

COMMUNAUTE ECONOMIQUE EUROPEENNE  
COMMISSION

V/COM(62) 321 final

Bruxelles, le 17 décembre 1962

Orig. : I

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL  
SUR L'ETAT D'APPLICATION DE L'ARTICLE 119  
A LA DATE DU 30 JUIN 1962

---

V/CC I(62) 321 final

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL  
SUR L'ETAT D'APPLICATION DE L'ARTICLE 119  
A LA DATE DU 30 JUIN 1962

---

OBSERVATION PRELIMINAIRE

La résolution que la Conférence des Etats membres a adoptée le 30 décembre 1961 prévoit un certain nombre d'échéances pour l'application harmonieuse et uniforme du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs du sexe masculin et du sexe féminin dans les six pays de la Communauté. La première de ces échéances - concernant la réduction à 15% au maximum des écarts excédant ce pourcentage et pratiquée au détriment des rémunérations des femmes par rapport aux rémunérations des hommes - a été fixée au 30 juin 1962.

En vue de faciliter et de coordonner les informations que la Commission doit nécessairement recueillir pour apprécier dans quelle mesure chaque Etat remplit ses obligations, le groupe spécial article 119 - organe institué par la Commission en accord avec le Conseil afin d'étudier le degré d'application de l'article 119 dans les six pays - a mis au point un questionnaire volumineux qui a été adressé aux gouvernements ainsi qu'aux organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs.

Le présent rapport est rédigé sur la base des informations recueillies par la Commission et a pour objet d'informer le Conseil des progrès réalisés dans les différents pays en matière d'égalité de salaires depuis la fin de l'année écoulée.

o

o o

On analysera ci-après - après un bref aperçu des activités de la Commission - la situation existant dans chaque pays, telle qu'elle se présente du point de vue des conventions collectives les plus récentes, de la nouvelle législation, des mesures prises par les différents gouvernements pour suivre dans le temps le processus d'application du principe d'égalité, ainsi que du point de vue de la jurisprudence et de la pratique.

---

## ACTIVITES DE LA COMMISSION

Afin de compléter la série d'études effectuées en République Fédérale d'Allemagne, en France et en Italie, la Commission a confié à des experts l'exécution d'études de cas dans les pays du Bénélux, réalisées au moyen de visites dans un certain nombre d'entreprises. Les études sont terminées ou sur le point de l'être et permettront d'examiner, dans une certaine mesure, le rapport existant, dans la pratique, entre salaires masculins et féminins.

Une étude internationale comparée des systèmes de classification des hommes et des femmes dans les fonctions, dans les six pays de la C.E.E. va être achevée. Cette étude devrait permettre de connaître si et dans quelle mesure, les systèmes de classification en vigueur dans les différents pays donnent la possibilité d'effectuer des discriminations dans la rémunération des travailleurs suivant le sexe.

Simultanément, une autre enquête scientifique est en cours, dont le but est de connaître l'application pratique des différents systèmes de classification des hommes et des femmes dans les fonctions; elle est réalisée au moyen d'un certain nombre d'études de cas effectuées dans certaines entreprises de quelques pays de la Communauté.

Les résultats des enquêtes en cours seront connus à bref délai.

Par ailleurs, l'Office Statistique des Communautés Européennes prépare actuellement une enquête statistique spécifique sur les salaires masculins et féminins. Cette enquête, qui fait appel à la collaboration des partenaires sociaux, des ministères du travail ainsi que des bureaux nationaux de statistique des six pays, a subi un certain retard dû surtout aux difficultés rencontrées sur le plan national pour le choix, à l'intérieur des secteurs choisis, des fonctions ou groupes de fonctions qui feront l'objet de l'enquête.

## ANALYSE SYNTHETIQUE DE LA SITUATION DANS LES SIX PAYS

En Belgique, la quasi totalité des travailleurs exerce une activité qui relève de la compétence d'une commission paritaire nationale, de sorte que l'on peut affirmer que la grande majorité des travailleurs est protégée par une convention collective. Il est extrêmement difficile d'établir, même approximativement, le nombre des conventions collectives en vigueur. 43% des ouvriers et 23% des employés sont protégés par une convention collective valable "erga omnes".

Parmi les conventions renouvelées après le 30 décembre 1961, il en est plusieurs qui ont amélioré, parfois remarquablement le traitement appliqué aux femmes. Ces dernières peuvent être classées en trois groupes selon qu'elles ont simplement réduit l'écart existant entre les salaires masculins et les salaires féminins, qu'elles ont repris littéralement le texte de l'article 119 ou qu'elles ont procédé à une modification de la structure hiérarchique afin de parvenir à une classification professionnelle indépendante du sexe. Parmi celles du premier groupe, si certaines ont réduit les écarts en les ramenant aux limites fixées par la résolution, d'autres maintiennent des différences de salaires au détriment des travailleurs féminins, différences qui dépassent parfois 20%; comme, par exemple, dans la production de la glucose et de la farine de maïs, des conserves de fruits, du chocolat et de la confiserie.

Le principe de l'égalité des rémunérations n'a pas fait l'objet à ce jour 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'oppose à l'instauration d'une réglementation législative, l'adoption d'une telle méthode - selon l'avis du gouvernement - entraînerait un changement fondamental dans la formation des salaires, avec de graves conséquences tant sur le plan politique que sur le plan social. Les commissions paritaires restent 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.

Le refus de donner la force obligatoire aux conventions collectives ne respectant pas les dispositions relatives à l'égalité de salaires est appliqué de façon stricte.

En ce qui concerne le contrôle administratif, le Ministre de l'Emploi et du Travail exige que les présidents des commissions paritaires l'informent périodiquement des progrès réalisés.

Le Parlement a, de son côté, porté une attention particulière au problème de l'égalité, à la suite du dépôt de certaines questions parlementaires.

En ce qui concerne la possibilité de protéger judiciairement l'application du principe d'égalité, il est certain que les dispositions des conventions collectives déclarées de force obligatoire par arrêté royal, peuvent être invoquées devant les tribunaux; en vertu de la loi qui a institué les commissions paritaires, toute clause de règlement d'atelier ou de contrat individuel qui est contraire aux dispositions déclarées obligatoires est considérée comme nulle et non avenue. Par conséquent, il est clair que le droit à l'égalité de rémunération est protégé sur le plan juridictionnel dans la mesure où il est garanti par des dispositions ayant force obligatoire générale.

En ce qui concerne les dispositions conventionnelles auxquelles la force obligatoire générale n'a pas été conférée, une femme qui travaille dans une entreprise dont l'activité relève de la compétence d'une Commission paritaire ayant adopté des dispositions sur l'égalité des salaires possède un droit - susceptible d'être protégé par les tribunaux - à faire respecter ces dispositions, sauf clause contraire expresse d'un contrat individuel.

L'action judiciaire est portée devant le conseil des prud'hommes en première et seconde instances après la tentative de conciliation effectuée devant le bureau de conciliation des prud'hommes. Contre les arrêts du conseil des prud'hommes rendus en appel, il est possible de se pourvoir en cassation devant la Cour de

Cassation. On n'a cependant pas connaissance d'arrêts rendus par les organes judiciaires compétents en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dans l'état actuel des choses, il est difficile d'apprécier si la pratique - même dans les secteurs où de nouvelles conventions collectives ont réduit les écarts entre les rémunérations masculines et féminines en les ramenant dans les limites fixées par la résolution - est conforme à ladite résolution. Il apparaît de toutes façons que l'évolution dans l'industrie est lente et très difficile, même si elle est positive; dans le commerce et dans les services, par contre, il semble que la situation soit meilleure.

En République Fédérale d'Allemagne, plusieurs milliers de conventions collectives sont actuellement en vigueur, mais il est difficile de déterminer leur nombre avec exactitude. On ne connaît pas le nombre des travailleurs protégés par une convention collective, mais il apparaît qu'un petit nombre seulement de catégories de moindre importance, surtout dans le secteur des services, ne sont pas pourvues d'une convention collective. Environ 170/180 conventions ont force obligatoire "erga omnes".

On ne dispose pas d'éléments permettant de déterminer le nombre des conventions collectives conclues après le 30 décembre 1961. Certaines d'entre elles ont maintenu ou introduit des systèmes destinés à faciliter un groupement des femmes dans les catégories dites des travaux légers, pour lesquelles la rémunération prévue est inférieure à celle minima des autres catégories.

Le Gouvernement fait remarquer, à ce propos, que, dans les conventions collectives, les différentes catégories de rémunération sont déterminées non pas d'après le critère "femmes", mais d'après le critère "travaux", classés d'après leur difficulté ou leur qualité. Lorsque les femmes effectuent des travaux légers, elles obtiennent le salaire correspondant à cette catégorie, tout comme les hommes lorsqu'ils exécutent ces mêmes travaux. Inversement, les femmes obtiennent le salaire correspondant à la catégorie des travaux lourds, lorsque, - ce qui en fait est rarement le cas - elles sont employées à de tels travaux. Il est également conforme à la protection du travail des femmes propre au monde occidental de réserver le plus souvent aux hommes les travaux exigeant un grand effort physique. Le fait que des catégories de rémunérations ont été prévues pour des travaux légers et pour des travaux lourds ne saurait être considéré - de l'avis du gouvernement - comme une violation de l'article 119.

Par ailleurs, le gouvernement estime que l'article 3 de la Constitution constitue une garantie suffisante pour la mise en oeuvre de l'égalité des rémunérations et qu'aucune nouvelle mesure législative doit ou peut intervenir.

Le Ministre du Travail a invité les organisations syndicales à lui apporter leur aide dans l'exécution des engagements pris par le gouvernement. Le Ministre s'est également adressé aux Ministres du Travail des différents Länder, en les priant de prendre connaissance de la résolution du 30 décembre 1961, et en attirant leur attention sur le fait que cette résolution ne va pas au-delà de l'article 119.

A côté du contrôle juridictionnel, il n'existe pas de contrôle administratif de l'application du principes paritaire. Toutefois,

le gouvernement peut se tenir au courant du contenu de toutes les conventions collectives, que les employeurs et les travailleurs sont tenus de lui soumettre en vertu de la loi. En outre, en matière d'extension "erga omnes" - dans certains secteurs et sous certaines conditions - le Ministre fédéral du Travail, ainsi que les Ministres du Travail des Länder exercent en fait un contrôle administratif sur l'application du principe de l'égalité dans les conventions collectives : celles qui ne sont pas conformes à ce principe ne peuvent être étendues "erga omnes" parce qu'elles sont contraires à l'article 3 de la Constitution.

La protection assurée par le Tribunal du Travail dans ses trois instances, constitue, selon le gouvernement fédéral, une garantie suffisante pour une application correcte du principe. Un arrêt récent du Tribunal fédéral du Travail - instance suprême de la juridiction du travail - a établi que le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail égal vaut non seulement pour les conventions collectives mais également et de la même manière pour les accords d'entreprise qui prévoient des rémunérations supérieures à celles prévues par les conventions collectives; une orientation plus récente encore du même tribunal semble avoir entamé la pratique consistant dans l'exclusion des femmes des catégories les mieux rémunérées : un arrêt du Tribunal fédéral du Travail en date du 25.7.1962 a affirmé en effet que, dans le cas où les femmes sont affectées à des fonctions qui correspondent aux définitions données dans la convention collective pour certaines catégories de travaux généralement considérés masculins, elles ont droit à la rémunération fixée pour ces catégories, indépendamment du caractère éventuellement "féminin" ou "léger" de leur travail.

, Une question parlementaire orale a récemment soulevé le problème devant le Parlement fédéral. Dans la discussion qui a eu lieu à cette occasion, certains parlementaires - contrairement à l'opinion du gouvernement - ont soutenu la thèse selon laquelle le principe ne serait pas encore appliqué de façon appropriée, dans certains secteurs industriels.

L'examen de données statistiques récentes ferait cependant apparaître que, selon l'indice des salaires conventionnels, les rémunérations des travailleurs féminins auraient augmenté en plus grande proportion que les rémunérations masculines, en concrétisant encore plus une tendance qui était apparue ces dernières années.



En France, plus de 1100 conventions collectives sont en vigueur pour l'industrie, le commerce et les services, et l'agriculture; environ une centaine d'entre elles sont applicables "erga omnes". Il est toutefois difficile d'obtenir des indications, même approximatives, sur le pourcentage des travailleurs protégés par une convention collective par rapport au total de la main-d'oeuvre employée, à cause surtout de la complexité du champ d'application professionnel et géographique des différentes conventions.

En ce qui concerne la situation conventionnelle quant à l'application de l'égalité des salaires, le gouvernement français estime qu'aucun problème ne se pose en France à ce sujet; les quelques rares cas particuliers, d'ailleurs de portée très limitée, dans lesquels le principe n'aurait pas trouvé une application concrète, concernent des situations prévues par des conventions collectives anciennes et en tout état de cause ne reflètent que très rarement des discriminations de salaires, au détriment de la main-d'oeuvre féminine, qui excèdent 15%. Dans deux départements où existaient des conventions collectives agricoles comportant des clauses discriminatoires en matière de rémunérations féminines dépassant 15%, les commissions mixtes ont été invitées par le gouvernement à se conformer à la résolution du 30 décembre 1961. Si l'on ne connaît pas encore les résultats de cette initiative, il apparaît que le gouvernement a suspendu provisoirement les extensions d'avenants de salaires dans ces départements.

De nouvelles dispositions juridiques en matière d'égalité des rémunérations ne sont pas entrées en vigueur ni n'ont été prévues. L'application du principe est toutefois déjà garantie par la loi au niveau du salaire minimum interprofessionnel garanti.

En ce qui concerne le contrôle, aucun nouveau système n'a été introduit. Le gouvernement précise par ailleurs qu'un contrôle efficace ne peut être effectué que sur les rémunérations fixées par des dispositions réglementaires ou par des dispositions conventionnelles rendues obligatoires "erga omnes" par arrêté ministériel.

Les organisations patronales et ouvrières sont d'accord avec le Gouvernement à reconnaître que le principe de l'égalité des rémunérations peut être considéré - sauf de très rares exceptions - comme pratiquement réalisé, du moins en ce qui concerne les salaires conventionnels. De l'avis de certains milieux syndicaux, qui ne donnent cependant pas de précisions

à ce propos, les salaires effectifs fixés par contrat individuel, qui sont souvent nettement supérieurs aux salaires prévus par les conventions collectives, présenteraient des discriminations, variant selon les professions et les régions, au détriment de la main-d'oeuvre féminine. Même dans la classification professionnelle, qui est souvent établie selon des systèmes extrêmement détaillés, de l'avis des mêmes milieux syndicaux, il serait facile de constater des discriminations au détriment des travailleurs féminins qui seraient groupés fréquemment dans les groupes et catégories les moins rémunérés.

Il existe aussi des catégories de travailleurs dépourvues de conventions collectives pour lesquelles il est possible que le principe de l'égalité de rémunération ne soit pas toujours respecté. Un travailleur féminin appartenant à l'une de ces catégories - comme par exemple certaines catégories du commerce et des services - est dépourvu de protection juridictionnelle à part celle concernant le SMIG, s'il estime être lésé dans son droit à l'égalité de rémunération.

En Italie, dans le cadre de la promulgation de normes minima sur le traitement des travailleurs, par le moyen de l'extension "erga omnes" des conventions collectives - effectuée en vertu des pouvoirs délégués provisoirement au gouvernement par la loi n° 741 du 14 juillet 1959 prorogée par la loi n° 1027 du 1er octobre 1960 - trois décrets-loi concernant l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes ont été pris cette année :

- 1) DPR n° 1009 du 2 janvier 1962 - Dispositions concernant l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins des entreprises industrielles - publié dans le supplément ordinaire de la Gazzetta Ufficiale du 2 août 1962;
- 2) DPR n° 523 du 2 janvier 1962 - Dispositions concernant le salaire et les règles applicables aux travailleurs salariés des entreprises textiles de types divers - publié dans le supplément ordinaire de la Gazzetta Ufficiale du 25 juin 1962;
- 3) DPR N° 493 du 2 janvier 1962 - Dispositions concernant le salaire et les règles applicables aux travailleurs salariés des entreprises de bonneterie - publié dans le supplément ordinaire de la Gazzetta Ufficiale du 22 juin 1962.

Les décrets précités ont en substance transformé en dispositions législatives des conventions conclues par les organisations professionnelles, en leur conférant la force obligatoire "erga omnes". Ils

constituent des dispositions minima pour le traitement à appliquer aux travailleurs des catégories intéressées; en particulier, le personnel féminin et masculin a droit à la rémunération fixée pour la catégorie ou pour le groupe de fonctions (industries textiles) dont il relève, sans discrimination fondée sur le sexe, à l'exception des fonctions dites "promiscue" (travaux de contenu identique effectués en pratique par des hommes et par des femmes en nombre considérable) pour lesquelles la rémunération des travailleurs féminins peut être réduite de 7,2% au maximum.

Dans un projet de loi préparé actuellement de concert par les ministères intéressés, il est prévu de déléguer au gouvernement le pouvoir de prendre certaines mesures sur les matières prévues par les traités de Rome; le gouvernement compte utiliser ce système pour prendre des décrets ayant force de loi lorsque, dans certaines catégories, l'application de l'article 119 se heurte à des difficultés qu'il n'est pas possible de résoudre d'une autre façon.

Tous les travailleurs féminins jouissent en tout état de cause d'un droit à l'égalité de rémunération, susceptible d'être protégé par les tribunaux. Les tribunaux ordinaires sont compétents également pour les conflits du travail, avec l'observation de certaines règles particulières destinées à accélérer la procédure.

Il n'existe pas en Italie de salaire minimum légal obligatoire, professionnel ou interprofessionnel, au sens où on l'entend ordinairement. Sur intervention du gouvernement usant des pouvoirs qui lui ont été délégués par les lois n° 741 et 1027 précitées, de nombreuses conventions collectives ont été étendues "erga omnes". Le gouvernement estime avoir ainsi établi des dispositions minima pour la quasi totalité des travailleurs de tous les secteurs. La majorité des anciennes conventions collectives étendues "erga omnes" selon le système de réception législative desdites conventions, prévoit des salaires différenciés pour les hommes/et pour les femmes. Les écarts prévus au détriment de la main-d'oeuvre féminine sont de l'ordre de 12/14% pour l'industrie, le commerce et les services, mais atteignent des pourcentages plus élevés pour l'agriculture. Presque toutes les conventions de l'industrie contiennent une clause selon laquelle les femmes chargées de travaux exécutés traditionnellement par des hommes ont droit, à rendement qualitatif et quantitatif égal, au salaire prévu pour les hommes. Il est toutefois à remarquer que les conventions collectives les plus récentes, même si elles sont de droit

commun, contiennent des améliorations importantes et qu'elles constituent, en vertu d'une jurisprudence constante, un paramètre pour les décisions du juge en cas de différends. Par ailleurs, il est à souligner que, en vertu de l'article 14, dernier alinéa de la loi du 29 avril 1949, n° 264, les bureaux de placement au moment du placement des travailleurs, sont tenus de s'assurer que les barèmes salariaux en vigueur dans les entreprises ne soient pas inférieurs à ceux qui sont fixés par les conventions collectives.

La quasi totalité des conventions collectives renouvelées depuis le 30 décembre 1961 ont subi des modifications en ce qui concerne le traitement appliqué au personnel féminin. Ceci en vertu des trois instruments conventionnels qui, sur le plan national, ont réglé la matière dans le secteur industriel, dans le secteur agricole et dans le secteur commercial, (respectivement en date des 16.7.60 - 25.7.61 et 23.3.62) auxquels un quatrième instrument concernant l'égalité des employés de sexe féminin est venu s'ajouter le 22 mars 1962.

En application desdits accords, une profonde transformation des systèmes de rémunération est en cours, qui tend à assurer une rémunération presque toujours égale aux hommes et aux femmes rangés dans la même catégorie ou groupe de fonctions, sans par ailleurs exclure les femmes - selon les affirmations concordantes du gouvernement et des associations professionnelles - de l'accès à certains d'entre elles. Les nouvelles conventions collectives ne prévoient aucune discrimination qui excède 7,2% pour l'industrie et 5% pour le commerce. Dans le secteur agricole, un programme d'égalisation graduelle prévoit l'égalité absolue pour les travailleurs féminins semi-fixes à partir du 1er juillet 1963, tandis que pour les travailleurs féminins fixes, l'accord prévoit l'égalité à partir du 11 novembre 1961.

En pratique, selon l'avis concordant du gouvernement et des organisations professionnelles, même s'il n'apparaît pas que l'on opère un déclassement systématique de la main-d'oeuvre féminine, le nombre des femmes serait plus élevé dans certaines catégories ou dans certains secteurs de production. Le gouvernement déclare suivre attentivement l'évolution de la situation et les organisations professionnelles sont invitées à faire périodiquement rapport sur les progrès accomplis. Par une circulaire du 13 août 1962, les inspections du travail et les bureaux de la main-d'oeuvre ont été associés à l'activité de contrôle du gouvernement. Une commission nationale pour les travailleurs du sexe féminin, instituée

auprès du Ministère du Travail par décret ministériel du 1er février 1962 pour l'étude des problèmes du travail féminin, sera prochainement appelée à faire le point de la situation de droit et de fait en matière d'égalité des rémunérations.

Dans le Grand-Duché de Luxembourg, il existe actuellement environ 60 conventions collectives, toutes à caractère national, dont 6 valables "erga omnes", qui couvrent au total 60/65% de la main-d'oeuvre. Même si la structure hiérarchique et la nomenclature des fonctions sont souvent les mêmes pour les hommes et pour les femmes, certaines conventions collectives prévoyaient presque toujours des discriminations explicites au détriment des travailleurs féminins, consistant dans des différences de rémunération de l'ordre de 10%. Ces conventions ont été cependant révisées, ou renouvelées, et les discriminations fondées sur le sexe du travailleur auraient - d'après les dernières informations - totalement disparu dans lesdites conventions.

Le gouvernement a soumis au Parlement ou au Conseil d'Etat quatre projets visant à résoudre directement ou indirectement le problème de l'égalité des salaires entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. Il s'agit en particulier 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. Ce projet prévoit la mise en oeuvre du principe de l'égalité des rémunérations, conformément à l'article 119, ainsi que la faculté laissée aux fonctionnaires d'opter pour le maintien de l'ancien régime consistant à avancer de 5 ans l'âge de la retraite moyennant une réduction de 10% de la rémunération;
- c) un projet de loi portant réforme des conventions collectives. Le projet prévoit 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 doit être inséré dans toute convention collective du 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 qui sera égale pour les hommes et pour les femmes. Une disposition transitoire prévoit que certaines dérogations à l'application du salaire minimum égal pour les travailleurs de sexe masculin 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.

Selon le gouvernement luxembourgeois, les quatre projets précités devraient être réalisés avant la fin de 1963 et l'application de la réglementation prévue dans ces projets devrait résoudre de manière définitive et complète le problème de l'égalité des salaires.

Dans l'attente que les projets indiqués ci-dessus soient réalisés, la seule protection législative assurée aux travailleurs de sexe féminin quant à l'application de l'égalité de rémunération, est celle de la législation en vigueur sur le salaire minimum, - applicable par ailleurs à toutes les professions à l'exception du personnel domestique et des travailleurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture - qui confère aux travailleurs un droit susceptible d'être protégé par les tribunaux. Ce salaire minimum prévoit encore une réduction de 10% au détriment des travailleurs de sexe féminin. La pratique courante semble, d'après certains, admettre cependant que même les conventions collectives valables ou non "erga omnes" peuvent être invoquées devant les tribunaux.

En ce qui concerne le contrôle administratif de l'Etat, aucun nouveau système n'a été introduit en vue de suivre l'évolution de la situation effective pendant la période de mise en oeuvre de l'égalité des rémunérations. La structure actuelle de l'inspection du travail est considérée comme suffisante pour assurer un contrôle efficace. D'autre part, les dispositions qui sont sur le point d'être arrêtées prévoient des sanctions appropriées à l'encontre des contrevenants.

Les milieux syndicaux expriment certaines préoccupations quant à la valeur du programme du gouvernement pour l'application du principe d'égalité dans les délais prévus. Compte tenu du fait que la législation - en vigueur ou prévue - sur le salaire minimum obligatoire n'est pas applicable au personnel domestique et aux travailleurs agricoles,

et en raison de l'absence de conventions collectives pour ces catégories de travailleurs, les femmes travaillant dans ces secteurs sont dépourvues de toute protection quant à l'application du principe d'égalité. En outre, de l'avis des mêmes milieux syndicaux, de nombreuses catégories de travailleurs féminins seraient exclues du bénéfice du salaire minimum en vertu de certaines instructions ministérielles anciennes encore en vigueur (le gouvernement assure cependant que l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation annulera automatiquement la validité des anciennes dispositions). Du côté syndical, on fait également observer que bien que les nomenclatures des fonctions soient identiques pour les travailleurs masculins et féminins, ces derniers seraient toujours groupés dans les degrés inférieurs de la hiérarchie en raison d'un déclassement systématique de la main-d'oeuvre féminine.

Aux Pays-Bas, le pourcentage de la main-d'oeuvre couverte par des conventions collectives dans l'ensemble des secteurs économiques représente 77%. Parmi les conventions collectives en vigueur au 1er janvier 1962 (environ 700, dont 156 valables "erga omnes"), 100 environ ont été renouvelées, la moitié d'entre elles prévoyant des salaires féminins. Presque toutes ces conventions collectives ont apporté des améliorations aux rémunérations servies à la main-d'oeuvre féminine : certaines étaient déjà conformes au pourcentage fixé par la résolution, mais ont cependant introduit de nouvelles améliorations pour les rémunérations féminines; d'autres ont apporté des améliorations parfois très importantes aux salaires féminins (dans l'agriculture, les écarts entre rémunérations masculines et féminines ont été ramenés de 30 jusqu'à 15%) en réduisant les écarts dans les limites prévues par la résolution; d'autres enfin, malgré les améliorations qu'on y enregistre, maintiennent des écarts qui dépassent parfois de beaucoup les 15% fixés par la résolution.

Aucune mesure législative tendant à assurer sur un plan général l'application du principe d'égalité n'a été adoptée. Le Gouvernement affirme cependant qu'il existe une possibilité de protection juridictionnelle du droit, quand ladite protection est acceptée dans des conventions collectives approuvées par le Collège des Médiateurs. Chaque travailleur a, en effet, la possibilité de faire valoir devant la juridiction civile les droits résultant des conventions collectives. Compte tenu de cette situation, le Gouvernement est d'avis qu'une solution aux problèmes de l'égalité des rémunérations peut être recherchée au moyen d'une

adaptation appropriée des conventions collectives.

Le gouvernement néerlandais estime que le dernier alinéa de la résolution et la déclaration interprétative y faisant suite doivent être rattachés au point 1 de la résolution : le dernier alinéa stipule que les travaux devront être effectués de manière à pouvoir suivre l'exécution des engagements suivant le calendrier visé au § 1 et afin d'assurer une adaptation aussi harmonieuse que possible dans les différents pays de la Communauté. En dépit du fait que les données statistiques demandées il y a quelques années n'étaient pas encore disponibles et qu'il n'existait pas de renseignements d'une autre nature indiquant que des écarts de salaire avaient été ramenés à 15% dans d'autres pays, le gouvernement néerlandais souligne qu'il a invité la Fondation du travail à prendre les mesures nécessaires afin d'assurer en tout cas que ces écarts soient ramenés à 15% pour les fonctions mixtes.

Les organisations des employeurs et des travailleurs qui collaborent au sein de la Fondation du travail se sont engagées envers le gouvernement à prêter leur concours pour que les écarts entre les rémunérations des travailleurs masculins et féminins soient ramenés à 15% pour les fonctions mixtes; à ce propos, il y a lieu de rappeler que le Collège des médiateurs refuse d'approuver les conventions collectives qui ne respectent pas la décision susmentionnée prise par le gouvernement en matière d'égalité de rémunération.

En ce qui concerne les conventions collectives non renouvelées, mais encore en vigueur le 30 juin 1962, il existe depuis 1961 une directive de caractère général du gouvernement (Algemene Aanwijzing) prévoyant que si une convention collective a été conclue pour une période déterminée, aucune modification ne peut être apportée aux salaires pendant cette période. Cette règle s'applique tant aux travailleurs masculins qu'aux travailleurs féminins.

Le gouvernement déclare accorder une attention particulière à l'application du principe de l'égalité de rémunération et fait remarquer que l'évolution des indices des salaires conventionnels pour l'industrie, entre le mois d'octobre 1961 et le mois d'avril 1962, permet d'observer des augmentations plus importantes pour la main-d'oeuvre féminine (6,2%) que pour la main-d'oeuvre masculine (3,7%).

Même le Parlement néerlandais a dû s'occuper du problème de l'égalité de salaires masculins et féminins à l'occasion de certaines questions parlementaires.



## CONCLUSIONS

Dans son travail d'enquête tendant à obtenir une documentation et des informations permettant d'apprécier de façon aussi exacte que possible la situation existant dans les six pays de la Communauté à la date du 30 juin 1962, la Commission a été en mesure d'apprécier la collaboration objective et assidue que les gouvernements et les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs lui ont apportée encore une fois. Sans cette coopération, la Commission, selon toute probabilité n'aurait pu faire connaître au Conseil de Ministres les résultats, certes partiels et parfois fragmentaires, de l'action menée dans presque tous les pays en vue de la réalisation de l'article 119 du Traité selon les modalités uniformes prévues par la résolution du 30 décembre 1961.

Dans le processus de réalisation de l'égalité des salaires, les partenaires sociaux jouent un rôle particulièrement important dans tous les pays de la Communauté, où - exception faite peut-être uniquement pour les Pays-Bas - la politique salariale relève généralement de la compétence des parties contractantes. La Commission est consciente, par conséquent, de la nécessité d'un effort conjoint du gouvernement et des partenaires sociaux dans tous les Etats membres pour apporter une solution adéquate aux problèmes concernant la mise en oeuvre du principe d'égalité.

Dans certains pays, des progrès parfois notables ont été réalisés; les conventions collectives les plus récentes montrent qu'il a toujours été tenu compte du problème de l'égalité des rémunérations au cours des négociations collectives et que les discriminations en matière de rémunérations féminines ont presque toujours été atténuées à la suite de ces négociations.

La Commission est cependant obligée de constater que n'ont pas toujours été parfaitement et correctement respectés les engagements pris, qui, à la date du 30 juin 1962, consistaient dans l'adoption de mesures de nature à assurer à la femme qui travaille la possibilité de faire valoir devant les tribunaux son droit à l'égalité de rémunération, dans l'élimination des écarts excédant 15% entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine, ainsi que dans l'élimination de toutes les discriminations visibles ou déguisées qui ont été opportunément indiquées

au point 3 de la résolution et qui se traduisent en définitive par une disparité de traitement entre les travailleurs du sexe masculin et du sexe féminin.

En Belgique, il semble que, lorsque l'application du principe d'égalité est garantie par une convention collective, tout travailleur féminin a la faculté de faire appel aux tribunaux en cas de violation de son droit. L'égalité est encore loindd'être appliquée. Toutefois, la Commission constate avec satisfaction les progrès remarquables réalisés dans de nombreuses conventions collectives par l'élimination des écarts de rémunérations qui ont été souvent ramenés dans les limites prévues par la résolution; elle regrette cependant de voir introduire dans certains secteurs d'activité un système de classification professionnelle indépendant du sexe qui prévoit, pour les catégories manifestement réservées aux femmes, des salaires incontestablement inférieurs à ceux des hommes. Ce système comporte le risque d'un recours toujours plus fréquent à ce déclassement systématique de la main-d'oeuvre féminine précisément condamné par la résolution.

En Allemagne fédérale, en face d'une jurisprudence concordante qui considère la disparité de salaire opérée au préjudice de la femme comme contraire à la Constitution, certaines conventions collectives maintiennent le système tendant à classer les femmes aux degrés les plus bas de la hiérarchie. Même si l'on ne peut déduire nécessairement de la présence de catégories distinctes pour travaux légers et travaux lourds, l'existence d'une discrimination entre travailleurs masculins et féminins, il n'en reste pas moins que la pratique de ce système permet en fait d'opérer une telle discrimination. Cette situation, à laquelle il n'apparaît pas que les organisations professionnelles ont encore remédié, n'est pas conforme à la décision adoptée d'un commun accord en vue d'une application uniforme et harmonieuse du principe d'égalité dans les six pays.

En France, même si aucune nouvelle mesure législative n'est intervenue pour garantir la protection juridictionnelle de tous les travailleurs féminins quant à l'application du principe de l'égalité des rémunérations au-dessus du SMIG, dans les conventions collectives valables "erga omnes", ainsi que dans celles de droit commun, le principe trouve presque toujours une application correcte. Pour les catégories de travailleurs dont le traitement économique est fixé au-dessus ou en dehors des conventions collectives, des mesures adéquates devraient toutefois intervenir afin d'assurer aux femmes appartenant à ces catégories une garantie suffisante pour le respect de ce principe.

En Italie, si des progrès considérables ont été encore réalisés récemment, l'introduction, dans certaines branches de l'industrie, des nouveaux systèmes de classification de la main-d'oeuvre dissimule le risque que la vaste action de transformation actuellement en cours ne permet pas d'obtenir les avantages voulus pour la main-d'oeuvre féminine qui pourrait être rangée dans des catégories exclusivement réservées à cette main-d'oeuvre et pour lesquelles une rémunération inférieure est prévue. La Commission accueille avec de très fortes réticences de tels systèmes, qui sont de nature à n'apporter qu'une solution formelle au problème de l'égalité des salaires et à laisser inchangée ou presque la situation sur le plan pratique.

Au Luxembourg, tant que toutes les mesures législatives annoncées ne seront pas entrées en vigueur, la situation restera à peu près inchangée. Les systèmes prévus apparaissent toutefois de nature à apporter une solution adéquate à la plupart des problèmes liés à l'application de l'égalité des salaires.

Aux Pays-Bas, un effort considérable a été réalisé pour améliorer le traitement des travailleurs féminins dans un certain nombre de conventions collectives, mais l'action qu'a entreprise le gouvernement pour garantir à toutes les femmes qui travaillent le droit à l'égalité de rémunération, ne présente cependant qu'un caractère limité; les dispositions gouvernementales visant à diminuer, à l'occasion du renouvellement des conventions collectives, jusqu'à 15%, les écarts salariaux uniquement pour les fonctions mixtes ne permettent en effet de résoudre qu'une partie des problèmes concernant la mise en oeuvre du principe d'égalité salariale. Par ailleurs, la directive du gouvernement qui interdit l'introduction de toute modification des taux salariaux dans les conventions collectives, avant leur échéance, fait obstacle à l'application de l'égalité salariale selon le calendrier prévu par la résolution. La Commission estime en outre qu'on doit repousser toute interprétation qui vise à ramener le champ d'application de l'art. 119 et de la résolution aux fonctions dites mixtes, comme étant contraire à la lettre explicite de la résolution et à sa raison d'être. D'autre part on ne peut partager l'opinion selon laquelle un gouvernement pourrait - en vertu d'une déclaration unilatérale faite au moment de la signature du Traité ou par après - s'estimer autorisé à respecter les obligations dans la seule mesure où les autres Gouvernements les respectent. Finalement il est certain que l'application de l'art. 119 et de la résolution ne peut être subordonnée à la connaissance de situation de fait découlant d'enquêtes statistiques, enquêtes que la Commission a déjà mises en chantier.

o o  
o

En conclusion, la Commission estime devoir appeler, d'une façon toute particulière, l'attention du Conseil et des Etats membres sur les lacunes et les retards qu'on peut encore observer dans certains Etats à l'égard spécialement du calendrier et des modalités d'application arrêtées par la résolution du 30 décembre 1961, en dépit de l'évolution très positive qui s'est généralement manifestée.

La Commission a le devoir de veiller à l'application de l'article 119 comme des autres dispositions du Traité. L'unanimité des Etats membres s'était dégagée, au moment du passage à la deuxième étape, sur un accord précis qui devait surmonter les divergences d'interprétation que cette disposition du Traité avait soulevées, moyennant un calendrier strict de réalisation. S'il devait apparaître que cet accord est remis en question par un ou plusieurs Etats membres, soit quant aux échéances prévues, soit quant au contenu des obligations qu'entraîne la réalisation du principe, il ne serait plus possible de se dissimuler que l'on se trouverait devant une infraction à l'article 119 du Traité, et la Commission aurait le devoir d'en tirer les conséquences que le Traité lui impose.

C'est pourquoi la Commission invite instamment le Conseil à rappeler aux Etats membres le caractère impératif de leurs obligations à cet égard. Elle invite aussi instamment les gouvernements des Etats où l'évolution à ce jour n'est pas satisfaisante au regard de la résolution unanime du 30 décembre 1961, à prendre d'urgence les mesures nécessaires.

---