

COMMUNAUTE ECONOMIQUE EUROPEENNE COMMISSION

V/COM(65) 270 final

Bruxelles, le 7 juillet 1965

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL SUR L'ETAT D'APPLICATION AU 31
DECEMBRE 1964 DE L'ARTICLE 119 CEE ET DE LA RESOLUTION ADOPTEE PAR LA
CONFERENCE DES ETATS MEMBRES LE 30 DECEMBRE 1961

V/COM(65) 270 FINAL

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL SUR L'ETAT
D'APPLICATION AU 31 DECEMBRE 1964 DE
L'ARTICLE 119 CEE ET DE LA RESOLUTION
ADOPTEE PAR LA CONFERENCE DES ETATS
MEMBRES LE 30 DECEMBRE 1961

Introduction

Le 30 décembre 1961, dans le cadre des décisions prises pour le passage à la deuxième étape du Marché commun, la Conférence des Ministres des Etats membres de la CEE a adopté une résolution prévoyant des modalités d'application uniformes pour les six pays, du principe d'égalité des salaires masculins et féminins inscrit à l'article 119 du Traité de Rome. Afin d'assurer une mise en oeuvre harmonieuse et progressive de ce principe, trois étapes avaient été fixées prévoyant :

- 1° - avant le 30 juin 1962 : la réduction à 15 % des écarts encore existants entre salaires masculins et féminins;
- 2° - avant le 30 juin 1963 : la réduction de ces écarts à 10 %;
- 3° - avant le 31 décembre 1964 : la réalisation complète de l'égalité des rémunérations.

La résolution prévoyait en outre que la suppression progressive des écarts devait être accompagnée par l'élimination de toute forme de discrimination entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine de nature à influencer sur la rémunération. En adoptant la Résolution, les Etats membres se sont en effet engagés à prévoir un droit à l'égalité susceptible d'être protégé par les Tribunaux et, en outre, à "refuser d'étendre la force obligatoire "erga omnes" aux conventions collectives qui, malgré les directives ou recommandations des Gouvernements, n'assureraient pas le respect du calendrier prévu ci-dessus". Ils ont, en outre,

reconnu que "l'application progressive du principe de l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins a pour objet d'éliminer toutes discriminations dans la fixation des salaires, et notamment :

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

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

Le présent rapport est le troisième que la Commission présente depuis l'adoption de la Résolution par la Conférence des Ministres ; dans les rapports précédents la Commission a fait le point de la situation des échéances intermédiaires prévues par la Résolution ; dans celui-ci elle s'efforce de fournir un bilan complet de la mise en application du principe paritaire dans les six pays de la Communauté à l'échéance finale du 31 décembre 1964.

Le document est composé de trois chapitres : le premier contient, séparément pour chacun des pays de la Communauté, une analyse historique sommaire de l'évolution récente du problème (partie A) et une "photographie" de la situation existant au 31 décembre 1964 (Partie B). Pour la rédaction de ce chapitre, la Commission a pu compter sur une large collaboration des Gouvernements et des Organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs qui ont fourni les renseignements concernant la situation existant dans leurs pays respectifs, sous forme de réponse commune à un questionnaire ad hoc qui leur avait été adressé par la Commission à la fin de 1964.

Le deuxième chapitre est réservé aux activités des organes de la Communauté.

Dans le troisième chapitre la Commission s'efforce de tirer des conclusions en portant un jugement sur l'état de mise en application du principe d'égalité dans chacun des Etats membres.

CHAPITRE I

Situation dans les Etats membres

Remarque préliminaire

Le présent chapitre examine, séparément par pays, d'une part, le processus de mise en oeuvre du principe d'égalité et, d'autre part, l'état de la situation à la date du 31 décembre 1964.

Dans la rédaction des différentes parties nationales, la Commission a utilisé les renseignements fournis par les Gouvernements et les partenaires sociaux. Il importe de souligner ici que pour la première fois depuis le début des travaux concernant la mise en oeuvre de l'article 119 du Traité, tous les pays ont fourni des renseignements ayant reçu sur le plan national, l'accord préalable du Gouvernement ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs.

La Commission tient à remercier toutes les instances qui ont fourni leur précieuse collaboration pour l'élaboration du présent chapitre.

o

o o

B E L G I Q U E

A. Evolution du problème depuis 1960

Lorsque le Traité de Rome entra en vigueur, des discussions étaient en cours depuis longtemps en Belgique concernant l'égalité des salaires masculins et féminins, dans le cadre des études et recherches pour la mise en oeuvre de la Convention n° 100 de l'O.I.T. ratifiée en 1952.

L'article 119 du Traité a donné un élan nouveau à ces discussions, bien que l'interprétation prédominante donnée à cet article - à savoir que le principe d'égalité des rémunérations tel qu'il était inscrit à l'article 119 n'était applicable qu'aux fonctions mixtes - ait quelque peu retardé, du moins pendant les premières années, la réalisation de résultats pratiques.

L'adoption de la Résolution du 30 décembre 1961, de la part de la Conférence des Etats membres a marqué une étape importante en Belgique, car elle a mis fin, du moins sur le plan des principes, à l'interprétation restrictive de l'article 119 .

Le principe de l'égalité des rémunérations n'a jamais fait l'objet d'une réglementation législative. En accord avec les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs, le gouvernement a décidé de respecter, dans l'application de l'article 119, les systèmes traditionnels de formation des salaires; même si du point de vue technique, rien ne s'opposait à l'instauration d'une réglementation législative, l'adoption d'une telle méthode - selon l'avis du gouvernement - aurait entraîné un changement fondamental dans la formation des salaires.

Les commissions paritaires ont été donc les seuls organes chargés de la formation des salaires et, par conséquent, de la réalisation de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins.

Dans cette perspective, le Ministre de l'Emploi et du Travail a invité les commissions paritaires à adapter les conventions collectives en vigueur conformément aux principes et aux échéances fixés par la Résolution du 30 décembre 1961; par la même occasion, le Ministre a fait connaître sa décision de ne plus soumettre à la signature du Roi les projets d'arrêtés

concernant l'extension de la force obligatoire des conventions collectives qui maintiendraient des discriminations de salaires contrairement aux échéances fixées.

Les modifications qui sont intervenues par la suite dans les conventions collectives, ont reflété quatre tendances fondamentales :

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

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

c) d'autres ont procédé à une réduction des écarts entre les salaires masculins et les salaires féminins en maintenant des barèmes séparés pour les hommes et pour les femmes.

d) d'autres enfin, tout en procédant à une réduction graduelle d'écarts entre salaires masculins et féminins, ont réalisé une application immédiate du principe d'égalité pour les fonctions mixtes. Parmi ces conventions, certaines ont été étendues "erga omnes" par arrêté royal.

Le Parlement a suivi avec un intérêt particulier l'évolution du problème et plusieurs questions parlementaires ont été posées au cours de ces années.

Des propositions de loi ont été déposées visant à régler législativement le problème. Parmi elles, signalons la dernière qui a été présentée devant les chambres des représentants le 15 décembre 1964. Cette proposition de loi vise à charger les commissions paritaires et les organismes correspondants des services publics à appliquer l'égalité de rémunération dans les secteurs de leur compétence respective. Le même projet prévoit qu'au cours du premier semestre 1965, le Ministre de l'Emploi et du Travail et les membres du gouvernement, chacun pour ce qui les concerne, prennent toutes les dispositions techniques pour que l'égalité de rémunération soit pleinement appliquée et généralisée sur toute l'étendue du pays et dans toutes les professions.

L'évolution des gains horaires bruts moyens des ouvriers et ouvrières dans l'industrie manufacturière, au cours des dernières années, peut être synthétisée dans le tableau suivant :

Indices oct. 1958 = 100

	oct. 1959	oct. 1960	oct. 1961	oct. 1962	oct. 1963	oct. 1964
hommes	101,9	105,4	109,6	117,5	126,9	140,7
femmes	103,0	107,6	113,6	122,6	137,0	158,2

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'oeuvre (âge, qualification, ancienneté, etc.) et des primes et sursalaires pour heures supplémentaires, qui en période de haute conjoncture ont tendance à faire accroître plus rapidement les gains moyens masculins que les gains moyens féminins.

En dépit de cette évolution qui peut être considérée comme nettement positive du point de vue de la mise en oeuvre graduelle du principe paritaire, il restait, au cours de 1963, de nombreux secteurs où les salaires conventionnels féminins ne dépassaient guère le pourcentage de 85-87% des salaires masculins correspondants. Il s'agissait notamment des secteurs du textile, de la confection, des blanchisseries et teintureries, de la construction métallique et électrotechnique, de l'alimentation, du tabac, de la chimie, du cuir et du papier-carton. Ces secteurs, d'après les données fournies par l'O.N.S.S. couvraient environ 80-85% de la main-d'oeuvre féminine occupée dans le secteur industriel.

Des nouvelles conventions collectives ont été conclues, par la suite, pour certains de ces secteurs, comme par exemple pour le textile, la construction métallique, le papier-carton, où une classification unique pour les hommes et les femmes a été introduite, ne prévoyant plus, de ce

fait, de discriminations explicites au préjudice de la main-d'oeuvre féminine. La Commission de la C.E.E. a eu l'occasion de signaler dans un de ses rapports précédents le danger que dans les activités concernées par ces conventions, les travailleurs féminins soient classés dans les échelons les plus bas et les moins rémunérés de la hiérarchie, sans que ceci soit justifié par des normes objectives.

A deux mois de la dernière échéance de la Résolution, le Ministre de l'Emploi et du Travail a adressé un appel aux Présidents des Commissions paritaires leur demandant de remettre le problème des salaires féminins à l'examen avant le 31 décembre 1964, dans les secteurs où les objectifs de la Résolution n'étaient pas encore atteints.

B. Situation au 31 décembre 1964

En Belgique, il est fort difficile d'établir une statistique des conventions collectives en vigueur. Le caractère permanent des commissions paritaires et la continuité de leur activité a conduit la plupart d'entre elles à conclure des accords sur les problèmes spécifiques au moment où les circonstances le rendaient nécessaire. De ce fait, l'unité statistique "convention collective", qui peut couvrir tant une décision pour remplacer un jour férié légal qu'une convention qui couvre l'ensemble des conditions de travail, conduirait à des chiffres sans signification réelle. Actuellement, il y a en Belgique 82 commissions paritaires nationales. Pratiquement dans chaque commission paritaire nationale, il y a une convention collective salariale. De plus, il y a de nombreuses sous-commissions et commissions paritaires régionales au sein desquelles on a conclu des conventions salariales pour le sous-secteur ou pour la région. En vertu de l'article 1 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, des commissions paritaires ont été instituées pour toutes les branches importantes de l'industrie, de l'agriculture, du commerce et des services. Il y a en plus une commission paritaire nationale auxiliaire pour ouvriers et ce, pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel qui ne ressortissent à aucune commission paritaire nationale particulière et une commission paritaire nationale auxiliaire pour employés et ce, pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel qui ne ressortissent à aucune commission paritaire nationale particulière.

Comme dans pratiquement toutes les commissions paritaires, il y a une convention salariale, le nombre de travailleurs non couverts par une convention salariale doit être négligeable. On estime que maximum 5% des travailleurs salariés ne sont pas couverts par une convention collective conclue en commission paritaire.

La ventilation entre les conventions collectives rendues obligatoires et les autres est très difficile à établir et n'est jamais définitive. On peut cependant estimer que 40 à 45% des ouvriers et des employés sont couverts par conventions collectives non rendues obligatoires.

Pour ce qui concerne la protection juridictionnelle découlant des conventions collectives, puisqu'une loi du 4 mars 1954 a établi que les décisions de commissions paritaires non rendues obligatoires, de même que les accords collectifs de travail stipulés en dehors des commissions paritaires suppléent au silence des parties ou contrats individuels de travail ou d'emploi, la doctrine et la jurisprudence reconnaissent que toutes les conventions ou accords sont susceptibles d'être invoqués devant les organes judiciaires compétents qui sont habilités à en mesurer l'application.

Par conséquent, une femme travaillant dans une entreprise qui ressortit à une commission paritaire où il existe une convention rendue obligatoire concernant l'égalisation des salaires des hommes et des femmes, possède un droit à un salaire égal à celui d'un travailleur masculin effectuant le même travail. Même si cette femme travaille dans une entreprise où une convention collective non rendue obligatoire mais contenant une clause concernant l'égalité de rémunération est applicable, elle aura droit à un salaire égal à celui d'un travailleur masculin effectuant le même travail sous la seule réserve que son contrat individuel éventuel n'écarte pas, par une clause explicite, l'application de ladite convention collective.

En l'absence d'une fixation de salaire, soit que les parties aient omis de fixer le montant de la rémunération, soit que la commission paritaire compétente n'ait pas prévu un salaire pour une qualification déterminée ou pour une catégorie de travailleurs, le tribunal peut fixer "ex aequo et bono" le montant du salaire en tenant compte des usages (cfr. C.P. Anvers, 11.10.1955 - Revue de Droit social 1956, p. 35 - C.P. Appel Mons

6.7.1957, R.D.S. 1958, p. 200). Le juge du fond a le droit, personne n'étant censé travailler sans recevoir de salaire, de fixer le montant de celui-ci en tenant compte des circonstances de la cause, du travail fourni et des usages.

Il est impossible de donner ici une évaluation quantitative de la situation existante en Belgique au 31 décembre 1964, du point de vue des conventions collectives et dans la pratique, le gouvernement et les partenaires sociaux n'ayant donné que des renseignements de caractère qualitatif.

Ces renseignements sont synthétiquement les suivants :

Dans le plus grand nombre de conventions collectives renouvelées après le 30 juin 1963, il a été procédé à une révision des salaires féminins en vue de se conformer ou de se rapprocher du taux de 100% prévu dans la Résolution du 31 décembre 1964. Dans quelques branches importantes du point de vue main-d'oeuvre féminine, une classification commune pour les hommes et les femmes a été adoptée.

La formule la plus employée en vue de garantir explicitement aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité de rémunération est la reprise dans la convention du calendrier fixé par la Résolution, parfois avec des stades intermédiaires. Quelques conventions collectives ont modifié la structure hiérarchique afin d'arriver à une classification commune pour les hommes et pour les femmes.

En ce qui concerne le personnel ouvrier, certaines conventions collectives, dans lesquelles les salaires féminins ont été adaptés, maintiennent des salaires différents pour les hommes et les femmes. Pour le personnel employé, l'égalité des rémunérations masculines et féminines a été pratiquement réalisée, à l'exception de certaines catégories dans un ou deux secteurs.

Le gouvernement et les partenaires sociaux sont d'accord pour affirmer :

a) qu'au 31 décembre 1964 certaines conventions collectives prévoient encore une différence selon le sexe dans les taux du salaire;

b) que depuis cette date, de nouvelles conventions ont été conclues dans lesquelles le principe de la non discrimination a été inscrit;

c) que des négociations sont en cours dans les quelques secteurs où jusqu'à présent l'égalité de rémunération n'avait pas encore été acquise.

Le gouvernement belge considère l'égalité des salaires masculins et féminins comme un objectif essentiel de sa politique sociale, ceci dans le cadre de la politique générale de la promotion sociale de la femme au travail, et il affirme que dans la majorité des cas, les objectifs prévus par le calendrier fixé par la Résolution du 30 décembre 1961 ont été réalisés.

Le Gouvernement précise en outre que la mise en application du principe de la non discrimination s'est heurtée à une série d'obstacles. Indépendamment des contraintes économiques, qui ont pu s'opposer dans certains cas à une modification complète des structures, dans un délai relativement bref, des coûts salariaux, l'incertitude quant au degré d'application et quant à l'uniformité de l'interprétation adoptée dans la Communauté a créé une atmosphère pas toujours favorable à une application immédiate et totale de la Résolution. Une difficulté certaine - toujours de l'avis du gouvernement - a été le fait qu'il a été impossible, lors de la mise en application du calendrier, de connaître d'une façon objective et complète la réalisation du principe dans l'ensemble des industries des six pays de la Communauté. Ceci aurait une influence d'autant plus importante que certains pays appliquent d'une façon systématique les méthodes de classification dites asexuées sans qu'il ait été possible d'élucider la présence ou l'absence de procédés discriminatoires dans ces conventions.

ALLEMAGNE

A. Evolution de la mise en application du principe d'égalité des rémunérations

Le principe de l'égalité des rémunérations a été inscrit immédiatement après la guerre dans les constitutions de nombreux Länder ; c'est le cas, par exemple, de la Bavière, de la Rhénanie du Nord-Westphalie, de la Rhénanie-Palatinat, de la Sarre et d'autres encore. En outre, l'article 3 de la constitution de la République fédérale d'Allemagne stipule que "les hommes et les femmes ont droits égaux" et que "nul ne peut être désavantagé ni favorisé en raison de son sexe...". Le principe de la non-discrimination est encore repris au paragraphe 51 de la loi de 1952 sur l'organisation des entreprises ; la règle précise que l'entrepreneur et le conseil d'entreprise doivent veiller à ce que les personnes employées dans l'entreprise soient traitées selon les principes du droit et de l'équité et ne soient pas désavantagées en raison de leur sexe. Une disposition analogue a été insérée, en 1955, dans la loi du 11 octobre 1952 sur la représentation du personnel, dont l'article 56 régit le droit de cogestion des ouvriers, employés et fonctionnaires dans les administrations et les entreprises publiques de la République.

La ratification par l'Allemagne de la convention internationale n° 100 de l'OIT, de 1951 et l'article 119 du Traité CEE complètent la réglementation législative en la matière.

La doctrine et la jurisprudence ont eu à se prononcer plusieurs fois sur l'interprétation de l'article 3 de la constitution et ont affirmé que le principe qui y est énoncé ne constitue pas une simple déclaration de principe mais une norme de droit positif directement applicable également en ce qui concerne le problème de l'égalité des rémunérations entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine.

L'obligation de respecter cette norme incombe tant au législateur qu'aux parties signataires de conventions collectives et de conventions d'entreprise. Certains auteurs inclinent à penser que l'obligation s'applique également aux contrats individuels de travail ; d'autres ne semblent pas partager cette opinion.

En particulier, les jugements prononcés par le tribunal fédéral du travail ont donné de l'article 3 paragraphes II et III de la loi fondamentale, une interprétation selon laquelle le principe de l'égalité des droits n'a pas uniquement pour effet de condamner les discriminations arbitraires ; il impose l'égalité de droit absolue entre l'homme et la femme et interdit également en matière de salaires tout préjudice ou toute faveur en raison du sexe. Après une discussion détaillée des opinions différentes, les juges ont conclu qu'à travail égal les conventions collectives ne sauraient, en ce qui concerne la rémunération du travail, stipuler pour les femmes un traitement différent de celui qui est appliqué aux hommes. Ces jugements ont traité d'une façon particulièrement détaillée le problème du "travail égal". Il a été souligné à ce sujet, que l'on ne saurait prendre prétexte des lois de protection sociale édictées en faveur de la main-d'oeuvre féminine pour justifier un salaire réduit. De même, lorsque des hommes et des femmes qui effectuent les mêmes travaux sont rémunérés au temps, il n'est pas admissible et il est incompatible avec l'article 3 de la loi fondamentale, d'allouer un salaire réduit aux femmes en se fondant sur le rendement plus faible de leur travail ; en effet, la rémunération au temps ne se base pas, en principe, sur les résultats obtenus, mais sur la durée pendant laquelle l'entreprise dispose des services du travailleur.

De ce point de vue, il n'y a donc aucune différence entre les hommes et les femmes, puisque les deux travaillent pendant un nombre égal d'unités de temps. S'il n'est donc pas admissible de faire dépendre l'attribution d'un salaire de l'équivalence économique du travail accompli, il semblerait par contre rationnel de définir les notions "même travail" et

"travail de même valeur" en s'inspirant "des critères objectifs de l'appréciation scientifique des postes de travail". Chaque fois que le travail à fournir par les femmes et les hommes sera identique quant au barème des rémunérations et aux modalités de travail, il sera réputé équivalent en vertu de cette jurisprudence. La question d'une appréciation objective de la prestation fournie ne se pose que dans les cas où il n'y a pas effectivement identité de travail ; c'est aux signataires des conventions collectives qu'il appartient en premier lieu de définir les méthodes nécessaires à cette appréciation. Toutefois, les jugements prononcés ont établi qu'il n'y avait aucune entorse au principe de l'égalité des salaires si, dans l'hypothèse de salaires différenciés en fonction de la nature du travail exigé et fourni, le travail fourni pour la main-d'oeuvre masculine et féminine n'était pas identique. Dans ce cas, il existe également des différences entre les salaires alloués aux différents travailleurs du sexe masculin. Le même raisonnement s'applique lorsque les salaires sont calculés d'après les résultats obtenus (travail à la pièce - travail au rendement) ; c'est alors le barème des salaires lui-même qui doit respecter le principe de l'égalité des droits. S'il s'avère qu'avec ce barème les femmes obtiennent des résultats inférieurs, du fait qu'en raison de leur sexe, le rendement est peut-être plus faible, une rémunération réduite peut être tolérée. Des différences de salaires sont également licites lorsque la différenciation des travaux d'après leur nature s'effectue d'après les caractéristiques particulières de chaque activité et lorsque les femmes sont engagées pour un certain travail et les hommes pour un autre. Dans ce cas, les salaires sont différents, non en raison du sexe des travailleurs, mais du fait de la répartition du travail même selon ses caractéristiques.

"Il doit s'agir, toutefois, d'une différenciation authentique, qui soit fonction des caractéristiques particulières de chaque activité ; par conséquent, les travaux définis selon certaines caractéristiques ne peuvent être identiques aux travaux définis selon d'autres caractéristiques."

Si toutefois ces caractéristiques d'activité sont fictives, établies en vue de prêter à un travail identique l'apparence d'un travail différent et de pouvoir rémunérer la main-d'oeuvre féminine à un taux plus bas, il y a incontestablement infraction au principe de l'égalité.

Tenant compte de ces décisions, presque toutes les conventions collectives ont été modifiées et ont résolu, de l'avis des organisations des travailleurs, au moins du point de vue formel, le problème de l'égalité des rémunérations, passant d'une classification professionnelle différenciée selon le sexe du travailleur à une classification unique. Ces modifications ont été réalisées dans la période comprise entre 1955 et 1964.

Les syndicats de travailleurs ont dû cependant constater que la solution adoptée, tout en ayant généralement apporté à la main-d'oeuvre féminine des avantages considérables en matière de rémunération, a laissé ouverts certains problèmes qui concernaient le principe de l'égalité. En effet, il est arrivé que, tout en respectant formellement les décisions jurisprudentielles, certaines conventions collectives permettaient de tourner les dispositions grâce, principalement, à deux méthodes que l'on a appelées, l'une, de discrimination verticale, l'autre, de discrimination horizontale.

La première méthode consistait à créer des catégories professionnelles dont le coefficient de rémunération était inférieur à celui prévu pour le manoeuvre. Il ne s'agissait pas de catégories proprement féminines, mais la délimitation des activités était faite de manière à réserver pratiquement aux femmes les activités inscrites dans ces catégories.

La seconde méthode, celle de la discrimination horizontale, consistait à prévoir, à côté des catégories professionnelles les moins rémunérées, des catégories de travaux légers dont la définition était telle qu'elles devenaient, en fait, des catégories purement féminines.

Entre 1960 et 1961, une nouvelle campagne de revendications salariales en faveur de la main-d'oeuvre féminine visant à réduire progressivement les discriminations encore existantes a commencé à l'initiative des syndicats ouvriers allemands.

Le tableau reproduit ci-dessous indique que les indices de salaire de la main-d'oeuvre féminine dans l'industrie ont augmenté à un rythme plus rapide que ceux de la main-d'oeuvre masculine. Malgré cette évolution qui peut être qualifiée de généralement positive, il est à remarquer qu'elle s'est produite différemment dans les différentes branches d'industrie :

Gain horaire brut

Travailleurs et travailleuses de l'industrie

Indice 1958 = 100

	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Travailleurs	105,1	114,4	125,6	139,8	150,1	164,0
Travailleuses	106,7	119,2	134,0	150,6	163,1	176,0

Source : Statistisches Bundesamt : Statistique trimestrielle des gains dans l'Industrie et le Commerce.

Après l'adoption par la Conférence des Etats membres de la Résolution du 30 décembre 1961, le Ministre du Travail a incité les associations syndicales d'employeurs et de travailleurs à parachever l'oeuvre du gouvernement, en remplissant les obligations assumées sur le plan communautaire. Le texte de la Résolution a été également transmis pour information aux Ministres du Travail des différents Länder.

Au cours des dernières années, le gouvernement n'a pas estimé nécessaire d'intervenir en la matière par de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires. Selon le gouvernement, le principe de l'égalité

est correctement appliqué depuis longtemps en Allemagne et l'article 3, paragraphe 2 de la constitution offre, à lui seul, une garantie parfaite.

B. Situation au 31 décembre 1964

Les travailleuses sont, comme nous l'avons vu, titulaires d'un droit subjectif à l'égalité des rémunérations, droit qu'il est possible de défendre en justice. Lorsqu'elles s'estiment lésées dans leur droit, elles peuvent adresser une plainte écrite au tribunal du travail ou porter plainte verbalement au greffe de ce même tribunal. Les syndicats assurent gratuitement à leurs affiliées l'assistance et la représentation en justice.

Le nombre total des conventions en vigueur au 31 décembre 1964 s'élevait à plus de 12.000 dont environ 8.000 ont été renouvelées au cours des 18 derniers mois. Leur répartition est la suivante :

conventions collectives cadres	: 7,3 %
accords de salaires pour ouvriers	: 39,4 %
accords de salaires pour employés	: 25,7 %
autres conventions collectives	: 27,6 %

En ce qui concerne la dernière catégorie il s'agit, par exemple, d'accords de salaires pour apprentis, d'accords concernant la conciliation et l'arbitrage, de conventions déterminant l'aménagement par zones, les congés, les gratifications, les indemnités, etc.

Les conventions collectives en vigueur se répartissent comme suit entre les différents secteurs :

Agriculture	: 1,1 %
Industrie minière	: 2,9 %
Industrie et artisanat	: 61,1 %
Commerce de gros et de détail	: 6,9 %
Services publics	: 15,0 %
Autres secteurs	: 13,0 %

En Allemagne, les dispositions des conventions collectives ne s'appliquent qu'aux travailleurs affiliés au syndicat à moins que la convention n'ait été déclarée applicable "erga omnes". Cependant, tous les travailleurs (plus de 20 millions), qu'ils soient inscrits ou non au syndicat reçoivent pratiquement un traitement conforme aux dispositions conventionnelles.

Le nombre de travailleurs couverts par convention collective ayant fait l'objet d'extension "erga omnes" est très faible en Allemagne, la possibilité d'extension n'étant prise en considération que dans des cas très rares. Il n'existe pas de données précises concernant le nombre de travailleurs et les catégories non couvertes par contrat; il s'agit de catégories marginales qu'on rencontre surtout dans le secteur des services.

A la fin de 1964, il existait encore dans l'industrie du cuir toute une série de contrats collectifs (9) dans lesquels des discriminations de l'ordre de 12 à 20% étaient prévues au préjudice des travailleuses. Tous ces contrats ont été résiliés et les représentants des parties contractantes ont déclaré qu'au cours des pourparlers pour le renouvellement des contrats, on s'efforcera d'éliminer ces discriminations. Entre temps, on a stipulé des nouvelles conventions collectives dans l'industrie de la production du cuir dans lesquelles on ne s'est pas limité à une transformation purement formelle des groupes salariaux, mais - à l'aide d'une évaluation empirique du travail - on a classé les fonctions en cinq catégories.

A la même date, il existait encore une discrimination salariale dans l'agriculture de Hesse au préjudice des travailleuses rémunérées au mois.

En outre, les syndicats de travailleurs sont d'avis que la création, dans certaines conventions collectives, de catégories de salaire pour des travaux légers a abouti à une sous-estimation du travail féminin qui se répercute dans la rémunération; en effet, dans beaucoup de conventions collectives, les catégories féminines ont été éliminées mais ont réapparu sous une autre définition de sorte que la situation est restée pratiquement inchangée.

En revanche, les employeurs sont d'avis que les anciennes catégories féminines ne portaient pas préjudice aux travailleuses étant donné que, lors de la classification de ces catégories dans la hiérarchie professionnelle, les parties contractantes se sont inspirées de critères d'objectifs d'estimation. Toujours selon l'avis des employeurs, ceci s'applique particulièrement aux catégories de travaux légers, étant donné que ces catégories sont applicables tant aux hommes qu'aux femmes.

Les organisations de travailleurs sont en outre d'avis que lors de la classification des groupes de salaires, on devrait tenir compte également d'un critère d'équivalence.

Les employeurs déclarent à ce sujet, d'accord avec le gouvernement, que l'article 119 du Traité CEE et l'article 3 de la constitution allemande ne contiennent que l'obligation de prévoir dans les conventions collectives, une "rémunération égale pour travail égal". En outre, il n'existe pas de méthode objective qui soit généralement applicable pour classer les groupes de salaires dans les conventions collectives et qui permette une évaluation exacte du travail. Cela vaut aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

A la fin de 1964, exception faite pour les catégories indiquées ci-dessus (cuir et agriculture), il n'existait pas de conventions collectives renfermant des discriminations explicites au préjudice des travailleuses. En ce qui concerne les conventions prévoyant les catégories de travaux légers qui - selon l'avis des syndicats de travailleurs - constituent une sous-estimation du travail féminin qui se répercute sur la rémunération des travailleuses (industrie métallurgique générale, industrie chimique, industrie du papier, industrie alimentaire, industrie du bois, agriculture et forêts), les modifications suivantes sont intervenues récemment :

./.

- dans une zone conventionnelle de l'industrie métallurgique (Brême) la hiérarchie des diverses catégories salariales a été modifiée;
- dans certains secteurs de l'industrie alimentaire, les salaires des catégories des travaux légers ont connu des augmentations de l'ordre de 7%.

En octobre 1964, lors d'une rencontre à un niveau élevé, les représentants des employeurs (BDA) et des travailleurs (DGB) ont examiné les problèmes qui concernent l'application de l'égalité des rémunérations entre travailleurs et travailleuses dans les conventions collectives en Allemagne.

Les employeurs et les travailleurs sont d'accord pour affirmer que, abstraction faite pour les cas soulevés par les syndicats des travailleurs ci-dessus indiqués (cuir, agriculture, travaux légers) qui font d'ailleurs l'objet des négociations en cours, le principe de l'égalité des salaires a trouvé en Allemagne une application correcte.

+

+ +

F R A N C E

A. Evolution de la mise en application du principe d'égalité des rémunérations

Le principe de l'égalité des salaires masculins et féminins a trouvé, en France, son fondement juridique, bien avant l'adoption de la Résolution du 30 décembre 1961 dans un certain nombre de textes de portée générale ou à caractère particulier qui sont essentiellement les suivants :

- l'arrêté du 30 juillet 1946 qui a supprimé les abattements sur les salaires féminins autorisés jusqu'à cette date. La loi du 11 février 1950 qui marquait le retour à la libre négociation des salaires a stipulé, dans son article 2, que "les arrêtés ministériels pris en application des dispositions relatives aux salaires maintenus en vigueur par le premier alinéa de l'article 11 de la loi du 23 décembre 1946 ... restent en vigueur jusqu'à l'intervention de conventions collectives ou de sentences arbitrales tendant à les modifier" : si les accords collectifs conclus depuis 1950 ont bien eu pour effet de modifier les taux des salaires considérés, aucun d'entre eux n'a remis en cause le principe qui avait été posé par l'arrêté du 30 juillet 1946 puis confirmé, sur un plan plus large, par la Constitution de 1946.

- le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qui a été maintenu en vigueur par la Constitution du 4 octobre 1958 et qui prévoit expressément que "la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, les droits égaux à ceux de l'homme" :

- la loi du 11 février 1950, qui a notamment prévu que les conventions collectives susceptibles d'extension doivent comporter obligatoirement des dispositions relatives aux modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal", pour les femmes et les enfants.

La France a également ratifié, le 10 mars 1953, la convention n° 100 de l'O.I.T. sur l'égalité des rémunérations. Or, la Constitution de 1958 précise (article 55) que "les traités ou accords régulièrement

ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois ...".

Le Gouvernement français a mis à l'étude un projet de loi prévoyant la nullité de tout barème de salaires minima résultant soit de conventions collectives de travail, soit d'accords de salaires, soit de décisions émanant d'employeurs ou de groupements d'employeurs et qui, pour un même travail, comporterait entre les hommes et les femmes des différences de rémunération fondées sur le sexe. Le contrôle de l'exécution de ce texte, appuyé des sanctions prévues à l'article 31 z b du Livre Ier du Code du Travail doit être assuré par les Inspecteurs du Travail et les Inspecteurs des Lois sociales en Agriculture concurremment avec les Officiers de Police Judiciaire.

Ce projet de loi - d'après les déclarations du Gouvernement français - sera très prochainement soumis au Conseil des Ministres et, sous réserve d'approbation, déposé sur le bureau de l'Assemblée Nationale pour être discuté lors de la prochaine session parlementaire.

Le salaire légal minimum (S.M.I.G.) a été adopté en France en 1950. Le taux de ce salaire, dont le respect est obligatoire, sans différenciation de sexe, pour tous les travailleurs situés dans le champ d'application de la loi du 11 février 1950, a été relevé à plusieurs reprises au cours des dernières années. Les deux derniers relèvements sont intervenus :

- par le décret du 29 juin 1963 qui en a porté le taux horaire à 1,8820 F, dans la zone sans abattement, à compter du 1er juillet 1963 ;
- par l'arrêté du 26 septembre 1964 qui a fixé ce taux à 1,9295 F, dans la même zone à compter du 1er octobre 1964.

Les travailleurs couverts par une convention collective peuvent d'une part, saisir les commissions de conciliation réglementaires ou conventionnelles, de tout litige né de l'élaboration ou de l'application de cette convention, et d'autre part, exercer, en cas d'inexécution de la convention, un recours juridictionnel auprès de la section profession-

nelle compétente du Conseil de Prud'hommes. Les Inspecteurs du Travail sont chargés d'assurer l'exécution des dispositions salariales contenues dans les conventions collectives ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension.

L'intervention du projet de loi mentionné ci-dessus permettra de compléter à cet égard la protection juridictionnelle dont jouissent les travailleurs féminins en frappant de nullité tout barème de salaires d'une convention collective, d'un accord de salaires ou d'une décision patronale fixant des taux discriminatoires, et en rendant les employeurs qui appliqueraient de tels barèmes justiciables de sanctions prévues par le Code du Travail en ce qui concerne la réglementation du S.M.I.G.

Aucun litige en matière de respect de l'égalité des salaires masculins et féminins ne s'est élevé, soit devant les commissions de conciliation soit, devant les tribunaux, au cours de ces dernières années.

B. Situation au 31 décembre 1964

Le nombre des conventions collectives en vigueur dans le secteur industriel et commercial au 31 décembre 1964 s'élevait à 806. Ce chiffre ne tient pas compte, d'une manière générale, des textes qui pouvaient apparaître comme des avenants catégoriels plutôt que comme des conventions proprement dites. En outre, pour les conventions étendues, les diverses conventions catégorielles qui étaient englobées dans un même arrêté d'extension, n'ont été comptabilisées que pour une unité. Enfin, les accords n'intéressant qu'un seul établissement ou une seule entreprise n'ont pas été pris en compte.

En ce qui concerne d'autre part la répartition des conventions entre le plan régional et le plan local ont été considérés comme régionaux les textes dont le champ d'application débordait le cadre géographique d'un département ou englobait des fractions de deux ou plusieurs départements et comme locaux ceux qui ne concernaient qu'un département ou une fraction de département.

La répartition des conventions collectives est donc la suivante :

- sur le plan national

a) - Industrie

74 conventions collectives nationales (dont 27 conventions étendues)

b) - Commerce et services

97 conventions collectives nationales (dont 18 conventions étendues)

c) - Total

171 conventions collectives nationales (dont 45 conventions étendues)

- sur le plan régional

a) - Industrie

91 conventions collectives régionales (dont 10 conventions étendues)

b) - Commerce et services

35 conventions collectives régionales (dont 7 conventions étendues)

c) - Total

126 conventions collectives régionales (dont 17 conventions étendues)

- sur le plan local

a) - Industrie

339 conventions collectives locales (dont 4 conventions étendues)

b) - Commerce et services

160 conventions collectives locales (dont 13 conventions étendues)

c) - Total

499 conventions collectives locales (dont 17 conventions étendues).

L'estimation des effectifs de travailleurs juridiquement couverts par les conventions collectives se heurte à un certain nombre de difficultés. D'une part, en effet, la complexité - voir les imbrications - et l'imprécision des champs d'application professionnels des diverses conventions collectives ne permettent pas toujours de se référer à des rubriques précises et "isolables" du dernier recensement général de population de 1962.

D'autre part, les champs d'application géographique de certaines conventions régionales ou locales ne correspondent pas toujours exactement à un ou plusieurs départements, quelques conventions ne s'appliquant même qu'à une partie du département ou à quelques localités. La mise au point prochaine, sur le plan français, d'un fichier commun des conventions collectives, dont les modalités d'établissement sont actuellement à l'étude devrait d'ailleurs, à l'avenir, permettre de surmonter plus aisément des difficultés de cet ordre.

Une étude a été effectuée par les Services du Ministère du Travail en vue de reconser les effectifs de travailleurs couverts par les conventions collectives étendues dans le secteur industriel et commercial soumis à conventions collectives, soit environ 9 millions de salariés en 1962.

Une étude, qui a porté sur les seules conventions collectives nationales étendues, a permis d'aboutir aux conclusions chiffrées suivantes : les travailleurs couverts par les 45 conventions collectives nationales étendues en vigueur au 31 décembre 1964, représentent 2.026.000 personnes.

Cette évaluation appelle les observations suivantes :

- au niveau national 45 conventions ont été prises en compte sur un total de 171 conventions nationales en vigueur à la même date, soit moins du tiers des textes à portée nationale ;

- parmi les conventions nationales non étendues certaines couvrent la totalité de la branche professionnelle qu'elles concernent (c'est le cas notamment du secteur bancaire et des organismes de sécurité sociale) si bien que l'intervention d'un arrêté d'extension n'élargirait pas la protection dont bénéficient déjà les travailleurs de ces branches. De même la branche du bâtiment et des travaux publics est très largement couverte par 9 conventions collectives nationales et 76 conventions collectives locales;
- dans les branches d'activité importantes qui sont dépourvues de conventions collectives nationales, il convient de remarquer qu'existent des conventions collectives régionales ou locales d'une large portée professionnelles : c'est le cas notamment de la métallurgie où 22 conventions régionales et 197 conventions locales couvrent la quasi totalité des 2.100.000 salariés de la branche;
- il faut enfin rappeler que la protection salariale des travailleurs masculins et féminins peut également être assurée, par voie contractuelle, sous forme d'accords de salaires conclus conformément à l'article 38 de la loi du 11 février 1950, qui ne sont pas comptabilisées dans les chiffres ci-dessus.

Parmi les secteurs qui emploient soit un pourcentage élevé, soit des effectifs importants de main-d'oeuvre féminine, les secteurs des industries chimiques et pharmaceutiques, des industries textiles et de l'habillement, des cuirs et peaux, de l'ameublement, sont couverts en France par des conventions collectives nationales étendues, et celui de la métallurgie par des conventions collectives régionales et locales. En revanche, dans le secteur du commerce, si les commerces de gros non alimentaires sont couverts le plus souvent par les conventions d'industrie, les commerces agricoles et alimentaires (439.000 salariés) et les commerces de détail - exception faite pour les grands magasins et les magasins à succursales - ne bénéficient en général que d'une protection conventionnelle limitée.

Les conventions collectives conclues en vue d'une procédure ultérieure d'extension doivent comporter obligatoirement, en application de l'article 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.

Les conventions et accords collectifs existant en France pour le secteur agricole, se répartissent comme suit :

- conventions collectives ayant fait l'objet d'une mesure d'extension :

- 104 conventions collectives de travail dont :

1 nationale

7 régionales

96 départementales ou locales ;

- conventions collectives en voie d'extension :

- 13 conventions départementales.

En plus de ces textes, ont été conclus plus de 1100 conventions ou accords de salaires intéressant tantôt une branche d'activité, tantôt un seul établissement.

Si l'on s'en tient aux exploitations de polyculture ou grande culture et d'élevage, on constate que 28 départements disposaient au 31 décembre 1964 d'une convention étendue. D'autre part, il existait pour ces mêmes exploitations dans 7 départements des conventions susceptibles d'être étendues dans les prochains mois et, dans 4 autres, des accords de salaires.

Dans ces conditions, on peut estimer que sur les 750.000 ouvriers permanents (enquête des Inspecteurs des lois sociales en agriculture effectuée au 1er janvier 1964) :

- 280.000 environ étaient couverts par des conventions collectives étendues ;
- 50.000 environ étaient intéressés par des conventions collectives en instance d'extension ;
- 30.000 à 40.000 étaient protégés par des accords de salaires, soit sensiblement 48 % de l'ensemble.

Les autorités gouvernementales françaises déclarent que les quelques conventions anciennes qui donnaient prise à la critique ont été modifiées et les nouvelles conventions ne prévoient aucune discrimination de nature à fausser l'exacte application du principe de l'égalité de rémunération.

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.

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.

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 1er juillet 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, montent :

- 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 octobre 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 atteints par les travailleurs de l'un et l'autre sexe.

Le problème particulier de la convention collective des cartonnages de la région parisienne qui a été évoqué par la Commission dans son rapport précédent a amené les autorités françaises à préciser que ce texte stipule expressément, l'avenant "Ouvriers", que pour le même

travail et la même production les ouvrières doivent recevoir le même salaire que les ouvriers. En outre si les coefficients de "l'ouvrier-cartonnier" varient de 167 à 185 selon qu'il s'agit du cartonnage ordinaire ou du cartonnage de haut luxe, alors que les coefficients de "l'ouvrière-cartonnière" varient de 124 à 151, cela tient à ce que :

- les postes compris entre 167 et 185 qui sont le plus généralement occupés par des hommes, comportent la préparation précise et complète de travaux multiples ;

- les postes compris entre 124 et 151, qui sont le plus généralement occupés par des femmes, ne comportent qu'un travail de finition.

Il n'en reste pas moins que, si une femme est occupée dans un poste dit "d'ouvrier-cartonnier", elle aura le coefficient correspondant à ce poste.

Si, d'autre part, en ce qui concerne les taux des rémunérations individuelles effectivement perçues par les travailleurs de l'un et l'autre sexe, les différences ont pu être constatées notamment par l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail, ces 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 1er janvier 1959 à 10,1 % au 1er octobre 1964) tient au fait que l'accroissement des salaires, notamment dans les qualifications élevées, a été plus rapide dans 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).

Quant au contrôle de l'Etat, le texte de loi dont il a été fait mention ci-dessus permettra au corps de l'inspection du Travail de procéder à tous moments à un contrôle du respect du principe de l'égalité de rémunération au niveau des barèmes de minima. Le gouvernement prévoit toutefois que le nombre des interventions demandées sera des plus réduits, n'ayant jamais été saisi de réclamations en ce domaine de la part des organisations syndicales intéressées.

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 février 1950, et notamment aux dispositions prévues par l'article 31 g ci-dessus mentionné, et après consultation de la section spécialisées 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.

En conclusion, le Gouvernement français constate - en accord avec les partenaires sociaux - qu'au terme de la période ouverte par la résolution de 1961, 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. Si les prolongements juridictionnels de ces principes ont pu cependant paraître insuffisants, le projet de loi dont il a été question devra très prochainement modifier sur ce point une situation qui n'a, au demeurant, engendré aucune difficulté.

Dans la pratique, il apparaît néanmoins que dans certaines branches du secteur secondaire, la main-d'oeuvre féminine possède en général une qualification moyenne inférieure à celle du personnel masculin ce qui s'explique par le fait que la formation professionnelle des femmes dans ces métiers est généralement insuffisante et ce qui a pour effet de provoquer certaines disparités dans les taux de salaires réels moyens.

I T A L I E

A. Evolution de la mise en application du principe d'égalité des rémunérations

En Italie, la source juridique première en matière d'égalité des rémunérations est la constitution de la République dont l'article 37 prévoit pour la femme l'égalité des droits et, à égalité de travail, la même rémunération de travailleur. Cette règle, interprétée de manière concordante par la doctrine et la jurisprudence comme obligatoire et immédiatement applicable, constitue le point de départ de toutes les activités gouvernementales et syndicales visant à appliquer progressivement le principe de l'égalité. La convention n° 100 de l'OIT et l'article 119 du Traité ont eu un rôle de stimulant et ont contribué à faciliter les opérations qui ont abouti à la restructuration des catégories professionnelles et des systèmes de rémunérations.

En dehors du secteur public où le principe de l'égalité des salaires est déjà appliqué depuis longtemps, la première réalisation concrète dans le secteur privé a eu lieu dans l'industrie où l'accord interconfédéral du 16 juillet 1960 conclu entre la confédération de l'industrie et les syndicats ouvriers est intervenu pour régler, pour tous les secteurs industriels, les aspects généraux du problème. Cet accord n'était pas immédiatement applicable aux rapports individuels de travail, mais il avait un caractère de programme et s'adressait aux associations de secteurs qui devaient trouver en lui les critères auxquels elles devaient se conformer lors de la conclusion de Conventions collectives destinées à réaliser l'égalité des rémunérations entre travailleurs des deux sexes.

L'accord prévoyait pour les ouvriers, au lieu des quatre catégories précédemment prévues pour les hommes et des trois catégories précédemment prévues pour les femmes, une classification unique en huit

catégories. Pour les employés, le même accord prévoyait une classification en six catégories à la place de quatre catégories prévues pour les hommes et quatre pour les femmes.

Au cours de la première phase d'application de l'accord, auquel presque tous les secteurs industriels se sont conformés, certaines associations de catégories ont adapté la classification susdite à leurs propres exigences en les réduisant à sept ou six catégories. Certains secteurs ont suivi des critères différents et mieux adaptés à leurs caractéristiques particulières. Les secteurs du textile notamment, dès le 5 février 1960, c'est-à-dire antérieurement à l'accord interconfédéral pour l'industrie, avaient fixé les rémunérations en fonction des activités ou groupes d'activités exercées par le personnel, au lieu d'appliquer le critère des catégories professionnelles.

Si l'application de cet accord a marqué indubitablement un progrès sur la voie de l'égalité des rémunérations, certaines lacunes demeuraient encore : certaines catégories de la classification unique étaient, en fait, pratiquement réservées aux travailleuses et, en outre, lorsque ces dernières étaient employées à des tâches mixtes et définies comme telles par les organisations syndicales des deux parties, les rémunérations minima étaient fixées à un montant égal à 92,80 % du tarif fixé par les conventions pour ces catégories.

Les tribunaux ont eu à s'occuper du problème à plusieurs reprises et une jurisprudence concordante a reconnu la nullité des dispositions contenues dans les conventions collectives, selon lesquelles une différence de rémunération entre travailleurs et travailleuses étaient permise, ces dispositions étant contraire à l'article 37 de la constitution ainsi qu'à la convention n° 100 de l'OIT et à l'article 119 du Traité CEE.

Cette première phase d'application de l'accord interconfédéral pour l'égalité dans l'industrie, couvre les années 1960 et 1961.

.../...

Elle a été suivie d'une seconde, qui a débuté par la conclusion - intervenue le 22 novembre 1961 - de l'accord d'égalité des rémunérations dans les industries métallurgiques et mécaniques. Ces industries, en raison de leur importance économique et du nombre de travailleurs qu'elles occupent, sont considérées comme le secteur pilote de l'industrie italienne. Cette seconde phase a été caractérisée d'une part par la réduction du nombre des catégories professionnelles - comme cela avait déjà été fait de manière sporadique, au cours de la première phase - et, d'autre part, par le déplacement vers les catégories supérieures des tâches effectuées en fait par la main-d'oeuvre féminine.

Dans le courant de cette seconde phase, un accord interconfédéral conclu le 22 mars 1962, pour toutes les catégories d'employés de l'industrie, réduisait à cinq, les six catégories d'employés prévues par l'accord de 1960.

Avec la conclusion des nouvelles conventions collectives pour les industries métallurgiques et mécaniques - la convention du 20 octobre 1962 pour les entreprises à participation d'Etat et celle du 17 février 1963 pour les entreprises privées - a commencé une troisième phase qui prévoit d'une part la suppression progressive des tâches dites mixtes - pour lesquelles étaient autorisées certaines discriminations dans les rémunérations, au préjudice des travailleuses - et, d'autre part, la réduction à cinq catégories de la hiérarchie professionnelle, même pour les ouvriers, ce qui a eu pour effet d'élever les paramètres de rémunérations de ces mêmes catégories.

Le tableau suivant indique l'évolution intervenue dans le secteur industriel au cours des trois phases décrites ci-dessus.

Situation antérieure à l'accord inter- confédéral		- Situation pré- vue par l'ac- cord intercon- fédéral		Accord d'éga- lité dans les industries mé- tallurgiques et mécaniques novembre 1962		Conventions col- lectives - octo- bre 1962/février 1963 et ss.	
Catégories	Coeffi- cient salarial	I PHASE		II PHASE		III PHASE	
		Caté- gorie	Coeffi- cient salarial	Caté- gorie	Coeffi- cient salarial	Caté- gorie	Coeffi- cient salarial
Hommes							
Ouvrier quali- fié	125,4	1	125,4	1	125,4	1	132
		2	112,6	2	112,6	2	118
Ouvrier spécia- lisé	112,6	3	106,6	3	106,6	3	111
		+4	104,6	4	105		
Manoeuvre spé- cialisé	106,6	+5	102	5	101	4	106,5
Manoeuvre	100	6	100	6	100	5	100
Femmes 1ère cat.	95	+7	97	7	93		
2ème cat.	90	+8	89				
3ème cat.	84						
+ Catégories réservées pratiquement aux travailleuses.							

Ce tableau montre que les coefficients de rémunération de la main-d'oeuvre féminine qui, avant l'accord interconfédéral pour l'industrie, étaient inférieurs à ceux prévus pour le manoeuvre non spécialisé ont été graduellement absorbés par les catégories supérieures dont le coefficient minimum est celui qui est prévu pour le manoeuvre non spécialisé.

Dans le secteur du commerce, où le système de classification unique existait déjà, la convention national- du 20 février 1961 a prévu une augmentation progressive des rémunérations féminines jusqu'à ce qu'elles atteignent, au plus tard le 10 mars 1963, 95 % des rémunérations masculines dans les qualifications correspondantes. La convention ultérieure, conclue le 18 décembre 1963, a prévu une clause en vertu de laquelle les 5 % d'écart restants devaient être éliminés à partir du 1er juillet 1964.

Dans le secteur des services, du crédit, de l'assurance et du spectacle, le principe de l'égalité était déjà appliqué avant juin 1963.

En ce qui concerne le secteur de l'agriculture, l'égalité des salaires a été prévue par deux conventions collectives de juillet 1961, respectivement pour les salariés fixes et pour les journaliers : ces conventions ont prévu l'égalisation progressive complète des rémunérations d'ici au 30 juin 1963. Dans le domaine des exploitations agricoles sous forme d'associations, où depuis toujours régnait une différence d'estimation entre travail masculin et travail féminin, la loi n° 756 du 15 septembre 1964 concernant les règles en matière de contrats agricoles, a prévu, à son article 7, l'équivalence du travail de la femme et de celui de l'homme.

Le gouvernement a suivi avec intérêt le processus d'application du principe de l'égalité. Cet intérêt s'est manifesté, d'une part par l'organisation de rencontres tripartites, à un niveau élevé, au ministère du travail et d'autre part par des interventions directes au moyen de circulaires ministérielles. Immédiatement après son adoption par la conférence des Etats membres, le ministère du travail a notifié la Résolution du 30 décembre 1961 aux organisations syndicales des travailleurs et des employeurs en attirant spécialement leur attention sur les échéances qu'elle prévoit pour la réalisation de l'égalité. Par la suite, d'autres circulaires ont été diffusées. Celle du 13 août 1962 associe les inspections, les offices du travail et les autres organes régionaux du ministère du travail au contrôle de l'application du principe de l'égalité ; par une autre circulaire datée du 9 juillet 1963, le ministère du travail a invité les organisations syndicales à faire connaître, avant l'expiration des délais fixés par la Résolution, leur programme visant à éliminer les inégalités qui subsistent et à tenir le ministère constamment informé de l'évolution de la situation au sein des catégories de production particulières et des entreprises ; enfin, dans la circulaire datée du 19 novembre 1964, le mi-

ministère a demandé aux organisations syndicales de fournir des renseignements sur l'évolution des pourparlers encore en cours et sur la situation existant dans les diverses catégories de production, en vue de l'échéance finale fixée par la Résolution. Dans cette dernière circulaire, une invitation particulière a été adressée aux organisations du secteur artisanal pour qu'elles communiquent les réalisations et les programmes visant à appliquer le principe de l'égalité.

B. Situation au 31 décembre 1964

Toutes les travailleuses italiennes disposent d'un droit subjectif à l'égalité des rémunérations qu'il leur est possible de défendre en justice. Sur ce point, le gouvernement estime que la situation en Italie est parfaitement conforme à ce qui est prévu au point 1 de la Résolution du 30 décembre 1961. De nombreuses décisions jurisprudentielles, rendues même récemment - sept entre la fin de 1963 et la fin de 1964 - prouvent la possibilité pour les travailleuses qui se sentent lésées dans leur droit à l'égalité des rémunérations, de s'adresser aux organes judiciaires. L'article 37 de la Constitution constitue le pivot législatif sur lequel est fondée la protection de principe.

Les conventions collectives en vigueur au 31 décembre 1964 étaient approximativement au nombre de 150 pour le secteur industriel (outre de très nombreuses conventions interprovinciales, provinciales, locales et d'entreprise), de 20 pour le commerce (outre les conventions provinciales), de 50 pour les transports, de 10 dans les autres activités du secteur tertiaire (y compris le crédit et les assurances) et de 8 dans le secteur agricole (outre 265 contrats provinciaux).

La quasi-totalité des travailleuses est protégée par une convention collective de droit commun. Font exception : certaines catégories marginales qui, en raison de la particularité du rapport de travail et de la difficulté de s'organiser en syndicats, ne sont pas protégées par une convention collective. La plupart des conventions collectives en vigueur à la fin de 1964 se conformaient aux normes conventionnelles stipulées à l'échelle nationale, qui ont été décrites au paragraphe précédent.

Le gouvernement affirme qu'en principe, les échéances conventionnelles ont permis de réaliser dans la majeure partie des secteurs et des catégories de production, l'égalité des rémunérations dans les délais fixés par la Résolution. Certains retards, dont nous avons parlé par la suite, sont attribués à la situation conjoncturelle difficile qui n'a pas permis de mener à bonne fin, en temps utile, les pourparlers engagés pour le renouvellement de certaines conventions échues entre 1963 et 1964.

Dans le secteur de l'industrie, les conventions qui ont réalisé le principe de l'égalité en suivant la dynamique des salaires décrite ci-dessus sont désormais très nombreuses : de l'industrie chimique à l'industrie alimentaire, de l'industrie des peaux et cuirs à celle de la céramique et du ciment, toutes les conventions stipulées entre 1963 et 1964 ont été abolies, lorsqu'elles étaient prévues, les activités dites mixtes et adoptées la classification professionnelle en cinq catégories suivant l'exemple des conventions des industries métallurgiques et mécaniques. La convention pour les entreprises de distillation de spiritueux de deuxième catégorie pour laquelle les discussions sur la classification du personnel étaient encore en cours à la fin de 1964 et les conventions du textile font seules exception. Pour ces dernières, le système du "mansionario", qui consiste à dresser la liste de toutes les activités et à fixer les rétributions non pas selon les catégories professionnelles, mais selon les fonctions individuelles ou groupes de fonctions, a été depuis longtemps adopté. Pour les neuf secteurs du textile (laine, coton, soie etc.), dont la convention a été renouvelée le 31 juillet 1964, les travaux de révision du "mansionario" en vue de regrouper les activités pour des raisons de rémunération, étaient en cours à la fin de l'année.

À l'échéance du 31 décembre 1964, les pourparlers pour le renouvellement d'une vingtaine de conventions étaient en cours, parmi lesquels, ceux concernant les fabriques de chaussures, les confections en série, les tanneries, les parapluies, le caoutchouc, les lampes électriques et les tubes thermoioniques, les conserves végétales et de poisson, les huiles de graine, les premiers traitements du verre, le bois, les matériaux en pierre et autres. Pour ces secteurs, l'égalité des salaires n'aura donc pas été plei-

nement réalisée dans les délais prévus.

Dans le secteur du commerce, l'égalité a été réalisée dès le 1er juillet 1964, date d'entrée en vigueur de la clause de la convention nationale du 18 décembre 1963, qui imposait l'élimination de l'écart de 5% subsistant encore entre les rémunérations masculines et féminines. Seul, le secteur des cafés, restaurants et hôtels, n'appliquait pas encore complètement le principe de l'égalité à cette date; des pourparlers étaient en cours à la fin de 1964 en vue de conclure une nouvelle convention dans ce secteur.

Dans les services et dans les autres activités tertiaires, où l'égalité a été réalisée, comme on l'a déjà indiqué, avec une certaine avance sur les échéances prévues par la Résolution, aucun problème important n'est à signaler.

En ce qui concerne le secteur des travailleurs agricoles, le problème de l'égalité a été résolu pour les salariés fixes et les journaliers par les conventions de juillet 1961. On a signalé que ces conventions n'ont pas pris en considération le problème des activités typiquement féminines qui ne sont pas comparables ou assimilables à des activités masculines ou mixtes (magnaneries, cueilleuses de fleurs, etc.) pour lesquelles, surtout depuis les augmentations de salaires accordées aux autres travailleuses agricoles, la question de la réévaluation du travail reste à résoudre.

A la fin de 1964 étaient encore en vigueur les conventions collectives étendues "erga omnes" sur base de la loi n° 741 du 14 juillet 1959 qui avait chargé le gouvernement d'émettre des normes législatives afin d'assurer des conditions minima de salaires et autres conditions de travail à tous les travailleurs appartenant à une même catégorie. Ces conventions, dont certaines prévoyaient des discriminations salariales au préjudice de la main-d'oeuvre féminine, ont été cependant dépassées en grande partie par les conventions récentes de droit privé, auxquelles se réfère le juge appelé à émettre un jugement dans des différends en matière de salaires.

tisanales ont décidé de considérer les conventions nationales en vigueur pour les branches industrielles correspondantes comme une base satisfaisante pour la conclusion de conventions.

Restent enfin à signaler certaines catégories marginales, auxquelles s'appliquent encore les conventions collectives anciennes dépourvues d'accords d'égalité. C'est le cas, par exemple, des employés du secteur des professions libérales et des employés de pharmacie non diplômés dépendant de pharmaciens diplômés, dont les conventions ont été conclues respectivement en 1953 et en 1942 et n'ont plus été renouvelées.

Abstraction faite pour les secteurs cités ci-dessus, dans lesquels il existait, à la fin 1964 des discriminations salariales explicites au préjudice des femmes, le gouvernement et les partenaires sociaux sont d'accord pour affirmer qu'il n'existe plus, sur un plan général, des catégories réservées aux femmes, ni dans les conventions collectives, ni dans la pratique. Il existe toutefois des cas de catégories comprenant des fonctions traditionnellement féminines auxquelles des hommes sont rarement affectés. C'est le cas, par exemple, de la IVème catégorie des employés de l'industrie - l'avant-dernière de l'échelle hiérarchique - qui comprend les stenc-dactylographes, secrétaires affectés aux services mécanographiques ou au contrôle des factures etc.. Il est à remarquer à ce propos que le placement des fonctions exercées surtout par les femmes dans des catégories plus élevées a été l'un des objectifs fondamentaux de la plus récente dynamique salariale. Le problème de la classification professionnelle des femmes a fait l'objet d'examen attentifs lors des négociations syndicales surtout au niveau de l'entreprise ; de grands complexes industriels ont adopté des techniques d'évaluation objective des fonctions.

En fait, le gouvernement et les syndicats sont d'avis qu'un effort devra être fait pour atteindre un meilleur niveau de formation professionnelles des travailleuses en vue d'une application toujours plus large du principe de l'égalité des rémunérations, spécialement au cours de cette

phase de la dynamique des salaires où l'attention des syndicats ouvriers se tourne principalement vers la classification professionnelle et vers la revalorisation des fonctions remplies en majeure partie par les travailleuses.

Le gouvernement relève en outre qu'il n'existe aucun empêchement légal à ce que les femmes fréquentent des écoles de tout ordre et de tout degré, ni, en général, à ce qu'elles participent à des initiatives de formation professionnelle extra-scolaire ; cependant, en raison du milieu et de la tradition, la participation effective des femmes à de telles initiatives est encore assez rare.

Le gouvernement italien estime enfin que l'action exercée pour la réalisation du principe d'égalité a été correcte et que les objectifs posés par la Résolution du 30 décembre 1961 sont sur le point d'être partout atteints. Il se propose toutefois de stimuler ultérieurement les organisations d'employeurs et de travailleurs afin que leur action soit complétée dans les plus brefs délais et de la façon la plus efficace.

LUXEMBOURG

A. Evolution de la mise en oeuvre du principe d'égalité de rémunération

Lors de l'adoption de la Résolution du 30 décembre 1961 de la part de la Conférence des Etats membres, il n'existait pas, au Luxembourg, de dispositions législatives assurant la mise en oeuvre du principe d'égalité de rémunérations masculines et féminines, exception faite pour le seul article 119 du Traité de Rome dûment ratifié par le Grand-Duché.

Dès 1961, le Gouvernement grand-ducal a envisagé un large programme législatif dont la réalisation visait à résoudre directement ou indirectement le problème de l'égalisation des salaires entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. Il s'agissait particulièrement de :

- a) un projet de loi concernant la ratification de la convention internationale du travail n° 100 ;
- b) un projet de loi portant réforme du traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat et des organismes publics ;
- c) un projet de loi portant réforme des conventions collectives. Le projet prévoyait notamment que, conformément à l'article 119 du Traité instituant la Communauté Economique Européenne, le principe de l'égalité des rémunérations sans discrimination fondée sur le sexe devait être inséré dans toute convention collective de travail applicable aux entreprises qui emploient de la main-d'oeuvre masculine et féminine ;
- d) un projet d'arrêté grand-ducal concernant la nouvelle réglementation du salaire minimum obligatoire égal pour les hommes et pour les femmes.

La réalisation de ce programme prenait le départ à un moment où les rémunérations féminines - aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé - se trouvaient à un niveau inférieur de 10 % à celui des rémunérations masculines.

Au cours des dernières années, du programme législatif susmentionné, la réforme du traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat et des organismes publics ainsi que la nouvelle réglementation du salaire minimum obligatoire ont été réalisées.

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

La seconde, adoptée par l'arrêté grand-ducal en date du 22 avril 1963, concerne, comme nous l'avons dit, la nouvelle réglementation du salaire minimum légal, qui s'applique aux entreprises industrielles, commerciales et artisanales, aux entreprises publiques et d'utilité publique, aux professions libérales, aux sociétés et associations de tous genres, et d'une façon générale, à tous les secteurs d'activité publics et privés, à l'exception du personnel domestique et des travailleurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture. Une disposition transitoire prévoit que certaines dérogations à l'application du salaire minimum égal pour les travailleurs de sexe masculins et ceux de sexe féminin - dérogations qui peuvent être accordées à certaines entreprises pour des raisons économiques et financières - seront considérées comme conformes à l'article 119 du Traité si elles respectent le calendrier prévu par la résolution adoptée par la conférence des Etats membres le 30 décembre 1961.

L'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation du salaire minimum a constitué un pas important sur la voie de la réalisation de l'égalité de rémunérations, notamment en ce qui concerne la possibilité ainsi accordée aux travailleuses de défendre devant les tribunaux leurs droits à l'égalité de salaires.

En dehors du droit subjectif découlant de la législation sur le salaire minimum, ce droit fût encore introduit en vertu de la législation sur le traitement des fonctionnaires et employés publics et pour ce qui est du secteur privé, les autorités luxembourgeoises affirment qu'il existe en vertu des conventions collectives de travail qui couvrent plus de 80% des travailleurs industriels.

B. Etat de la situation au 31 décembre 1964

Dans le Grand-Duché, il existait à la fin de 1964 environ 60 conventions collectives à caractère national, couvrant 60 à 65% du total de la main-d'oeuvre. D'après déclarations conformes du Gouvernement et des partenaires sociaux, la structure hiérarchique et la nomenclature des fonctions sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes et tout abattement de salaires au préjudice de la main-d'oeuvre féminine a été supprimé.

Il reste à signaler qu'un nouveau projet d'arrêté grand-ducal se trouve actuellement soumis aux délibérations du Conseil d'Etat et dont l'objet est l'introduction d'un deuxième salaire social minimum applicable aux travailleurs qualifiés. Ce projet, qui a pour objet également la mise en oeuvre du principe d'égalité des rémunérations, prévoit que pour les salaires masculins et féminins de qualification professionnelle déterminée, les taux de salaires et appointements minima tels qu'ils étaient fixés jusqu'à présent seront majorés de 20 %.

En cas d'adoption de cette réglementation, le droit subjectif à l'égalité de rémunérations dont peuvent se prévaloir les travailleurs féminins devant les tribunaux, sera étendu, pour les travailleurs qualifiés, à tous les salaires dépassant de 20% le salaire social minimum tel qu'il existe actuellement.

PAYS-BAS

A. Evolution de la mise en application du principe de l'égalité des rémunérations

Tenant compte de la déclaration interprétative qui avait été faite lors de la signature du Traité de Rome et renouvelée lors de l'adoption de la Résolution du 30 décembre 1961, en relation avec le point 6 de cette Résolution, le gouvernement néerlandais, bien qu'il eût été disposé à aller plus loin s'il avait été certain que les autres pays de la C.E.E. supprimeraient dans le cadre de l'application du principe de l'égalité des rémunérations, toutes les discriminations défavorables à la main-d'oeuvre féminine, a décidé de limiter la réalisation de l'égalité des rémunérations au domaine des fonctions dites mixtes. C'est dans cet esprit qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour que les salaires féminins soient portés avant le 30 juin 1962 à 85% et, avant le 30 juin 1963, à 90% des salaires masculins correspondants.

Au cours du dernier trimestre de 1963, le gouvernement néerlandais a cependant décidé d'accomplir un pas de plus dans ce domaine, sans toutefois abandonner son point de vue selon lequel, conformément à la déclaration interprétative faite par lui en relation avec le point 6 de la Résolution du 30 décembre 1961, il n'est pas tenu d'aller dans l'application de la Résolution plus loin que les autres pays de la C.E.E. ne paraissent être allés. Le gouvernement néerlandais s'est en effet déclaré disposé à favoriser l'accélération de l'application du principe de l'égalité des salaires masculins et féminins en ce sens que les salaires des femmes qui n'exercent pas les mêmes fonctions que les hommes seraient relevés plus rapidement. Le gouvernement néerlandais estimait que cette application accélérée devrait être favorisée à l'occasion de l'expiration, en 1964, des conventions collectives entrant en ligne de compte à cet égard. A cet effet, par une lettre en date du 22 novembre 1963, il a fait appel à la collaboration de la Fondation du Travail (Stichting van de Arbeid).

Le 4 décembre 1963, la Fondation du Travail a cependant informé le gouvernement qu'un accord n'avait pu être réalisé au sein de la Fondation sur l'application accélérée, qu'il s'agisse ou non d'un travail identique. Il avait en effet été allégué du côté des employeurs qu'une application accélérée causerait des difficultés à diverses branches d'activité, étant

donné que dans celles-ci les salaires féminins deviendraient alors supérieurs aux salaires pratiqués dans des branches similaires dans d'autres pays de la CEE. La Fondation a déclaré à cet égard qu'elle procéderait elle-même à une enquête sur les conséquences d'une application accélérée pour les branches d'activité concernées. Cette enquête a été commencée en 1964; elle n'est pas encore terminée.

Le fait que les employeurs et les travailleurs ne sont pas parvenus au sein de la Fondation du travail à un accord a eu naturellement des répercussions pratiques. Cela n'empêche cependant pas les conventions collectives renouvelées au cours de l'année 1964 et concernant la rémunération de travailleurs féminins d'avoir consacré dans de nombreux cas une nouvelle amélioration des salaires féminins par rapport aux salaires masculins. Le principe de l'égalité des rémunérations a même été réalisé dans un certain nombre de branches d'activité. Dans le secteur administratif, notamment, les discriminations entre les hommes et les femmes en matière de rémunération ont été entièrement ou presque entièrement supprimées. Dans les services de l'Etat, il n'y avait déjà plus de différence entre la rémunération des hommes et celle des femmes.

Le 1er décembre 1964, le gouvernement a fait savoir à la Fondation du travail qu'à son avis les conditions économiques qui pouvaient être prévues pour 1965 contraignaient à limiter pour cette année-là les possibilités en matière de politique des salaires et qu'il estimait que cela imposerait naturellement aussi des limites à la poursuite de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Le gouvernement néerlandais a en outre invoqué le fait que la Commission européenne avait insisté en 1964 pour que soit suivie en matière de rémunérations une politique adaptée à la situation conjoncturelle. Pour cette raison, le gouvernement néerlandais n'a pas jugé qu'il serait opportun, en 1965, d'insister auprès des milieux économiques pour qu'ils poursuivent la réalisation de l'égalité des rémunérations. Cette conception ne signifie pas une modification de point de vue mais une approche réaliste de la situation actuelle.

Le gouvernement est d'avis que les augmentations des salaires féminins par rapport aux salaires masculins doivent s'effectuer progressivement à l'intérieur du cadre des lignes de conduite qui sont en vigueur aux Pays-Bas en matière de fixation des salaires et eu regard aux possibilités de la politique salariale.

Les parties à une convention collective peuvent néanmoins, dans les limites des possibilités en matière d'accroissement des salaires au cours de 1965 - convenues au sein de la Fondation du Travail entre employeurs et travailleurs -, procéder à une réduction ou élimination des discriminations encore existantes vis-à-vis des salaires féminins.

En conséquence, un nouvel accord concernant les augmentations de salaires en 1965 a vu le jour le 10 décembre 1964. Pendant les longues négociations qui ont précédé la conclusion de cet accord, les représentants des organisations des travailleurs ont constamment insisté sur la réalisation du principe de l'égalité des traitements masculins et féminins.

Le 18 décembre 1964, la Fondation du travail a adressé au ministre des affaires sociales et de la santé publique une lettre concernant notamment l'exécution de l'accord relatif aux augmentations de salaires en 1965. A la demande des représentants des organisations des travailleurs au sein de la Fondation du travail, la réalisation de l'égalité des salaires masculins et féminins a été abordée expressément dans cette lettre.

Les représentants des employeurs ont soutenu le point de vue que la limitation des possibilités en matière de politique des salaires impose aussi des limites à la poursuite de l'application du principe de l'égalité des salaires masculins et féminins; tant pour cette raison qu'en se fondant sur l'argument selon lequel les données disponibles n'indiqueraient pas qu'un net progrès a été réalisé dans d'autres pays de la CEE, ils ont estimé qu'une suspension de la poursuite de l'application obligatoire du principe de l'égalité des salaires masculins et féminins serait opportune en 1965, même en ce qui concerne les fonctions dites mixtes.

Les représentants des organisations de travailleurs ont en revanche estimé que l'obligation d'appliquer le principe de l'égalité des salaires masculins et féminins devait être maintenue. Selon eux, ce principe devrait être pleinement réalisé le 31 décembre 1964, conformément à la résolution de la Conférence des Etats membres en date du 30 décembre 1961.

Constatant toutefois que des différences d'opinion existaient en ce qui concerne l'interprétation de ce principe, les représentants des travailleurs étaient néanmoins d'avis que le degré de réalisation atteint à la date du 1er janvier 1965 devrait englober au minimum les fonctions dites mixtes.

La Fondation du travail a fait savoir dans la même lettre que si, à l'occasion de l'examen d'une convention collective sous l'angle de l'égalité des salaires masculins et féminins, la majorité des voix ne pouvait être atteinte en raison des divergences d'opinions existant en son sein, elle soumet la convention collective au Collège des médiateurs d'Etat, conformément à la procédure existante; elle a fait savoir simultanément que sa future politique d'examen des conventions collectives serait conforme à la décision prise en la matière par le Collège des médiateurs d'Etat.

Le 11 février 1965, la Fondation du travail a adressé au Collège des médiateurs d'Etat une lettre concernant l'application du principe de l'égalité des salaires masculins et féminins. Cette démarche a été déterminée par le fait qu'avaient été soumises entre-temps à la Fondation du travail quelques conventions collectives à l'occasion desquelles les divergences de vues précitées s'étaient manifestées sous une forme concrète en relation avec les hausses de salaires proposées par les parties pour les femmes. Il s'agissait notamment, en l'occurrence, des conventions collectives de l'industrie de la chaussure, de l'industrie transformatrice du sucre et du chocolat et de la réglementation des salaires du secteur de l'assurance-vie.

Etant donné que la Fondation du travail devait prendre une décision au sujet de ces contrats et, pour autant qu'il s'agissait d'une réglementation obligatoire, conseiller le Collège des médiateurs d'Etat, la Fondation du travail a estimé devoir recommander - compte tenu d'éventuelles propositions futures relatives à la matière - que le Collège des médiateurs d'Etat prenne une décision de principe. Pour obtenir une telle décision de principe, les propositions relatives à l'industrie transformatrice du sucre et du chocolat ont été soumises pour décision au Collège des médiateurs d'Etat. La Fondation du travail a fait savoir à cette occasion qu'il serait important pour elle que le Collège des médiateurs d'Etat l'informe autant que possible à bref délai du point de vue qu'il adopterait au sujet des propositions qui, à son avis, ne satisfont pas à la résolution du 30 décembre 1961.

Le Collège des médiateurs d'Etat a approuvé le 19 février 1965 la convention collective de l'industrie transformatrice du sucre et du chocolat, bien qu'elle ne comportât pas l'égalité des salaires masculins et féminins, ni en général, ni pour les fonctions mixtes. Le Collège déclarait que -

.../...

pour autant qu'il n'y ait pas de directives générales comme indiqué à l'article 11 - il se conforme d'habitude, dans l'exécution de ses compétences, aux exigences de l'intérêt général et que, dans ce contexte, il tient tout particulièrement compte des conséquences de ses décisions pour la situation économique. Le Collège soutient le point de vue que l'introduction du principe de l'égalité des salaires masculins et féminins relève en premier lieu de la responsabilité des parties intéressées à une convention collective, tout en laissant ouverte la possibilité de réaliser l'égalité des salaires. Le Collège a en outre souligné que la Fondation du travail a approuvé dès 1964 des conventions collectives ne garantissant pas l'égalité des salaires masculins et féminins en 1965; elle l'a fait lorsqu'il s'agissait de contrats expirant après le 31 décembre 1964. Le Collège a enfin souligné que la priorité de la résolution du 30 décembre 1961 a été entre temps primée par une recommandation du Conseil des ministres de la CEE en date du mois d'avril 1964 insistant auprès du gouvernement néerlandais pour que celui-ci prenne toutes les mesures nécessaires afin de combattre l'inflation.

Il convient enfin de signaler encore ici que le gouvernement néerlandais a demandé au Comité économique et social (Sociaal Economische Raad) d'effectuer une enquête sur l'opportunité et la possibilité d'une réglementation légale du salaire minimal et d'émettre un avis sur ce sujet. Cet avis a été formulé récemment; il aboutit à la conclusion que dans le système actuel de formation des salaires une réglementation légale du salaire minimal n'est pas nécessaire. Le gouvernement se consulte encore actuellement au sujet de cet avis. Il importe également de signaler, à cet égard, que dans le cas de l'accord qui avait vu le jour à la fin de 1963 au sein de la Fondation du travail au sujet de l'évolution des salaires en 1964, l'unanimité s'était faite, en principe, en ce qui concerne le revenu minimal, sur l'utilisation d'un critère d'appréciation pour l'examen des conventions collectives et autres réglementations relatives aux conditions de travail. Un montant de 100 florins par semaine avait alors été accepté comme point de départ normal pour un tel revenu pour ce qui concerne les travailleurs masculins à temps plein. Ce montant a été porté à 110 florins à compter du 1er janvier 1965. Cette règle s'applique à compter de l'âge à partir duquel le salaire d'adulte est obtenu, mais au plus tard à 25 ans. En ce qui concerne le revenu minimal des travailleurs féminins, ce sont les règles observées aux Pays-Bas en liaison avec le traité de la CEE qui étaient valables jusqu'au 1er janvier 1965.

.../...

Il faut enfin signaler qu'à la fin de 1964, au Parlement des Pays-Bas, deux députés ont adressé des questions écrites au gouvernement néerlandais au sujet de l'application du principe de l'égalité des salaires masculins et féminins.

B. Situation au 31 décembre 1964

Aux Pays-Bas, dans les cas où une égalité des rémunérations existe en vertu d'une convention collective ou d'un contrat individuel, le travailleur féminin a droit à cette égalité et peut la faire valoir en justice. Tout travailleur féminin peut agir en justice en toute indépendance. Le recours fondé sur une convention collective est introduit auprès du juge cantonal. Les parties peuvent comparaître en personne ou se faire représenter.

Le nombre des conventions collectives en vigueur à la date du 31 décembre 1964 était de 757, se répartissant comme suit :

Agriculture et pêche	92
Industrie	470
Commerce	53
Professions libérales, services à des particuliers, etc.	142
	<hr/>
	757
	====

Le nombre des salariés dont le travail est régi par des conventions collectives, des conventions collectives déclarées d'obligation générale, des réglementations et règlements obligatoires, s'élève à environ 2.365.000. Le nombre des salariés travaillant en dehors de toute réglementation collective des salaires est de 635.000 (agriculture et pêche 3.000, industrie 99.000, commerce 181.000, professions libérales, services à des particuliers, autres activités, 352.000).

Si l'on tient compte du personnel travaillant au service de l'Etat et d'autres organismes de droit public, le pourcentage des travailleurs néerlandais auxquels aucune réglementation collective des salaires n'est applicable s'élève à 17%.

Après le 30 juin 1963, 201 conventions collectives au total ont été renouvelées; dans 79 de celles-ci, les salaires de la main-d'oeuvre féminine font l'objet d'une réglementation spéciale. On peut constater que l'égalité totale ou quasi totale est réalisée dans 15 d'entre elles, qu'un pourcentage de 95% est atteint dans 20 autres et un pourcentage de 90% dans 36 autres, tandis que, dans 8 autres, le pourcentage oscille entre 77 et 90%, en signalant toutefois que dans ces 8 branches d'activité un taux de 90% est généralement prévu pour les fonctions dites mixtes. Il s'agit en l'occurrence des industries de la confection, des articles en cuir, des allumettes, de la blanchisserie, de la chaussure, de l'industrie textile, de l'hôtellerie et une partie de l'industrie céramique.

Il y a lieu de souligner expressément ici qu'aux Pays-Bas, les systèmes de classification et de répartition des hommes et des femmes par fonction sont tout à fait en mesure de soutenir une critique objective; les systèmes et répartitions par fonction en usage dans ce pays sont clairs et visibles.

Le progrès général réalisé en matière de rapprochement des salaires féminins aux salaires masculins peut enfin être illustré à l'aide des chiffres suivants : depuis 1958, dans le domaine des salaires régis par des réglementations, les salaires des travailleurs manuels féminins se sont accrus dans le secteur privé de 99% et ceux des travailleurs manuels masculins de 71% (situation en mars 1965 par rapport à la période correspondante de 1958, y compris l'indemnité compensatrice pour loyer).

CHAPITRE II

ACTIVITES DE LA COMMISSION ET D'AUTRES ORGANES DE LA C.E.E.

Le présent chapitre contient - selon le voeu exprimé par les membres du groupe spécial art. 119 - un aperçu des travaux et activités effectués au cours de ces dernières années dans le cadre de la mise en oeuvre de la résolution adoptée le 31.12.61 par la Conférence des Etats membres. Ce chapitre ne traite que des travaux et activités effectués au niveau communautaire, l'examen des différentes activités nationales étant réservé à une autre partie de ce rapport.

PARLEMENT EUROPEEN

Le Parlement Européen a porté durant toutes ces années un intérêt constant au problème que pose la mise en oeuvre du principe d'égalité des salaires dans les pays du Marché Commun en exerçant pleinement ses pouvoirs de délibération et de contrôle qui lui sont attribués par le Traité. L'Assemblée a été saisie à plusieurs reprises du problème et pour ce qui est de l'activité exercée après l'adoption de la résolution, plusieurs documents sont notamment à rappeler :

- 1) rapport complémentaire fait par M. MOTTE au nom de la Commission Sociale en date du 5/6/62 (M. MOTTE avait présenté un rapport intérimaire en octobre 1961);
- 2) résolution du Parlement adoptée en juin 1962;
- 3) rapport intérimaire fait par Mme SCHOUWENAAR FRANSSEN au nom de la Commission Sociale en date du 25/6/63;
- 4) résolution du Parlement adoptée en juin 1963;
- 5) rapport intérimaire fait par M. BERKHOUWER au nom de la Commission Sociale en date du 5/5/64;
- 6) résolution du Parlement adoptée en mai 1964.

Tous ces documents partant d'une analyse des différentes situations nationales, quant à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des salaires, contiennent des prises de position sur certains problèmes

y afférant. Le Parlement Européen, après avoir pris acte avec satisfaction du contenu de la résolution adoptée par la Conférence des Etats membres et de la façon selon laquelle l'application de l'égalité des rémunérations masculines et féminines était envisagée, a regretté instamment à plusieurs reprises les lacunes et les retards enregistrés dans certains pays et a invité les gouvernements et les partenaires sociaux à prendre les mesures appropriées afin de remplir leurs obligations respectives. Le dernier rapport de la Commission Sociale, tout en faisant état de certains progrès satisfaisants, a souligné que la suppression des écarts entre les rémunérations masculines et féminines est souvent accompagnée d'une transformation de la classification de la main-d'oeuvre dans les fonctions ou d'une description imprécise des tâches, les rémunérations féminines restant par conséquent à peu près inchangées.

Au cours du débat qui a eu lieu au sein du Parlement à cette occasion, de nombreux parlementaires ont exprimé le doute que la situation laissât espérer que toutes les discriminations qui existaient encore pussent être supprimées avant la fin de 1964. Cette perplexité a trouvé un écho dans la résolution approuvée à l'unanimité par l'Assemblée et dans laquelle la Commission de la C.E.E. est une fois de plus invitée à mettre tout en oeuvre pour que le principe de l'égalité de rémunérations soit intégralement appliqué avant la fin de 1964.

Plusieurs questions écrites adressées à la Commission de la C.E.E. à propos de ce même problème témoignent en outre de l'attention avec laquelle les membres du Parlement ont toujours suivi l'évolution de la situation dans les différents Etats membres.

COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL

Le Comité Economique et Social s'est occupé, à plusieurs occasions, du problème. Il a été tenu régulièrement au courant par la Commission de la C.E.E. du développement de la situation dans les six pays et des problèmes que pose la mise en oeuvre du principe dans les Etats membres. Le Comité a été saisi pour information de tous les rapports que la Commission Exécutive a rédigés en la matière et ses membres n'ont pas manqué de dénoncer certaines situations nationales qui n'étaient pas conformes à leur avis aux termes de la résolution de la Conférence des Etats membres.

Parmi les discussions qui se sont déroulées sur ce problème au sein du Comité Economique et Social, sont notamment à signaler celles qui sont intervenues au cours de 1963, surtout en février et en mai. A cette occasion, plusieurs membres du comité ont exprimé le regret que certaines situations nationales ne respectaient pas le calendrier fixé par la Résolution pour la mise en oeuvre graduelle du principe de l'égalité de rémunérations. Dans l'avis que le Comité Economique et Social a émis au sujet du document de la Commission de la C.E.E. sur le programme d'action de la Communauté pendant la 2ème étape - avis publié en décembre 1963 - il est notamment dit "que, tandis que de nombreuses autres dispositions du Traité se trouvent réalisées d'une manière accélérée, un net retard doit être constaté en ce qui concerne la mise en application de l'art. 119".

COMMISSION DE LA C.E.E.

La Commission de la C.E.E., consciente de son rôle de vigilance que le Traité lui impose, n'a jamais cessé d'exercer son action auprès des gouvernements et des partenaires sociaux afin que toutes les mesures soient prises pour une mise en oeuvre totale du principe de l'égalité. Plusieurs réunions ont eu lieu à ce propos et plusieurs lettres ont été adressées aux gouvernements et aux partenaires sociaux des six pays pour la mise en oeuvre de la résolution adoptée par la Conférence des Etats membres. Dans l'exercice de son action, la Commission de la C.E.E. a eu l'appui constant du groupe spécial art. 119.

Il est à rappeler qu'en juillet 1961, la Commission a créé, avec l'approbation du Conseil, un groupe spécial composé d'experts gouvernementaux et de représentants de la Commission afin d'étudier à fond et d'essayer de résoudre les différents problèmes que posait la mise en oeuvre du principe de l'égalité des rémunérations dans les différents pays. Ce groupe spécial avait notamment pour mandat de :

- recueillir toutes précisions utiles sur les différents aspects de l'application de l'art. 119 dans chaque Etat membre et sur les informations fournies à cet égard par les gouvernements;
- recueillir toutes informations sur la situation dans chaque Etat membre au regard des conventions collectives, notamment en ce qui concerne les méthodes d'établissement des classifications et des qualifications, les

distinctions faites entre les barèmes masculins et féminins et dans la dénomination, selon le sexe, de la fonction et toutes autres formes éventuelles de discrimination ainsi que sur l'évolution en cours et les prescriptions qui s'en dégagent;

- recueillir toutes données significatives concernant la situation des salaires effectifs, compte tenu des préoccupations découlant de l'institution du marché commun afin de connaître les difficultés concrètes dans les différentes industries;
- procéder à une analyse de la situation sur le plan législatif et sur celui de recours juridictionnel et considérer l'opportunité d'éventuelles adaptations de la législation et d'un renforcement de son contrôle.

Le groupe spécial était en outre chargé d'établir les bases et les méthodes d'une enquête spécifique permettant de rassembler les informations les plus représentatives possible tant indicatives que comparatives quant à l'application de l'art. 119.

Dans l'accomplissement de son mandat, le groupe spécial s'est fait assister par un groupe d'experts en matière de conventions collectives nommés par les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs et par des experts statisticiens.

Depuis juillet 1961, le groupe spécial et ses sous-groupes ont tenu une vingtaine^{de} réunions au cours desquelles différents problèmes ont été examinés ayant trait notamment à la situation juridique, conventionnelle et de fait existant dans les différents pays quant à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des salaires ainsi qu'aux problèmes que posait l'organisation d'enquêtes statistiques en la matière.

L'adoption de la résolution de la part de la Conférence des Etats membres le 30 décembre 1961 comportait pour la Commission une nouvelle série de tâches pour le respect du contenu du point 6 de la même résolution. Ces tâches consistaient notamment à organiser, avec la collaboration des Etats membres, une enquête statistique sur la structure des salaires ainsi qu'une enquête statistique spécifique sur les salaires masculins et féminins, à compléter la documentation déjà recueillie, par des enquêtes sur les conventions collectives et les techniques de classification des fonctions appliquées dans les six pays, notamment avec la

participation des partenaires sociaux. Le point 6 déclarait en outre que des études de cas devaient être effectuées, pouvant servir à un examen international comparé de la classification des hommes et des femmes dans les fonctions.

Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'Office Statistique, à la demande de la Commission de la C.E.E., a élaboré un projet d'organisation d'une enquête au cours de laquelle seraient relevées des données individuelles sur les salaires, en s'inspirant d'investigations de ce type déjà entreprises à intervalles assez éloignés (3 à 6 ans) dans plusieurs pays de la Communauté.

Ce projet initial a été examiné, modifié, et finalement mis au point au cours de réunions tenues à Bruxelles durant l'année 1964 par le groupe de travail "Enquêtes sur les salaires" composé de représentants des gouvernements des Etats membres (Ministères du travail et Instituts nationaux de statistiques) et des partenaires sociaux.

Le projet tient compte de la résolution de la Conférence des Etats membres sur l'égalisation des salaires masculins et féminins qui, le 30 décembre 1961, avait déjà prévu l'exécution d'une enquête sur la structure des salaires. A ce sujet, les experts du groupe de travail "Salaires masculins et féminins" ayant constaté au cours de leur réunion du 29 avril 1964 qu'en raison des difficultés rencontrées pour trouver des fonctions comparables dans les différents Etats membres, l'enquête spécifique aurait peu de signification sur le plan statistique, ont estimé que l'enquête sur la structure et la répartition des salaires devrait permettre une meilleure approche statistique du problème. Ils ont recommandé que tous les efforts soient concentrés, dans le domaine statistique, sur la réalisation de cette enquête. A cette occasion, certaines réserves ont été formulées de la part de quelques délégations, quant à la possibilité de déterminer avec précision les discriminations existantes entre salaires masculins et féminins dans les six pays.

L'enquête sera réalisée selon la méthode du sondage au cours d'une ou plusieurs périodes de paie du mois d'octobre 1966. Limitée aux ouvriers de l'industrie, elle touchera environ 2 millions de travailleurs pour l'ensemble de la Communauté.

Le plan de sondage sera basé sur les principes suivants :

- 1° - Pour les petits établissements dont on tirera un échantillon, tous les ouvriers seront soumis à l'enquête;
- 2° - Pour les établissements moyens, dont on tirera également un échantillon, une partie des ouvriers seulement sera comprise dans l'enquête;
- 3° - Les grands établissements seront tous soumis à l'enquête mais à l'intérieur de ceux-ci, on tirera un échantillon d'ouvriers.

A l'intérieur d'une même branche industrielle, on fera en sorte que chaque ouvrier ait des chances égales d'être soumis à l'enquête. Pour chaque ouvrier objet de l'enquête, on demandera, en plus du salaire versé au cours de la période d'investigation et des heures correspondantes, des informations sur le système de rémunération, la nature du salaire, le sexe, l'âge, l'état civil, la qualification professionnelle, le nombre de personnes à charge et l'ancienneté.

Les ouvriers seront répartis selon trois groupes de qualification uniformes pour les six pays de la Communauté. En outre, à titre expérimental et pour quelques branches importantes, on cherchera à définir un certain nombre de professions-clés. Les résultats seront exploités en fonction de la dimension des entreprises et de leur implantation régionale. De plus, dans certains pays qui en ont la possibilité, les résultats pourront être jumelés avec ceux provenant d'autres enquêtes nationales sur les revenus annuels. L'enquête sur la structure et la répartition des salaires pourra être périodiquement renouvelée. Le règlement d'exécution de cette enquête a déjà reçu l'approbation du Conseil des Ministres.

Enquête statistique spécifique sur les salaires masculins et féminins

Toujours dans le cadre de la Résolution de la Conférence des Etats membres, la Commission de la C.E.E. a prévu en son temps l'exécution d'une enquête statistique spécifique sur les salaires masculins et féminins. Un sous-groupe de travail composé d'experts gouvernementaux et des représentants des partenaires sociaux a été chargé par le groupe spécial art. 119 de mettre au point le plan d'exécution de cette enquête. Après de nombreuses réunions, le groupe de travail a décidé d'effectuer l'enquête dans les trois secteurs industriels suivants :

- 1) filatures et tissages du coton
- 2) industrie électro-technique
- 3) industrie céramique.

A l'intérieur de chacun des secteurs considérés, l'enquête devait porter sur toutes les entreprises occupant au moins 50 salariés; dans la mesure du possible, les fonctions à choisir devaient couvrir environ 80% de la main-d'oeuvre ouvrière.

A la suite de ces décisions, des groupes de travail nationaux ont été constitués dans chaque pays avec la tâche de déterminer des fonctions ou groupes de fonctions sur lesquelles devait porter l'enquête :

- a) fonctions ou groupes de fonctions typiquement masculines;
- b) fonctions ou groupes de fonctions typiquement féminines;
- c) fonctions ou groupes de fonctions mixtes dans lesquelles le travail était effectué indifféremment par des hommes et des femmes.

Pendant que les différents groupes nationaux procédaient au choix des fonctions ou groupes de fonctions devant faire l'objet de l'enquête, les services de la Commission - et plus exactement l'Office Statistique des Communautés Européennes - ont préparé un questionnaire d'enquête devant permettre le rassemblement des données sur les salaires individuels en fonction du genre d'activité, du sexe, de l'âge, de l'état civil du travailleur, du nombre de personnes à charge et de l'ancienneté de service. Sur la base de ces renseignements, il devait être possible de procéder au calcul du salaire masculin et féminin pour des groupes homogènes de fonctions (par exemple travailleurs et travailbuses âgés entre 30 et 35 ans, mariés avec 2 enfants à charge et 5 années d'ancienneté de service) en mettant en lumière les écarts éventuellement existants.

Au cours de ses travaux, le sous-groupe statistique n'a pas manqué d'attirer l'attention du groupe spécial sur le fait qu'il n'était pas possible de savoir a priori si l'enquête statistique telle qu'elle avait été envisagée, pouvait fournir des éléments suffisants pour répondre de façon claire et exhaustive au problème soulevé par l'art. 119 du Traité. Il fallait, avant tout, que les fonctions ou groupes de fonctions devant faire l'objet de l'enquête soient rigoureusement comparables d'un pays à l'autre. Il s'agissait là d'un point d'une importance fondamentale, étant donné que le choix de fonctions même légèrement différentes aurait enlevé

aux résultats de l'enquête toute comparaison possible. En outre, au cas où l'enquête aurait mis en évidence des écarts entre rémunérations masculines et féminines, il était difficile, d'après l'avis de la délégation allemande, à laquelle s'associait en partie la délégation italienne, de dire dans quelle mesure ces écarts seraient à mettre en rapport avec l'existence de discriminations au sens de l'art. 119. Le niveau des salaires est en effet influencé par des éléments de différente nature. Dans ces conditions, de l'avis de ces deux délégations, même au cas où l'enquête aurait fait apparaître des écarts d'importance différente entre les pays membres, il n'aurait pas été possible d'en conclure que les différences entre salaires masculins et féminins étaient imputables à des discriminations fondées sur le sexe du travailleur. Sur la base de ces considérations, les délégations allemande et italienne avaient proposé d'examiner le problème des salaires masculins et féminins uniquement à l'aide d'études de cas et de monographies. Au cours d'une réunion des directeurs généraux des instituts nationaux de statistique, un avis avait été exprimé selon lequel il existait des doutes sérieux sur la possibilité d'analyser le phénomène des discriminations entre salaires masculins et féminins par le truchement d'une enquête statistique.

Néanmoins, les travaux pour l'organisation de l'enquête spécifique ont continué. Le groupe de travail a effectué l'examen des listes des fonctions établies par les groupes de travail nationaux. Il est apparu que les groupes nationaux s'étaient fondés pour l'établissement des listes de fonctions sur des critères sensiblement différents; en effet, les listes proposées variaient pour une même industrie d'un pays à l'autre dans de telles proportions qu'il était évident que le principe selon lequel les fonctions choisies devraient couvrir 80% environ de la main-d'oeuvre employée dans les établissements, n'avait pas été respecté par tous les pays.

Après avoir examiné les différentes méthodes d'exécution d'une enquête spécifique, les membres du sous-groupe sont tombés d'accord pour choisir pour chacune des trois industries un certain nombre d'activités typiquement masculines, un certain nombre d'activités typiquement féminines, un certain nombre d'activités mixtes qui, autant que possible,

.../...

se retrouveraient et seraient identiques dans tous les pays et sur lesquelles devait porter l'enquête.

Afin de garantir l'analogie des fonctions à retenir dans les différents pays et l'uniformité des critères à adopter, les experts ont estimé indispensable de constituer trois sous-groupes de travail (un pour chaque industrie) composés d'experts des trois branches retenues. En ce qui concerne la méthode d'investigation, les experts se sont déclarés opposés à une enquête par sondage en raison de la difficulté qu'il y aurait à établir, entreprise par entreprise, un plan de sondage basé sur des critères uniformes; ils ont constaté que l'enquête ne pourrait pas permettre de couvrir 80% du personnel des entreprises.

A l'issue des travaux des trois sous-groupes, un certain nombre de fonctions ont été arrêtées et définies. Les délégations nationales ont ensuite fait parvenir aux services de la Commission des informations relatives aux effectifs d'ouvriers et ouvrières exerçant ces fonctions. En examinant les résultats des travaux, les experts du sous-groupe statistique ont dû constater unanimement que les effectifs touchés par le projet étaient généralement insuffisants pour assurer une valeur représentative à l'enquête envisagée. Dans ces conditions, le sous-groupe statistique a estimé que l'enquête spécifique telle qu'elle résultait des travaux précédents aurait peu de signification sur le plan statistique. Il a par conséquent estimé que l'enquête sur la structure des salaires actuellement préparée par l'Office Statistique des Communautés Européennes devrait permettre une meilleure approche du problème sur le plan statistique.

Le 15 octobre 1964 les représentants des Etats membres réunis au sein du Conseil, après examen d'un rapport de la Commission, ont estimé, compte tenu de l'avis exprimé par les experts statisticiens chargés de la préparation de l'enquête statistique, qu'il convenait de poursuivre les travaux sur l'enquête concernant la structure et la répartition des salaires dans l'industrie et de laisser ouverte la question de savoir s'il serait procédé à une enquête spécifique sur les salaires masculins et féminins.

Etudes effectuées à la demande de la Commission

Dans le but d'obtenir une connaissance plus complète des problèmes que pose le problème de la mise en oeuvre du principe paritaire dans les six pays de la Communauté, la Commission a confié à des experts extérieurs, l'exécution d'un certain nombre d'études.

Déjà avant l'adoption de la Résolution, des études de cas avaient été effectuées, à l'initiative de la Commission, en Allemagne, en France et en Italie. Après la Résolution, afin de compléter la série, la Commission, en accord avec le groupe spécial, a décidé de faire effectuer des études analogues dans les trois pays du Benelux.

Successivement deux autres études ont été effectuées dans le cadre de la mise en oeuvre du point 6 de la Résolution qui précisait notamment : "La Commission complètera la documentation recueillie par des enquêtes sur les conventions collectives et les techniques de classification des fonctions appliquées dans les six pays, notamment avec la participation des partenaires sociaux. Seront également effectuées par la Commission des études de cas qui puissent servir à un examen international comparé de la classification des hommes et des femmes dans les fonctions".

Toutes ces études, dont il est encore question aux n° 1, 2 et 3 ci-dessous, ont été mises à la disposition des gouvernements et des organisations centrales d'employeurs et de travailleurs des six pays.

1. Etudes de cas

Ces études avaient pour but de déceler certains aspects de nature sociologique qui sont à la base de la formation des salaires et d'étudier en même temps les rapports existant entre salaires masculins et féminins dans certains cas particuliers, soigneusement choisis. Il était apparu opportun, dans un premier stade, que l'analyse fût limitée à des postes de travail techniquement identiques, auxquels - de l'avis de certains gouvernements - devait s'appliquer le principe visé à l'article 119 du Traité.

Le mérite de ces études de cas - à part celui d'avoir fourni des examens monographiques approfondis d'entreprises représentatives des secteurs économiques des six pays du point de vue de l'emploi de main-d'œuvre féminine - est surtout celui d'avoir prouvé combien il était difficile de trouver des cas dans lesquels des hommes et des femmes effectuaient un "même travail" si, à cette notion de même travail, on voulait donner une interprétation visant à appliquer le principe d'égalité des rémunérations aux travailleurs masculins et féminins affectés, dans les mêmes conditions et dans la même entreprise, à des fonctions identiques.

Ces études ont été effectuées dans la période qui a immédiatement précédé et suivi l'adoption de la Résolution du 30 décembre 1961, de la part des Ministres réunis au sein de la Conférence des Etats membres et plus particulièrement des études en Allemagne, en France et en Italie ont été faites - ainsi qu'il a été dit plus haut - avant, celles dans les pays du Benelux après la Résolution.

2. Etude comparative de quelques méthodes de classement de fonctions en groupes de salaires

La Commission de la C.E.E. s'efforçait depuis longtemps de recueillir une documentation sur la réglementation des salaires masculins et féminins, telle qu'elle était prévue dans les conventions collectives des six pays. Dans cet effort, elle a utilisé la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont rédigé une série de rapports qui contiennent une analyse de la réglementation conventionnelle des rémunérations masculines et féminines. Tenant compte du point 6 de la Résolution, la Commission a décidé, avec l'accord du groupe spécial, d'exploiter cette documentation afin d'étudier les méthodes de classement des hommes et des femmes dans les fonctions, en vigueur dans les différents pays. Il est à remarquer que, si pour la République fédérale d'Allemagne et pour la France une documentation importante avait été fournie, des données assez réduites étaient disponibles pour les autres pays (exception faite pour les Pays-Bas où la situation était claire du fait d'une application quasi générale du système normalisé de classification des fonctions). Partant de cette documentation, un institut international d'organisation scientifique a été chargé en 1962 d'effectuer une étude sur les méthodes de classement des fonctions en groupes de salaires.

Cette étude indique qu'il existe deux méthodes fondamentalement différentes de classement dans les conventions collectives des pays de la C.E.E. La première consiste en un classement des professions ou des fonctions sur la base des salaires payés, la seconde se base sur une hiérarchie des fonctions établie séparément. L'étude essaie de grouper sous l'une ou l'autre de ces méthodes les différentes conventions collectives dont les auteurs ont pu prendre connaissance. Sur la base de la documentation examinée, et tenant compte de l'expérience et des recherches effectuées par les auteurs, l'étude essaie de tirer des conclusions - dont les auteurs ont souligné le caractère provisoire - qui semblent fournir certaines informations utiles des situations existant dans différents pays.

3. Enquête documentaire sur la pratique de la formation des salaires dans cinq pays de la C.E.E.

Le même institut qui a effectué l'étude précédente a été chargé d'exécuter une série d'enquêtes documentaires en France, en Belgique, en Italie, en République fédérale d'Allemagne et aux Pays-Bas et d'examiner l'application pratique de la formation des salaires en vigueur dans ces cinq pays. Les conclusions auxquelles cette étude est arrivée ne peuvent pas être considérées comme ayant une valeur générale, étant donné le domaine très restreint (2 entreprises par pays) auquel l'enquête a été limitée.

La Commission, sans faire siennes les conclusions auxquelles les auteurs sont parvenus, estime cependant que certaines indications sur la pratique de la formation des salaires en vigueur du moins dans les secteurs qui ont fait l'objet de l'enquête, peuvent être tirées d'un examen de ces conclusions.

On peut se demander si les études dont il a été question au cours du présent paragraphe, ont répondu d'une manière générale à ce que la Commission leur avait demandé, c'est-à-dire, d'une part, faire connaître le rapport entre salaires masculins et féminins dans certains secteurs de l'économie et, d'autre part, permettre une analyse des techniques de

classification des fonctions appliquées dans les différents pays ainsi qu'un examen international comparé de la classification des hommes et des femmes dans les fonctions, telles que le point 6 de la Résolution les avait prévues.

Plusieurs critiques ont été soulevées de part et d'autre quant aux méthodes d'enquête qui ont été utilisées et aux résultats que ces études ont donnés. Il a été notamment dit - surtout pour ce qui concerne les deux dernières études - que les auteurs n'ont pas complètement réussi dans l'achèvement des tâches qui leur avaient été confiées. Il faut cependant préciser que, si ces études n'ont pu donner que des résultats partiels, ceci est dû en grande partie aux conditions particulières dans lesquelles ces mêmes études ont été effectuées: la documentation fragmentaire et limitée qui a pu être mise à la disposition des enquêteurs, les moyens financiers très réduits ainsi que les délais dans lesquels les enquêtes ont dû être effectuées, ont eu comme conséquence de restreindre le domaine des examens et d'en compromettre en quelque sorte la valeur scientifique.

Il est difficile, dans ces conditions, de pouvoir prendre ces études comme base pour une évaluation générale de l'état d'application du principe d'égalité dans les différents pays, même si l'on se place à l'époque à laquelle ces études ont été effectuées. Ceci est dû, d'une part, aux méthodes qui ont été adoptées et, d'autre part, au caractère nécessairement limité des enquêtes qui ont porté sur un nombre extrêmement restreint de cas qui ne peuvent pas être considérés comme représentatifs de l'ensemble des situations nationales. Il serait toutefois injuste d'affirmer qu'il est impossible de tirer de ces études aucun élément utile. Prises séparément, elles ne contiennent que des données partielles, mais si on les considère globalement, il est possible d'en tirer, en dépit de leurs limites et de certaines inexactitudes, quelques éléments d'évaluation. Aucune de ces études n'arrive à des conclusions qui contestent dans l'ensemble les constatations faites par la Commission lors des examens de l'état d'application du principe d'égalité, faits à l'occasion de la rédaction de ses différents rapports. La Commission estime donc trouver dans ces études, sinon une base scientifique corroborant ses différentes prises de position, du moins un élément additionnel qui peut, malgré tout, s'ajouter à ceux qu'elle-même a pu recueillir au cours de ces dernières années.

Considérations conclusives

En conclusion de l'examen des différentes activités qui ont été effectuées jusqu'ici, la Commission estime pouvoir faire certaines considérations quant au résultat pratique auquel ces activités ont conduit :

- 1) les conclusions des travaux pour l'organisation d'une enquête statistique spécifique sur les salaires masculins et féminins ont montré comme il est difficile d'examiner le problème de la discrimination entre salaires masculins et féminins sur le plan statistique.
- 2) l'enquête sur la structure et la répartition des salaires permettra une meilleure approche du problème des salaires masculins et féminins sur le plan statistique; des doutes subsistent cependant, dans l'esprit de certains experts, sur la possibilité que cette enquête puisse conduire à la détermination des discriminations existantes entre salaires masculins et féminins dans les différents pays.
- 3) d'autre part, il est extrêmement difficile d'étudier le problème par le truchement d'enquêtes monographiques. Les exemples donnés plus haut montrent comme de telles enquêtes, quelque soit leur fondement scientifique, ont toujours une valeur assez limitée et en tous cas restreinte aux cas qui ont fait l'objet de l'examen.

CHAPITRE III

CONCLUSIONS

A. Remarques préliminaires

Après avoir examiné le processus suivi dans les six Etats membres de la Communauté pour la mise en application du principe d'égalité et avoir pris connaissance de la situation existante à ce propos dans les différents pays à la date du 31 décembre 1964 - échéance finale fixée par la Résolution de la Conférence des Etats membres pour la réalisation complète et correcte de ce principe - on a passé en revue les activités des organes de la Communauté, parmi lesquelles - après le Parlement Européen et le Comité Economique et Social - une large place est réservée aux activités de la Commission dans l'exercice de son rôle de gardienne de l'application des normes du Traité que celui-ci lui confère.

Le moment est venu de dresser un bilan général et d'essayer de tirer des conclusions permettant de voir, si possible, dans quelle mesure les engagements pris ont été respectés par les divers pays.

B. Portée du principe d'égalité

En tout premier lieu, la Commission désire préciser une fois de plus sa position quant à la façon selon laquelle elle entend voir se réaliser le principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines inscrit à l'art. 119 du Traité. Déjà dans sa Recommandation de juillet 1960, elle avait donné son interprétation de la norme du Traité en affirmant que l'art. 119 visait la suppression de toute discrimination fondée sur le sexe du travailleur en ce qui concerne la rémunération de celui-ci. Cette recommandation précisait entre autre que l'égalité de rémunération pour un même travail implique notamment :

- que, lorsqu'il existe un salaire minimum obligatoire, légal ou conventionnel, il doit être le même pour les travailleurs masculins et féminins; de même, lorsque le salaire est payé à la tâche, il doit être établi sur la base d'une même unité de mesure pour les hommes et les femmes;

- que, si les salaires sont fixés suivant un système quelconque de classification professionnelle, les catégories doivent être communes aux travailleurs masculins et féminins, et les critères de classification doivent s'appliquer de la même manière aux hommes et aux femmes;
- que les facteurs affectant le coût de l'emploi ou le rendement de la main-d'oeuvre féminine ne doivent pas être pris en considération dans le cas de travail payé au temps;
- qu'aux mêmes conditions d'aptitude (diplômes, expérience professionnelle, etc..) exigées pour exercer un emploi, aucune différence de rémunération basée sur le sexe ne peut être admise;
- que doit être interdite dans les contrats individuels de travail, toute différenciation de rémunération tenant au sexe du travailleur.

L'interprétation selon laquelle le principe d'égalité, tel qu'il était inscrit à l'art. 119, ne devait être appliqué qu'aux fonctions techniquement identiques exercées dans la même entreprise, se trouvait ainsi rejetée; bien au-delà de ces fonctions identiques, il existait, en effet, dans la plupart des Etats membres des discriminations salariales fondées sur le sexe du travailleur et la Commission entendait voir se réaliser le principe selon des lignes directrices d'une large portée comme le caractère social de la norme du Traité l'exigeait. Les études de cas effectuées dans plusieurs entreprises de tous les pays ont montré combien il était difficile de trouver des fonctions techniquement identiques et combien la portée de l'art. 119 se serait trouvée restreinte si une telle interprétation était acceptée.

Lorsque la Conférence des Etats membres, consciente des difficultés auxquelles s'était heurtée toute discussion sur l'interprétation de la norme du Traité, a arrêté des modalités uniformes pour la mise en oeuvre du principe d'égalité dans tous les Etats membres, en adoptant la résolution du 30 décembre 1961, une notion large visant à supprimer toutes les discriminations implicites ou explicites au préjudice des rémunérations féminines avait été acceptée. Les Etats membres ont, en effet, reconnu que "l'application progressive du principe de

l'égalité de rémunérations des travailleurs masculins et féminins a pour objet d'éliminer toutes discriminations dans la fixation des salaires et notamment :

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

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

La portée du principe se trouvant ainsi précisée, la Commission rejette une fois de plus toute interprétation visant à restreindre la portée de la norme du Traité.

L'article 119 prévoit l'obligation formelle pour les Etats membres d'assurer la mise en oeuvre "du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail". Les Etats membres étaient donc tenus d'une part, à assurer directement dans le secteur public et à protéger sur un plan général par des instruments juridiques adéquates la réalisation de cette égalité. Il appartenait, d'autre part, aux organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs - dont la pleine autonomie en matière de fixation des conditions de travail et de salaires est pratiquement reconnue dans tous les pays de la Communauté - de traduire dans les conventions et accords salariaux du secteur privé la réalisation pratique du principe.

Dans ces conditions, il faut séparer les obligations qui relèvent de la responsabilité des Gouvernements de celles relevant par contre de la responsabilité directe des partenaires sociaux.

C. Situations nationales

En Belgique, en dépit des progrès parfois importants que les partenaires sociaux ont réalisés, il n'existe toujours pas une protection juridictionnelle assurant d'une façon générale aux travailleurs de sexe féminin un droit à l'égalité de rémunération susceptible d'être protégé par les tribunaux. Le fait que l'application de toute convention collective et tout accord de salaire ayant ou non fait l'objet d'une déclaration de force obligatoire générale puisse être invoqué devant les tribunaux, n'exonère pas le Gouvernement belge d'établir des normes juridiques pour la mise en oeuvre du principe d'égalité. Les conventions ou accords peuvent être invoqués devant les tribunaux pour l'application du principe d'égalité seulement dans la mesure où cette égalité y est prévue, et la pratique montre que les conventions belges suivent des modalités différentes consistant soit dans l'élimination pure et simple des écarts, soit dans l'unification des classifications professionnelles, soit dans l'application du principe aux seules fonctions identiques. En outre, les conventions collectives ne portent que sur les salaires minima et ne prévoient pas, sauf rarissimes exceptions l'égalité des salaires effectifs. Or, si la notion d'égalité qui a inspiré les parties n'est pas la même pour toutes les conventions collectives et si les salaires effectifs ne sont pas couverts

par des normes d'origine conventionnelle, c'est au Gouvernement qu'il incombe de préciser dans une norme juridique ayant une valeur générale, les modalités selon lesquelles il entend voir s'appliquer le principe d'égalité, et ceci sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux qui sont, en Belgique, les seuls maîtres en matière de fixation des salaires. D'autre part, force obligatoire générale a été donnée à certaines conventions collectives qui maintiennent des écarts entre main-d'œuvre masculine et féminine ainsi qu'à d'autres conventions qui donnent de l'article 119 une interprétation restrictive à savoir que le principe d'égalité ne serait appliqué qu'à des fonctions identiques exercées dans une même entreprise.

Quant aux partenaires sociaux, ils ont concordément déclaré que l'échéance du 31 décembre 1964 n'a pas été respectée dans tous les secteurs. Même indépendamment d'une définition législative de la notion d'égalité, il leur appartenait de faire tout ce qui était en leur pouvoir pour que ce délai soit respecté. Quant au système de classification unique dite "assexuée" qui a été introduit dans de nombreuses conventions collectives, la Commission a déjà eu, à plusieurs reprises, l'occasion d'exprimer son avis : si la classification unique permet la suppression des discriminations explicites au préjudice de la main-d'œuvre féminine, elle ne doit cependant pas constituer le moyen pour détourner la réalisation du principe, en laissant les travaux qui, en pratique, sont effectués par des femmes dans les échelons les plus bas et les moins rémunérés de la hiérarchie.

En Allemagne, la protection juridictionnelle assurée en vertu de l'art. 3 de la Loi fondamentale constitue une garantie suffisante : les travailleuses qui s'estiment lésées dans leur droit à l'égalité de rémunérations peuvent faire valoir ce droit devant les tribunaux compétents.

Sur le plan des principes, il n'existe donc en Allemagne aucun problème qui demande à être réglé.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont d'accord pour affirmer que, abstraction faite pour les cas indiqués dans la partie de ce rapport réservée à l'Allemagne, qui font d'ailleurs

l'objet de négociations en cours, le principe de l'égalité des salaires a trouvé en Allemagne une application correcte. Il n'en reste pas moins que l'échéance du 31 décembre 1964 n'a pas été parfaitement respectée; il existe encore, en effet, quelques secteurs dans lesquels des discriminations salariales explicites sont prévues au préjudice de la main-d'oeuvre féminine et de nombreux secteurs où la création de catégories de travaux légers, dans lesquelles sont occupées en très grande partie les femmes, a eu comme conséquence une dévaluation du travail féminin se répercutant sur la rémunération. Toute une série de conventions collectives demandent donc à être révisées et la responsabilité de cette révision incombe aux partenaires sociaux qui ont une compétence pleine et exclusive en matière de fixation des salaires.

La Commission estime que, du point de vue strictement législatif et jurisprudentiel, la situation allemande est conforme aux règles établies. Elle demande néanmoins au Gouvernement d'encourager, dans les limites de sa compétence, une mise en application du principe selon les lignes directrices fixées dans la Résolution de 1961.

En France, le préambule de la Constitution de 1946 dans lequel était inscrit le principe général de l'égalité des droits entre hommes et femmes, a été maintenu en vigueur par la Constitution de 1958. En outre, les normes juridiques, établies en période de fixation autoritaire des rémunérations, ont posé des bases à partir desquelles une notion large d'égalité s'est formée, qui a permis de donner application au principe "à travail égal, salaire égal".

D'après la déclaration unanime du Gouvernement et des partenaires sociaux, l'égalité des rémunérations trouve depuis longtemps une mise en oeuvre générale aussi bien dans les conventions collectives que dans la pratique.

La Commission est cependant d'avis que l'existence de catégories dépourvues de conventions collectives, ou couvertes par des conventions collectives n'ayant pas fait l'objet d'un arrêté d'extension erga omnes (on ne connaît pas le nombre de travailleurs couverts par

ces conventions collectives), fait en sorte que les femmes appartenant à ces catégories, si elles s'estiment lésées dans leurs droits à l'égalité de rémunérations, ne possèdent pas - au-delà de la garantie accordée au niveau du salaire minimum interprofessionnel garanti - une protection juridictionnelle effective pour la mise en oeuvre du principe.

Le projet de loi annoncé par les autorités françaises - qui au moment de la rédaction du présent rapport se trouvait à l'étude auprès des organes gouvernementaux compétents - devrait être destiné à combler cette lacune. Au demeurant, le Gouvernement reste engagé à mettre en oeuvre tous les moyens pour qu'une garantie juridictionnelle complète soit réalisée.

En Italie, l'art. 37 de la Constitution unanimement interprété par les tribunaux comme une règle d'application immédiate, constitue une garantie suffisante et a été la base juridique de l'évolution conventionnelle de ces dernières années. Sur cette base, l'effort conjoint du Gouvernement et des partenaires sociaux a porté à des réalisations importantes : l'unification des classifications professionnelles dans l'industrie d'abord, et la diminution de leur nombre ainsi que la stipulation d'accords de parité dans tous les autres secteurs ensuite, ont permis un relèvement important des rémunérations féminines, voire même la réalisation de l'égalité absolue des salaires dans la plus grande partie des activités économiques.

Mais s'il est vrai qu'il existe en Italie une garantie législative et juridictionnelle certaine, il n'est pas moins vrai que, au 31 décembre 1964, des secteurs dans lesquels l'égalité n'était pas encore réalisée, existaient encore. Il s'agissait notamment d'activités marginales non couvertes par des conventions collectives ou pour lesquelles des vieilles conventions étaient en vigueur, prévoyant des écarts parfois importants entre main-d'oeuvre masculine et féminine. Il y avait en outre des secteurs - pour lesquels les discussions étaient en cours en vue du renouvellement des conventions collectives - dans lesquels certains écarts étaient encore prévus entre rémunérations masculines et féminines.

Le gouvernement et les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs ont unanimement exprimé l'avis que la dynamique contractuelle et salariale de ces dernières années permettent d'estimer que toutes les lacunes encore existantes seront rapidement comblées. Au demeurant, c'est surtout aux partenaires sociaux qu'il incombe la tâche d'accélérer leurs négociations en vue du renouvellement rapide de toutes les conventions collectives insuffisantes. Il appartient, par contre, au Gouvernement de prendre les initiatives nécessaires pour la modification des conventions collectives qui ont été étendues erga omnes et qui, bien que dépassées par les conventions de droit commun, sont toujours en vigueur comme normes minima prévoyant certaines discriminations salariales au préjudice de la main-d'oeuvre féminine.

Au Luxembourg, la réglementation légale du salaire minimum - qui ne s'applique cependant pas au travail domestique, à l'agriculture à la viticulture et à l'horticulture - ne prévoit plus de discrimination au préjudice de la main-d'oeuvre féminine et les conventions collectives ne prévoient plus d'écarts entre rémunérations masculines et féminines. Il existe, dans ces limites, une garantie juridictionnelle certaine pour la mise en oeuvre du principe d'égalité.

Mais au-delà de cette garantie, dans les secteurs qui ne sont pas couverts par des conventions collectives, ainsi que dans ceux auxquels la législation du salaire minimum ne s'applique pas, le problème de la protection juridictionnelle reste encore ouvert. Il appartient donc au Gouvernement de mettre en oeuvre tous les moyens pour que ces lacunes soient comblées.

Aux Pays-Bas, on constate en général un progrès important quant à l'élimination des écarts entre les salaires masculins et féminins. Pour que ce progrès soit apprécié à sa valeur, il convient de rappeler que les systèmes de classification et la répartition des fonctions aux Pays-Bas sont établis très clairement et sont appliqués d'une façon objective et identique aux hommes et aux femmes. Ainsi qu'il ressort des renseignements fournis au 31 décembre 1964, de grandes difficultés se présentent cependant dans la dernière phase de réalisation

principe d'égalité des salaires masculins et féminins et dans certaines branches on rencontre encore des écarts relativement importants. Le Gouvernement néerlandais est disposé - et les organisations des employeurs partagent son point de vue - à éliminer toutes les discriminations entre les salaires masculins et féminins si la condition qu'il a toujours posée est remplie, à savoir que des données suffisantes, permettant de constater que le principe d'égalité des salaires masculins et féminins est interprété et appliqué de la même façon dans les autres pays de la Communauté, soient disponibles. A ce titre, le Gouvernement néerlandais invoque la déclaration interprétative qu'il a faite au moment de la signature du Traité, déclaration qu'il a renouvelée lors de l'adoption de la Résolution du 30 décembre 1961 en relation avec le point 6 de celle-ci. Il se base en outre sur la recommandation du Conseil des Ministres de la C.E.E. du 14 avril 1964, fondée sur l'article 103 du Traité, qui incite les Etats membres à prendre des mesures tendant au rétablissement de l'équilibre économique interne et externe de la Communauté et dans laquelle il est, entre autres, recommandé de réaliser une politique qui permette le rétablissement ou la consolidation de la stabilité du niveau des prix et des coûts de production, au plus tard à la fin de 1964, date qui coïncide avec celle de la Résolution pour la réalisation complète du principe d'égalité des salaires masculins et féminins. La recommandation du Conseil concernant le rétablissement de l'équilibre économique ne stipulant pas d'exceptions, le Gouvernement néerlandais est d'avis que la réalisation des objectifs fixés par cette recommandation revêt un caractère prioritaire sur tout autre objectif, donc aussi sur celui de la Résolution de décembre 1961.

Bien que la Commission ait la compréhension voulue pour les arguments du Gouvernement néerlandais - arguments entièrement partagés par les organisations des employeurs -, elle estime ne pas pouvoir approuver ce point de vue. On peut tout d'abord douter de la valeur juridique de la déclaration interprétative faite et renouvelée unilatéralement par le Gouvernement néerlandais et qui d'ailleurs n'a porté que sur le passage de la première à la deuxième étape de la période transitoire, situation actuellement dépassée; la Commission estime qu'une telle déclaration n'est pas de nature à libérer le Gouvernement néerlandais des obligations découlant du Traité et de la Résolution du 30 décembre

1961. Aussi, l'argument qu'on ne disposerait pas de données suffisantes quant à l'application du principe d'égalité des salaires dans les différents Etats membres ne peut-il libérer un gouvernement du respect entier des obligations que le Traité lui impose. Quant au problème concernant la Recommandation du Conseil, à savoir que celle-ci revêtirait un caractère prioritaire sur la Résolution du 30 décembre 1961, il est à noter que cette Recommandation se réfère, dans son paragraphe 8, aux revenus des principaux groupes économiques et sociaux et qu'une telle orientation globale ne peut pas signifier pour la Commission que la mise en oeuvre du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes soit mise en cause. Au surplus, cette recommandation ne saurait être interprétée comme ayant pour effet de justifier des dérogations aux dispositions impératives du Traité.

Le Gouvernement néerlandais reste donc tenu d'établir les instruments juridiques nécessaires pour que le droit à l'égalité des rémunérations soit susceptible d'être protégé par les tribunaux. En outre, étant donné les pouvoirs dont il dispose, le Gouvernement devrait déclarer non obligatoires les clauses des conventions collectives qui ne sont pas conformes aux règles fixées par la Résolution pour la mise en oeuvre du principe d'égalité. Quant aux partenaires sociaux auxquels incombe maintenant la responsabilité primaire en matière de fixation de salaires, la Commission constate qu'ils n'ont utilisé que partiellement les augmentations salariales de ces dernières années pour augmenter plus rapidement les salaires féminins.

D. Considérations finales

A la fin de la période que la Résolution du 30 décembre 1961 avait prévue pour la mise en application complète du principe de l'égalité entre rémunérations masculines et féminines, la Commission constate que des progrès remarquables ont été accomplis dans la plupart des Etats membres. L'effort conjoint des Gouvernements et des partenaires sociaux a produit ses effets positifs faisant en sorte que les salaires féminins se sont accrus, ces dernières années, à un rythme plus prononcé que celui des salaires masculins.

La Commission est consciente du fait qu'une certaine évolution dans un sens positif était en cours au moment de l'entrée en vigueur du Traité de Rome; elle est cependant convaincue que l'art. 119 et la Résol.

lution de la Conférence des Etats membres ont donné un essor nouveau aux différentes actions en cours, faisant en sorte que le principe de l'égalité des salaires entre travailleurs masculins et féminins a reçu une application de plus en plus poussée, voire même une application complète dans plusieurs secteurs d'activité.

En dépit des progrès accomplis, le bilan final que la Commission s'est efforcé de dresser dans les pages qui précèdent, oblige malheureusement à constater que l'obligation inscrite à l'art. 119 et traduite dans la Résolution du 30 décembre 1961 n'a trouvé dans l'application pratique, une réalisation complète dans aucun des pays de la Communauté. Dans tous les Etats membres, soit le Gouvernement, soit les partenaires sociaux, soit l'un et les autres, ont encore des tâches à remplir pour que leurs engagements respectifs soient tenus.

Si l'on se place d'un point de vue strictement juridique, il apparaît possible de diviser les pays de la Communauté en deux groupes : dans le premier groupe, on peut placer les pays dans lesquels existent des instruments juridiques qui garantissent directement aux femmes qui travaillent un droit à l'égalité des rémunérations susceptibles d'être protégé par les tribunaux. Cette garantie est complète en Allemagne et en Italie, tandis qu'elle présente encore des lacunes en France et au Luxembourg.

Dans le second groupe se trouvent les pays dans lesquels l'existence d'une garantie juridictionnelle est conditionnée par la réalisation du principe d'égalité au sein des conventions collectives (Belgique - Pays-Bas).

Sur le plan purement formel, on peut donc affirmer que quatre pays ont rempli, soit totalement, soit partiellement, l'obligation inscrite à l'art. 119, tandis que les deux autres ignorent encore l'institution d'une norme juridique ayant une portée générale en faveur des travailleurs féminins.

Ceci ne signifie toutefois pas que, sur le plan substantiel, à savoir celui de la réalisation pratique de ce principe, le niveau atteint dans ces deux derniers pays soit nécessairement inférieur à celui des autres.

Il est regrettable qu'il n'ait pas été possible de réaliser une enquête statistique pouvant préciser la grandeur des discriminations existantes dans les six pays. La Commission a fait tout son possible pour que cette enquête soit réalisée, mais des difficultés de tout ordre en ont empêché l'exécution. La crainte exprimée par certains Gouvernements de dépasser dans la réalisation du principe le degré des autres pays n'a cependant aucune raison d'être. Il y a un engagement unique qui a été souscrit par tous les Etats membres et tous doivent le respecter, en donnant une application intégrale et correcte aux normes communes fixées par la Résolution.

•

• •

Sans préjudice des règles fixées par le Traité et des pouvoirs et obligations qui en découlent pour la Commission, celle-ci estime nécessaire que les Gouvernements des six Etats membres indiquent, compte tenu des conclusions de ce rapport, quelles dispositions ils entendent prendre pour combler dans un avenir immédiat les lacunes et les retards afin d'assurer et de maintenir par la suite une mise en application effective et complète du principe d'égalité dans leur pays respectif, tel qu'il est inscrit à l'art. 119 du Traité explicité par la Résolution du 30 décembre 1961.