manœuvre.

La DGB note que dans l'industrie de production de cuir, la rémunération pour les travaux au temps et pour les travaux à la tâche s'effectue d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes.

8. D'une façon générale, dans les secteurs tarifaires occupant beaucoup de main-d'œuvre féminine, on considère essentiellement qu'il s'agit de femmes sans spécialisation qui ne peuvent effectuer que des travaux dits légers. Cette appréciation subjective basée exclusivement sur l'effort physique fait entrer les femmes dans la classification de salaires au niveau le plus bas et par conséquent le moins rétribué, même lorsque ces femmes, sans accepter un travail musculaire pénible, exécutent des travaux qui mériteraient une qualification supérieure ou qui sont égaux ou équivalents à un travail plus pénible du seul point de vue physique.

La DGB constate l'existence des catégories de salaires pour travaux légers dans les secteurs suivants : industrie chimique, industries du bois et du papier, industrie des produits alimen-

(1) Si l'on en juge par un reportage publié dans l'hebdomadaire « Stern » du 27 décembre 1970, sous le titre « Les femmes le font à meilleur compte » et avec le sous-titre « En République fédérale, les femmes engagées dans la vie active sont dupées. Alors qu'un ouvrier gagne 6 DM, une ouvrière ne reçoit que 3,6 DM. Et cela pour un travail identique. »

taires. Dans toutes les conventions collectives où cette catégorie existe encore, elle est la dernière des catégories de salaires.

En résumé, pour le patronat allemand le principe d'égalité de rémunérations est réalisé en république fédérale d'Allemagne, tandis que la DGB déclare que l'application des dispositions en matière de classement des catégories tarifaires ne permet pas encore de considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisée.

A ce sujet, l'hebdomadaire allemand « Der Spiegel » vient de publier les données d'une enquête <sup>(1)</sup> d'où il résulte notamment :

- qu'une ouvrière sur deux ne gagne que 300 à 600 DM par mois et qu'aucune ouvrière ne gagne plus que 1 200 DM par mois (Statistisches Jahrlauch) ;
- qu'une femme fonctionnaire sur deux (43,3 %) et une employée sur sept (14 %) gagne 800 à 1 200 DM par mois (net) tandis qu'une ouvrière sur cent (1,1 %) seulement atteint ce revenu (pour les ouvriers masculins : un sur quatre = 25,4 %) ;
- qu'une ouvrière sur dix (10,3 %) seulement bénéficie d'un revenu entre 600 et 800 DM, revenu atteint par la majorité des hommes (46,7 %) ;
- qu'à l'heure actuelle comme en 1882, un tiers des salaires féminins reste inférieur aux salaires des hommes bien que dans la plupart des cas leur travail est équivalent et bien que, selon des chiffres publiés en 1968 par le DGB, 36 % des femmes au travail sont les principaux gagne-pain du ménage ;
- que sont considérées comme « typiquement féminines » les occupations pour lesquelles, en raison de leurs capacités biologiques comportant adresse, attention et réactions plus développées des nerfs, les femmes sont plus douées que les hommes (SPD, Membre du Landtag - Membre de IG Metall Olaf Radek).

9. Bien que ni cette enquête ni le reportage dont il est question au paragraphe 7 n'aient un caractère officiel, ils démontrent qu'un problème subsiste, même si les écarts n'ont peut-être pas l'importance prétendue.

Étant donné ces prises de positions publiques et les opinions divergeantes du patronat et du syndicat, il convient de relever avec satisfaction que ce problème a fait l'objet d'un rapport du gouvernement fédéral au Bundestag, à la suite duquel les commentaires suivants ont été formulés par le « Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung » :

« S'agissant du problème du salaire féminin, il importe de distinguer entre la réalisation, dans le respect des règles, du principe du « salaire identique pour un travail identique » et la pratique des catégories de salaires dits pour travaux légers. Du point de vue du respect des règles, on peut considérer, notamment en ce qui concerne les conventions collectives, que le principe de l'égalité des salaires est réalisé en République fédérale. Il n'y a plus aujourd'hui — ainsi qu'il est dit fort justement dans le rapport — que dans l'industrie du cuir de Hesse et de Bavière qu'il existe encore des conventions collectives dans lesquelles le principe n'est pas réalisé. Cependant, les parties aux conventions collectives sont actuellement engagées dans de nouvelles négociations et les syndicats réclament une classification des catégories de salaires qui soit basée uniquement sur l'activité exercée et qui ne tienne pas compte de la personne qui exerce cette activité.

Pour ce qui est de la pratique exercée dans les entreprises, les parties aux conventions collectives ne sont pas d'accord sur le point de savoir si les catégories de salaires pour travaux légers sont appliquées de manière discriminatoire à la main-d'œuvre féminine. Le DGB déclare que du fait de ces catégories, la rémunération de la main-d'œuvre féminine est défavorisée et sous-évaluée (selon le rapport du DGB à la CEE). L'union des fédérations patronales allemandes conteste énergiquement ce fait. Je dois à la vérité de dire qu'au ministère fédéral du travail et des affaires sociales on semble avoir des raisons de croire que les catégories de salaires pour travaux légers donnent fréquemment lieu à des abus. Jusqu'ici, le gouvernement fédéral n'a ni confirmé ni infirmé ce point. Il envisage toutefois, en accord avec les parties aux conventions collectives, de faire procéder à une large enquête pour clarifier cette question et y trouver une solution. Les enquêtes porteront sur les différents secteurs économiques dans lesquels sont appliquées des catégories de salaires pour travaux légers. L'étude préliminaire sur la méthode à suivre étant entre temps terminée, le gouvernement fédéral espère pouvoir faire procéder à cette enquête générale dans les prochaines semaines <sup>(2)</sup>. »

#### France

10. Les réponses ont été fournies par le gouvernement qui les a communiquées aux partenaires sociaux. Seule, l'organisation syndicale de travailleurs CFDT a donné des informations complémentaires.

<sup>(1)</sup> Cf. l'article publié dans le « Spiegel » n° 5/1971 du 25 janvier 1971 et intitulé : « Quiconque a travaillé à la chaîne ne trouve plus sa place dans la vie normale », un article sur les catégories désavantagées (IV) : ouvrières.

<sup>(2)</sup> Lettre du 23 mars 1971 du ministère du travail et des affaires sociales à M. Walter Behrendt.

Sur le plan légal, on signale que le respect d'un salaire minimum interprofessionnel garanti fixé sans aucune discrimination de sexe s'impose à tous les employeurs du secteur privé. Durant la période considérée, ce SMIG a été considérablement majoré et uniformisé sur l'ensemble du territoire et dans les secteurs agricoles et non agricoles.

Le Comité d'étude et de liaison des problèmes du travail féminin créé en 1965, et fonctionnant auprès du ministère des affaires sociales, en qualité d'organisme consultatif, procède à des études sur l'ensemble des questions posées par la rémunération du travail féminin.

Une ordonnance (67-830 du 27 septembre 1967) a assoupli les procédures d'extension des conventions collectives et facilite par là l'application et le contrôle du principe de l'égalité.

11. Aucun litige ne s'est élevé en matière de respect de l'égalité des salaires masculins et féminins ni devant les commissions de conciliation ni devant les tribunaux depuis le 31 décembre 1966.

La CFDT estime que « le relèvement des salaires féminins est incontestable depuis les grèves de mai-juin 1968 » : cela prouve que les femmes se trouvent situées à une échelle hiérarchique basse, car la diminution constatée des écarts est due à deux facteurs concomitants, un relèvement important du SMIG et de nombreux accords favorisant les catégories au bas de l'échelle.

Si en général il n'y a plus de catégories distinctes de fonctions créées les unes pour les hommes et les autres pour des femmes, ces catégories existent encore de l'avis de la CFDT dans les conventions intéressant la chaussure et la tannerie. Une pratique curieuse est signalée par la CFDT selon laquelle dans l'industrie électronique « il est fait appel en priorité à des jeunes filles ayant un certificat d'aptitude professionnelle de couture ce qui donne à l'employeur des garanties de dextérité tout en lui permettant de ne pas rémunérer ces salariées comme professionnelles ».

12. En ce qui concerne les taux de rémunérations individuelles effectivement perçues par les travailleurs de l'un et de l'autre sexe, des différences sont encore relevées, notamment par l'enquête trimestrielle du ministère des affaires sociales. Le gouvernement français pense que ces écarts trouvent leur origine non dans le sexe des travailleurs mais dans des différences de rendement, d'ancienneté, de compétences et que ces écarts existent également entre travailleurs d'un même sexe. Au reste, les récents résultats statistiques font apparaître une diminution de l'écart moyen qui était de 10,1 au 1<sup>er</sup> janvier 1966, de 9,8 au 1<sup>er</sup> janvier 1967, de 9,5 au 1<sup>er</sup> janvier 1968 et de 7,3 au 1<sup>er</sup> juillet 1968. Les disparités s'expliquent aussi du fait d'un certain

nombre de primes (d'insalubrité, de danger, etc.) qui par leur nature s'ajoutent le plus souvent aux salaires masculins et du fait de l'existence de majorations de salaires (majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, des jours fériés) dont ne bénéficie généralement pas le personnel féminin. La CFDT de son côté constate également une réduction de l'écart général, notamment après les grèves de mai-juin 1968.

13. En résumé le gouvernement estime qu'aucune difficulté nouvelle n'est apparue depuis le dernier rapport (1966). La CFDT note toutefois trois difficultés : une insuffisance notoire de la formation professionnelle des femmes, une prise en considération insuffisante de la qualification professionnelle à l'égard des femmes qui ont pu l'acquérir et le fait que les salaires réels sont laissés à la seule autorité patronale, et elle termine en déclarant que « rien ne peut amener à conclure d'une façon certaine qu'il n'existe pas une certaine discrimination ».

14. En dehors du rapport examiné notons encore les demandes présentées en France par le Comité d'action féminine européenne (CAFE) tendant à obtenir une loi sur l'égalité des salaires masculins et féminins. Les propositions du CAFE contiennent notamment les déclarations suivantes : « La rémunération de tout travail, quel qu'il soit, devra être évaluée en fonction du travail lui-même, sans aucune discrimination fondée sur le sexe du travailleur l'effectuant ». De même « la hiérarchie des salaires et des fonctions sera unique et aucune catégorie de travail ne sera « réservée » à l'un ou à l'autre sexe ».

#### Italie

15. D'après les réponses apportées au questionnaire, la pleine application du principe de l'égalité est vérifiée aussi bien par le gouvernement que par les organisations syndicales et les inspections du travail. Les rapports adressés au ministère du travail permettent de conclure que l'égalité est largement appliquée selon les modalités prévues par les conventions collectives du travail. Par ailleurs, la doctrine et la jurisprudence sont unanimes à considérer l'article 37 de la Constitution comme une règle impérative d'application immédiate. Toutes les travailleuses possèdent de ce fait un droit subjectif à l'égalité de rémunération, droit dont elles peuvent se prévaloir devant les tribunaux. Deux jugements rendus par des instances juridictionnelles de Rome en 1967 illustrent la portée de ce droit.

16. En mars 1968 s'est tenue une conférence nationale sur les problèmes du travail des femmes. On y a mis l'accent sur les thèmes suivants : nécessité de sortir des situations traditionnelles qui limitent en fait les horizons professionnels

féminins, formation professionnelle, révision de la législation en matière de protection du travail féminin et de protection des travailleuses mères, services sociaux. Au chapitre des renouvellements de conventions collectives survenues dans les deux dernières années, le rapport italien signale des progrès dans la plupart des secteurs. Ce qui veut dire qu'il reste néanmoins certaines conventions collectives insuffisantes au regard du principe de l'égalité de rémunérations.

17. Les innovations relatives à la rémunération du personnel féminin ont consisté en une révision du classement du personnel pour aboutir à une classification unique des fonctions. Là où l'on comptait 8 catégories professionnelles on n'en trouve plus généralement que 5. De même la différence de rémunération frappant les travailleuses occupées dans les fonctions « mixtes » tend à être supprimée.

Dans le secteur agricole, on note la subsistance de deux catégories exclusivement féminines. Cette situation s'explique peut-être par les faits mais est en contradiction avec l'un des points contenu dans la résolution de la conférence des États membres du 30 décembre 1961.

Pour ce qui est du secteur public, on doit constater qu'en pratique « les femmes se présentent uniquement aux concours pour le grade d'ouvrier non qualifié, tandis que les hommes se présentent à tous les concours. »

Des différences de rémunérations subsistent encore dans les conventions collectives provinciales des coiffeurs pour hommes et pour dames, basées sur la diversité des fonctions ; dans certaines provinces, les fonctions exercées principalement par des femmes sont automatiquement classées dans la catégorie des journaliers non qualifiés ; dans certaines conventions collectives provinciales de l'agriculture et de l'artisanat subsistent encore des catégories de travaux spécifiquement féminins.

18. Finalement les raisons psychologiques et d'habitude semblent jouer beaucoup plus dans ce domaine que des lacunes réglementaires ou la mauvaise volonté. Le fait qu'en dehors des secteurs d'emplois féminins traditionnels comme l'habillement, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les catégories les plus élevées devrait s'expliquer par des raisons de milieu et de tradition et dans certains cas par le moindre niveau de formation professionnelle des travailleuses. Bien qu'il n'existe en Italie aucun obstacle légal à la fréquentation des écoles de toute nature et de tout degré par les femmes, ni à leur participation aux activités de formation professionnelle extra-scolaire, leur participation effective à ces activités au-delà de la scolarité obligatoire est toujours très réduite, notamment pour des raisons sociologiques et de tradition. Les organisations syndicales font état de leur volonté

de veiller à ce que les cas dans lesquels le principe de l'égalité n'est pas encore correctement appliqué soient éliminés à l'occasion du renouvellement des conventions provinciales et ceci conformément à l'accord conclu en marge de la convention nationale des journaliers.

#### *Luxembourg*

19. Alors que le gouvernement et la Fédération des industriels luxembourgeois ont donné leurs réponses au questionnaire communautaire, « aucun renseignement n'a été fourni par les syndicats des travailleurs ».

Par une loi du 17 mai 1967 le Parlement luxembourgeois a ratifié la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail établissant le principe de l'égalité de rémunérations entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

La réglementation concernant le salaire social minimum est 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 privée ou publique, à l'exception des gens de maison, de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture. Cette réglementation pose formellement le principe de l'application du salaire social minimum et du salaire minimum pour travailleurs qualifiés, tant aux rémunérations des travailleurs masculins qu'à celles des travailleurs féminins.

Pour tout le reste, la situation semble inchangée depuis le 31 décembre 1966, c'est-à-dire qu'en dehors du droit subjectif pour les femmes d'aller en justice pour obtenir l'égalité de rémunération découlant de la législation sur le salaire minimum, ce droit existe encore en vertu de la législation sur les traitements des fonctionnaires et employés publics ainsi qu'en vertu des conventions collectives de travail, qui s'appliquent à plus de 80 % des travailleurs industriels. D'après les déclarations concordantes du gouvernement et des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs, toutes les conventions collectives en vigueur dans le Grand-Duché au 30 juin 1963 étaient conformes aux normes énoncées dans la résolution du 30 décembre 1961.

La Fédération des industriels luxembourgeois estime que l'égalité des salaires est réalisée au Grand-Duché.

20. Au sujet du Luxembourg, il est intéressant de mentionner quelques résultats statistiques de l'enquête de structure examinée plus loin dans ce rapport.

On y lit notamment ceci : « pour les seules industries manufacturières, l'écart de gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes était, en octobre 1966 de 45,5 % au Luxembourg. Cette moyenne cache évidemment un certain nombre d'effets de structure <sup>(1)</sup> ».

On apprend un peu plus loin dans cette enquête de structure que « la proportion d'ouvriers qualifiés est partout plus élevée chez les hommes que chez les femmes mais (que) cela est particulièrement net au Luxembourg (où 3,8 % des femmes sont qualifiées contre 34,6 % des hommes) ».

#### *Pays-Bas*

21. Les réponses concernant les Pays-Bas ont été données par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux réunis au sein de la « Stichting van de Arbeid » (Fondation du travail). Au cours des dernières années un progrès appréciable a été enregistré. Pour un travail égal le principe du salaire égal aurait été réalisé dans presque toutes les branches d'activité. Pour un travail équivalent les salaires féminins seraient en ce moment « en grande partie » à 100 % des salaires masculins.

Une loi votée le 27 novembre 1968 sur le salaire minimal et le pécule de vacances minimal est entrée en vigueur le 23 février 1969. Cette loi ne fait aucune distinction entre travailleurs masculins et travailleurs féminins. L'article 10 de cette loi donne en outre la possibilité au ministre des affaires sociales et de la santé publique de déterminer pour une période qu'il fixe lui-même, le salaire minimal de certaines catégories de travailleurs. Le gouvernement néerlandais exprime l'espoir qu'une réalisation généralisée du principe de l'égalité des rémunérations sera possible dans un avenir rapproché.

Dans les cas où l'égalité de rémunérations existe en vertu d'une convention collective, d'un contrat individuel ou de la décision du collège des médiateurs d'État sur le salaire minimal (d'application jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi précitée) le travailleur féminin peut prétendre à ce droit et le faire valoir en intentant une action en justice. La travailleuse adulte, mariée ou non, peut rester sous sa propre responsabilité.

22. Signalons que dans les explications jointes au projet de budget pour 1971, le gouvernement néerlandais déclare qu'il n'existe plus d'obstacle à la ratification de la convention n° 100 de l'OIT et qu'il recommande l'adoption prochaine de la loi de ratification.

(1) « C'est ainsi que le pourcentage moyen relatif au Luxembourg (45,5%) ne saurait, sans réserves particulières, être comparé avec les pourcentages des 5 autres pays (24,8% en Italie, —27,5% en France, —30,3% en Allemagne, —31,9% en Belgique, —39,3% aux Pays-Bas) en raison de la structure sectorielle tout à fait particulière de l'industrie luxembourgeoise, pratiquement dominée par une industrie sidérurgique aux salaires traditionnellement élevés. »

23. Dans un grand nombre de conventions collectives, le pourcentage des salaires des travailleuses par rapport aux salaires des travailleurs masculins a été relevé. Cependant on note encore (annexe au rapport concernant les Pays-Bas) des écarts supérieurs au pourcentage primitivement considéré normal de 15 % dans les branches d'activité suivantes : boulangerie, industrie de la confection, industrie des articles en cuir, industrie de la céramique. Par ailleurs, dans certains cas, les parties ont déjà défini dans la convention collective la manière dont les salaires féminins seront à l'avenir amenés au niveau des salaires masculins (dans l'industrie du cigare l'égalité des rémunérations est pleinement réalisée au 1<sup>er</sup> janvier 1971).

24. Le programme d'action de février 1967 de l'organe consultatif des trois centrales syndicales contient un point spécialement consacré à l'égalité des rémunérations et où il est dit que les différences de salaires entre hommes et femmes pour un travail équivalent « devraient non seulement être éliminées du point de vue formel, mais aussi de façon effective ».

Notons encore que dans les conventions collectives on ne parle plus de travailleurs masculins et féminins mais de « travailleurs » auxquels on applique une seule et unique échelle de salaires. En résumé le gouvernement et les partenaires sociaux néerlandais déclarent qu'en général « un progrès non négligeable a pu être constaté ».

#### *II — Remarques sur les premiers résultats statistiques de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires*

25. Dans le second chapitre de son rapport, la Commission présente les premiers résultats au regard des salaires masculins et féminins de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, prévue dans la résolution de la conférence des États membres du 30 décembre 1961. La publication des résultats complets de cette enquête, menée par l'Office statistique des Communautés européennes, en collaboration avec les instituts nationaux de statistiques sur la base de données relatives au mois d'octobre 1966, vient d'être achevée <sup>(2)</sup>. Elle a pour but de fournir des renseignements sur les relations existantes entre les niveaux de salaires et les caractéristiques individuelles des salariés (sexe, qualification, âge, ancienneté dans l'entreprise, etc.). A titre expérimental, une investigation complémentaire a porté sur un certain nombre de professions clés dans 7 industries. La difficulté des tâches de l'exploitation mécanographique a fait choisir à l'Office statistique une exploitation

(2) « Structure et répartition des salaires 1966 » - *Statistiques sociales*, série spéciale, huit volumes. La prochaine enquête qui portera sur l'année 1972 est actuellement en cours de préparation.

limitée à la combinaison systématique des 3 critères les plus importants, à savoir la branche d'industrie, le sexe et la qualification professionnelle de l'ouvrier, un 4<sup>e</sup> critère étant en plus combiné, mais de façon non systématique, aux 3 premiers en choisissant successivement la taille de l'établissement, l'âge de l'ouvrier, la situation de famille, le système de rémunération et la présence au travail, l'ancienneté dans l'entreprise et l'âge.

Dans cette étude de l'Office statistique il est notamment souligné <sup>(1)</sup>, que, même au niveau d'une industrie donnée, toute comparaison de salaires suivant le sexe des ouvriers est encore un problème très délicat :

« Nombreux sont, en effet, les facteurs qui peuvent entraîner des écarts entre les salaires moyens de la main-d'œuvre masculine et ceux de la main-d'œuvre féminine : certains de ces facteurs sont de caractère purement structurel (différences d'âge, de qualification professionnelle, d'ancienneté de travail, etc., entre le groupe des hommes et celui des femmes), mais il existe aussi des facteurs (majorations de salaire pour travail à la tâche ou au rendement, pour travail supplémentaire, pour travail de nuit, pour travaux pénibles, dangereux, salissants, etc.) qui entraînent un écart de rémunération entre hommes et femmes en raison de différences dans la nature du travail dues à des causes d'ordre physiologique sanctionnées même, souvent, par la législation sociale des différents pays <sup>(2)</sup>. »

26. En ce qui concerne les écarts du gain horaire entre les hommes et les femmes, la Commission dans son rapport sur la situation au 31 décembre 1968, présente d'abord les résultats d'ensemble mais limités toutefois aux seules industries manufacturières, compte tenu des effectifs trop faibles ou inexistant du personnel ouvrier féminin occupé dans les industries extractives et dans le bâtiment. Pour ces seules industries manufacturières, l'écart de gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes était en octobre 1966 de — 24,8 % en Italie, de — 27,5 % en France, de — 30,3 % en Allemagne, de — 31,9 % en Belgique, de — 39,3 % aux Pays-Bas et de — 45,5 % au Luxembourg. Pour ce qui est des écarts de gain horaire par groupe de qualification dans les industries manufacturières, il apparaît que dans les deux pays où l'écart global moyen est le plus important, les Pays-Bas (39,3 %) et la Belgique (31,9 %) les écarts de gain horaire augmentent très sensiblement lorsque la qualification s'élève. Ceci est particulièrement net pour les Pays-Bas où les femmes non qualifiées ont un gain horaire moyen inférieur de

7,7 % au gain des hommes non qualifiés et où les femmes qualifiées ont un écart correspondant de — 40,1 %. Le classement des pays par ordre croissant d'importance des écarts de gains entre les femmes et les hommes pour chacun des trois groupes de qualification (non qualifiés, semi-qualifiés, qualifiés) — et sans tenir compte du Luxembourg — est le suivant :

- la *France* : deux fois au premier rang avec l'écart le plus faible (semi-qualifiés : — 19,4 % et qualifiés : — 25,8 %) et une fois au second rang (non qualifiés : — 15,6 %) ;
- l'*Italie*, une fois au premier rang (non qualifiés : — 9,1 %) une fois au second rang (semi-qualifiés : — 24 %) et une fois au troisième rang (qualifiés : — 29,4 %) ;
- l'*Allemagne*, une fois au second rang (qualifiés : — 26,8 %) et deux fois au troisième rang (non qualifiés : 21,8 % et semi-qualifiés : — 25,6 %) ;
- la *Belgique*, au quatrième rang pour les trois groupes (non qualifiés : — 25 %, semi-qualifiés : — 28,7 % et qualifiés : — 33,2 %) ;
- et les *Pays-Bas*, au cinquième rang pour les trois groupes (non qualifiés : — 31,3 %, semi-qualifiés : — 39,9 % et qualifiés : — 40,1 %).

27. La comparaison des salaires suivant le sexe des ouvriers est perturbée, entre autres, par les différences de « structures par industries » de la main-d'œuvre masculine et de la main-d'œuvre féminine ; en effet, celle-ci est concentrée dans un nombre restreint d'industries et pratiquement absente dans d'autres. Pour une analyse approfondie, il serait nécessaire, en conséquence, d'observer la situation au niveau de chacune des industries qui occupent de la main-d'œuvre féminine. Un premier essai d'analyse, prenant en considération la seule industrie textile et les critères qualification, âge et ancienneté, avait été fait par la Commission dans son rapport. Une étude à la fois plus large et plus approfondie, a par la suite été effectuée par l'Office statistique <sup>(3)</sup>. Cet examen a porté sur les quatre industries où se trouve concentrée la grande majorité des ouvrières (de 54 % à 77 % suivant les pays), à savoir les industries textiles, alimentaires, de l'habillement et du matériel électrique. Plusieurs facteurs ont été pris en considération au sein de chaque industrie ; il s'agit du niveau de qualification professionnelle, de l'âge, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la taille des établissements, du système de rémunération et du travail supplémentaire. On a pu ainsi constater que, une fois éliminée, même partiellement, l'influence de ces différents facteurs, les écarts entre les salaires des femmes et ceux des hommes se réduisent plus ou moins sensiblement, tout en restant importants. Ainsi, dans l'industrie de l'habillement,

<sup>(1)</sup> Œuvre précitée, volume 8, « Synthèse pour la Communauté », p. 100-101.

<sup>(2)</sup> Il est bien connu, en effet, que des dispositions législatives défendent par exemple dans certains cas de recourir à de la main-d'œuvre féminine pour des travaux de nuit ou demandant des efforts physiques particuliers.

<sup>(3)</sup> Œuvre précitée, n° 8, « Synthèse pour la Communauté », p. 98 à 216.

les écarts de salaires entre groupes homogènes au point de vue de la qualification, de l'âge et de la taille de l'établissement, allaient, une fois éliminée l'influence des primes et des heures supplémentaires <sup>(1)</sup>, de 10 à 11 % en Italie, de 14 à 15 % en France, de 20 à 22 % en Allemagne, de 21 à 23 % en Belgique et de 28 % aux Pays-Bas. Dans l'industrie textile, ces écarts allaient de 14 % en France, de 15 à 16 % en Italie, de 19 % en Allemagne, de 24 % en Belgique et de 31 % aux Pays-Bas. Dans les industries alimentaires, les chiffres respectifs étaient de 11 à 14 % pour l'Italie, de 16 à 19 % en France, de 18 à 20 % pour la Belgique, de 20 à 22 % pour l'Allemagne et de 23 % pour les Pays-Bas. Enfin, pour l'industrie du matériel électrique, les écarts allaient de 3,5 à 12 % en Italie, de 8 à 11,5 % en France, de 12,5 % aux Pays-Bas, de 18 à 22 % en Allemagne et de 19,5 à 21 % en Belgique.

Il en ressort que cette comparaison conduit à des résultats sensiblement analogues pour les industries textiles, alimentaires et de l'habillement, où les écarts les plus faibles ont été enregistrés en Italie et en France, ces pays étant suivis de ce point de vue et dans l'ordre par l'Allemagne, la Belgique et les Pays-Bas. Pour l'industrie du matériel électrique, les écarts les plus faibles étaient enregistrés en France, en Italie et aux Pays-Bas, ces pays étant respectivement suivis par l'Allemagne et la Belgique.

### III — *Considérations générales sur cette enquête de structure*

28. Même si l'on note une réduction des écarts de gain horaire moyen lorsqu'on passe d'une comparaison de l'ensemble des industries manufacturières, toutes qualifications, toutes anciennetés et tous âges réunis à une comparaison pour l'industrie textile, par groupe de qualification professionnelle et pour des ouvriers d'une tranche d'âge et d'une catégorie d'ancienneté relativement élevées, il n'en reste pas moins que dans tous les pays ces écarts sont toujours fort importants, notamment pour les ouvrières semi-qualifiées et plus encore pour les ouvrières qualifiées. Les premiers résultats de cette enquête sur la structure ont donné l'image suivante : les écarts semblent les moins grands dans un groupe de trois pays : Allemagne, France et Italie, C'est aux Pays-Bas que ces écarts sont les plus importants, la Belgique occupant une situation intermédiaire. Cette image est d'ailleurs renforcée par les premières indications résultant de l'enquête complémentaire sur des professions bien déterminées comme celles de « bobineur » et de « conducteur de continu à filer ». Pour ces deux professions les écarts globaux du gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hom-

mes (tous autres critères réunis : âge, ancienneté, taille des établissements, etc.) sont les suivants :

- de 0,3 % en France, de 7,4 % en Allemagne, de 12,2 % en Italie, de 17,3 % en Belgique et de 24,3 % aux Pays-Bas pour la profession de « bobineur »,
- et de 8,6 % en France, de 15,4 % en Belgique, de 17,3 % en Italie et de 18,7 % en Allemagne pour la profession de « conducteur de continu à filer », les chiffres néerlandais n'étant pas vraiment significatifs.

## DEUXIÈME PARTIE

### Évaluation de la situation actuelle

#### I — *Conclusions de la Commission des Communautés européennes*

29. Dans ses conclusions, la Commission des Communautés européennes note des progrès en ce qui concerne l'aspect juridique de la mise en œuvre du principe de l'égalité. C'est le cas notamment pour le Luxembourg et la Belgique. Seuls les Pays-Bas ne connaissent pas de dispositions constitutionnelles et législatives, mais on enregistre l'introduction d'un salaire minimal garanti et la possibilité d'une ratification de la convention n° 100 de l'OIT.

30. Sur le plan des conventions collectives, la Commission signale la subsistance de lacunes de trois types :

- l'inexistence de toute convention collective pour un certain nombre de secteurs, sous-secteurs ou régions,
- des dispositions conventionnelles constituant des discriminations directes de salaires à l'égard des travailleurs féminins,
- et enfin des discriminations indirectes opérées surtout au niveau des classifications professionnelles.

31. Pour ce qui est de l'application effective de l'article 119, la Commission dispose pour la première fois des résultats d'une enquête statistique sur la structure et la répartition des salaires. Malgré les réserves habituelles des statisticiens et qui sont tout à fait justifiées, certains grands traits se dégagent assez clairement. Dans trois pays, l'Allemagne, la France et l'Italie, les écarts de gain horaire moyen entre hommes et femmes semblent moins élevés. Aux Pays-Bas ces écarts atteignent les taux les plus élevés, la Belgique se trouvant dans une position intermédiaire.

32. Résumant en quelques lignes son appréciation de l'application de l'article 119, la Commission estime « que les six États membres étaient

(1) Moyennes arithmétiques simples des séries de cas.

encore loin, au 31 décembre 1968, d'avoir respecté intégralement toutes les obligations contractées dans l'article 119 du traité instituant la CEE et dans la résolution de la conférence des États membres du 30 décembre 1961 ». Elle note « certains progrès » mais également « des insuffisances, voire des carences ». Elle est d'avis que « toutes les instances responsables dans les pays membres — partenaires sociaux et aussi gouvernements — doivent conjuguer leur action pour passer du stade du respect formel à celui de la mise en œuvre concrète du principe de l'égalité des rémunérations ».

## II — Évaluation et conclusions

33. D'une façon très générale, nous constatons que la protection légale assurée aux travailleurs féminins et l'application conséquente du principe de l'égalité des rémunérations vont de pair. Là où cette garantie existe, la situation est meilleure. Notons encore que cette protection tend à devenir complète dans tous les États membres.

34. Il reste cependant des difficultés à réduire. Ainsi les hésitations d'interprétation des notions « travail égal » et « salaire égal » ne pourront être levées aussi longtemps que l'on ne dispose pas d'analyses des emplois très précises et admises par toutes les parties intéressées. Il est très souhaitable que la Commission poursuive ses efforts dans l'étude des « job-evaluations ».

Il apparaît ensuite que si la discrimination directe recule rapidement grâce aux efforts de toutes les autorités responsables, la discrimination indirecte, plus subtile à saisir, prend la relève. Cette discrimination qui n'ose plus dire son nom se manifeste comme nous l'avons vu notamment dans les formes suivantes :

- dans la classification systématique des travailleurs féminins dans les catégories salariales les plus basses ;
- dans l'emploi intentionnel de femmes qualifiées à des postes de travail ne requérant pas de qualification ;
- dans le secret des rémunérations et des critères retenus pour l'avancement ;
- dans la sous-estimation de la valeur du travail féminin sous prétexte que la dextérité (par exemple) est moins importante que l'effort physique.

35. Si cette situation injustifiable peut persister, c'est que gouvernements, employeurs, syndicats, une partie des travailleurs féminins et beaucoup trop de femmes en général, l'acceptent sans protester. Et s'ils l'acceptent, pensent de nombreux observateurs, c'est autant pour des raisons « économiques » (coût social d'une réelle égalisation, diminution du profit, concurrence internationale,

etc.) que pour des raisons — plus ou moins conscientes — de tradition et de mentalité.

C'est l'idée qu'exprimait l'Assemblée consultative du Conseil de l'Europe (1) lorsqu'elle déclarait « cette situation est due dans une large mesure à la survivance de conceptions et de préjugés dans de larges couches de la population, même parmi les femmes elles-mêmes » et qui est confirmé par des études sociologiques (2).

36. On a souvent souligné dans ce contexte l'importance des structures sociales d'une certaine tradition de l'Europe occidentale et des structures mentales collectives et individuelles qui leur correspondent.

Jusqu'à un passé récent, la femme n'y était pas considérée comme un être humain égal à l'homme, à part entière, capable de mener une vie individuelle, familiale, juridique, sociale et professionnelle, majeure, indépendante, et en tous points comparable à celle de l'homme. Certains croient encore pouvoir lui refuser cette égalité. Mais ces temps sont révolus — la situation de la femme par rapport à l'homme, sa place dans la société, sa valeur au travail ne sont plus psychologiquement inférieures, sociologiquement subordonnées.

37. Concrètement, que reste-t-il à faire ? Que faut-il préconiser pour arriver à une solution rapide du problème de l'inégalité des rémunérations masculines et féminines pour un même travail ?

(1) Recommandation 504, 28 septembre 1967.

(2) CNRS, groupe d'ethnologie sociale, Chombart de Lauwe e. a. : « La femme dans la société. Son image dans différents milieux sociaux », Paris 1963, p. 253-254 : « Le salaire féminin ».

« La rémunération de la femme a été comparée à celle de l'homme, en offrant à la discussion le fait suivant « dans certains métiers, pour un même travail, les femmes sont moins payées que les hommes, et en demandant de critiquer cette situation. » Est-ce un bien ? est-ce un mal ?

La quasi-totalité des sujets affirment que c'est un mal :

C'est un mal : ouvrier .....	92,8 %
intermédiaire .....	90 %
milieu aisé .....	80 %

Si la moyenne des sujets aisés est moins élevée que dans les autres catégories socio-professionnelles, c'est que 30% des femmes du 7<sup>e</sup> arrondissement (de Paris) pensent qu'il est souhaitable qu'une inégalité de salaire existe entre les salaires masculins et féminins. Ceci correspond certes au manque fréquent d'expérience personnelle d'un travail professionnel, mais aussi au souci de maintenir un certain ordre établi, en particulier une rigoureuse différenciation des tâches masculines et féminines, tant dans le foyer que dans la vie professionnelle.

Le petit nombre de sujets, qui justifient une inégalité de salaire à l'avantage des hommes, désire protéger l'honneur masculin : « c'est nécessaire pour le prestige des hommes », dit une femme d'ouvrier. « Si l'homme ne gagnait pas plus, il perdrait ses prérogatives de chef de famille », affirme à son tour une femme de milieu intermédiaire. De tels arguments avaient déjà été avancés pour refuser le principe de l'exercice d'un métier par les femmes. L'honneur masculin exigerait alors que le devoir de nourrir sa famille incombe uniquement, ou du moins en majeure partie, au père de famille. De même, l'inégalité des salaires masculins et féminins est considérée comme une sorte de symbole des prérogatives masculines, une garantie de voir l'homme demeurer vraiment le chef. Certains estiment : « ce n'est peut-être pas très juste (de voir le travail féminin moins payé que le travail masculin) mais ce n'est pas un mal ; si c'était autrement, toutes les femmes voudraient travailler hors de chez elles », or, « c'est à l'homme de gagner la vie pour deux ». D'autres évoquent aussi l'irrégularité de présence des femmes au travail : « elles manquent souvent, elles ont des congés-maternités, c'est assez normal que leurs salaires soient légèrement inférieurs à ceux des hommes. » Ces positions ne sont toutefois que celles d'une très petite minorité. »

Il faut d'abord que les femmes elles-mêmes se rendent compte des discriminations et du traitement inégal dont elles peuvent encore être l'objet, qu'elles protestent, se défendent, s'organisent, plaident. Nous avons constaté avec intérêt que parmi les recours récents devant la Cour de justice des Communautés européennes, il s'en trouve un qui tend à faire interpréter par celle-ci l'article 119. En effet, le Conseil d'État belge a fait devant la Cour un renvoi pour décision préjudicielle d'un litige entre une hôtesse de l'air de la Sabena et l'État belge. L'hôtesse ayant atteint l'âge de la retraite conteste certaines discriminations qu'elle subirait en tant que salaire, pension de retraite et statut des hôtesse de l'air par rapport au reste du personnel navigant (affaire 80-70).

38. Nous notons par ailleurs une question écrite<sup>(1)</sup> concernant les droits de femmes fonctionnaires des Communautés européennes qui du fait de leur mariage avec un citoyen de la nationalité du lieu d'affectation (Bruxelles et Luxembourg) perdent le bénéfice de l'indemnité de dépaysement. Ces femmes y voient une discrimination fondée sur le sexe par rapport à leurs collègues masculins ayant épousé des ressortissantes des mêmes États membres. Elles contestent d'autre part que cette indemnité et d'autres doivent être liées à la situation de « chef de famille ». Dans sa réponse, la Commission européenne reconnaît que « le lien établi par le statut entre le droit à l'indemnité de dépaysement et la qualité de chef de famille aboutit au fait, pour l'octroi de cette indemnité, à des résultats différents suivant le sexe ».

La discrimination étant ainsi reconnue, il est pour le moins étonnant que la Commission européenne n'a encore rien entrepris pour la supprimer.

39. Les organisations d'*employeurs* et les syndicats de *travailleurs* conscients de l'importance des travailleurs féminins dans l'économie, doivent, à notre avis, se concerter au sein d'une commission paritaire ad hoc au niveau communautaire pour arriver après des négociations, à

un accord européen concernant la pleine application de l'article 119, du type de l'accord européen sur la durée de travail dans l'agriculture.

Les gouvernements des États membres, respectueux de la majorité de l'électorat — qui est féminin — doivent s'attacher à éliminer tous les obstacles à un traitement véritablement égal de la femme au travail. Ils devraient à cet effet décider l'établissement d'un nouvel échancier précis relatif à l'application intégrale de l'article 119.

Quant à la Commission, nous devons lui rappeler les promesses faites il y a un peu plus de deux ans concernant la publication de deux documents de synthèse sur l'emploi et la qualification du travail féminin, d'une part, et l'analyse des conditions de travail des femmes d'autre part<sup>(2)</sup>. Nous avons appris que Mme E. Sullerot a été chargée par la Commission européenne de préparer un rapport sur l'emploi des femmes et ses problèmes dans les États membres et nous espérons pouvoir disposer bientôt des données ainsi recueillies ainsi que des conclusions que la Commission pourra en tirer.

40. La commission des affaires sociales et de la santé publique invite à nouveau<sup>(3)</sup> la Commission à accorder une attention particulière au régime de la fiscalité, au renforcement et à la création de services sociaux et la protection de la maternité et au statut de la femme qui travaille. Dans tous ces domaines, la femme se trouve « handicapée ». Les mauvaises conditions créées autour de son travail doivent être changées. La protection de la maternité et des services sociaux adéquats doivent enfin permettre de réconcilier les tâches multiples de la femme, tantôt mère de famille, tantôt ménagère, avec ses activités professionnelles, au lieu de les opposer. Nous sommes malheureusement obligés de constater que le projet de recommandation de la Commission aux États membres concernant la protection de la maternité n'a pas encore connu de suite pratique<sup>(4)</sup>. La commission des affaires sociales et de la santé publique déplore, une fois de plus, cet état et invite l'exécutif à reprendre ses travaux en la matière.

(1) Question écrite de Mlle Lulling n° 331/70.

(2) Réponse de la Commission à la question écrite n° 190/68, de Mlle Lulling, JO n° C 120 du 16 novembre 1968, p. 8.

(3) JO n° C 80 du 1<sup>er</sup> juillet 1970, p. 15.

(4) Voir le rapport de Mlle Lulling (doc. 69/66) et la résolution du Parlement européen du 27 juin 1966 (JO du 19 juillet 1966).