

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

SEC(70) 2338 final

Bruxelles, le 18 juin 1970

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL
SUR L'ÉTAT D'APPLICATION AU 31 DÉCEMBRE 1968
DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ
ENTRE REMUNÉRATIONS MASCULINES ET FÉMININES

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

Ref: P. 34 / 1970

RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL
SUR L'ETAT D'APPLICATION AU 31 DECEMBRE 1968
DU PRINCIPE D'EGALITE
ENTRE REMUNERATIONS MASCULINES ET FEMININES

(Article 119 du Traité instituant la CEE et Résolution
de la Conférence des Etats membres du 30 décembre 1961)

INTRODUCTION

Le présent rapport est le cinquième que la Commission établit et soumet au Conseil depuis le 30 décembre 1961, date à laquelle la Conférence des Etats membres a adopté une résolution précisant la portée des dispositions de l'article 119 du Traité de Rome relatives au principe de l'égalité entre rémunérations masculines et féminines et prévoyant un échelonnement dans le temps pour la mise en oeuvre progressive de ce principe.

Dans le cadre général des tâches que l'article 155 du Traité lui confie et conformément à la mission qui lui a été impartie par les Etats membres, dans cette résolution du 30 décembre 1961, de contrôler le respect des engagements ainsi pris en commun, la Commission a jusqu'ici établi un rapport à chacune des trois étapes fixées pour la réduction puis la suppression des écarts de salaires, soit aux dates des 30 juin 1962, 30 juin 1963 et 31 décembre 1964.

Le rapport au 31 décembre 1964, échéance finale pour l'élimination complète de toutes les discriminations de salaires, s'efforçait de présenter un bilan aussi exhaustif que possible de l'application du principe paritaire dans les six pays de la Communauté. En dépit des progrès remarquables accomplis dans la plupart des Etats membres, la Commission devait constater que "l'obligation inscrite à l'article 119 et traduite dans la résolution du 30 décembre 1961 n'avait trouvé dans l'application pratique une réalisation complète dans aucun des pays de la Communauté".

C'est pourquoi la Commission a estimé notamment indispensable - rencontrant d'ailleurs en cela une demande présentée par le Parlement européen - de poursuivre la rédaction de rapports périodiques décrivant l'évolution intervenue en la matière dans les Etats membres. Le quatrième rapport, établi sur la situation au 31 décembre 1966, ayant constaté encore, en dépit de nouveaux progrès, "un retard dans la mise en oeuvre correcte et complète du principe de l'égalité", la Commission a cru devoir préparer un cinquième rapport, au 31 décembre 1968, et a pour cela fait appel, comme par le passé, à la collaboration des Gouvernements et des partenaires sociaux en leur adressant un questionnaire détaillé.

Mais la Commission espérait alors pouvoir présenter en même temps au Conseil des données statistiques nouvelles fournies par l'enquête communautaire sur la structure et la répartition des salaires en octobre 1966, dont l'importance des résultats pour la connaissance des situations de fait dans le domaine des salaires masculins et féminins avait été soulignée tant par la Commission elle-même dans son rapport au 31 décembre 1966 que par le Conseil dans ses propres conclusions, adoptées le 29 février 1968.

Toutefois, la difficulté des tâches de l'exploitation mécanographique de cette enquête - première enquête de ce type menée au niveau communautaire, voire international - ainsi que certains aléas imprévisibles ont fait que la publication des résultats s'est trouvée considérablement retardée. La Commission a cependant estimé ne pas devoir attendre l'achèvement de cette publication pour présenter ce rapport au Conseil mais a tenté, néanmoins, d'utiliser immédiatement certaines des données chiffrées de cette enquête disponibles pour les six pays.

x

x x

Le présent rapport - dont la Commission regrette bien évidemment la présentation tardive - est donc essentiellement composé de deux chapitres. Le premier, intitulé "Situation dans les Etats membres", a été établi, comme pour le rapport précédent, en reprenant, dans toute la mesure du possible textuellement, les informations fournies par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs - conjointement ou séparément - en réponse au questionnaire que la Commission leur avait adressé à la fin de l'année 1968.

Le second chapitre est consacré à la présentation, accompagnée d'un certain nombre de commentaires, de "Quelques résultats statistiques de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires".

Dans une partie finale, la Commission s'efforce de tirer ses propres conclusions de l'ensemble des données - d'ordre juridique, factuel et statistique - ainsi rassemblées.

CHAPITRE I
SITUATION DANS LES ETATS MEMBRES

B E L G I Q U E

Les réponses au questionnaire ont été fournies en commun par le Gouvernement et les partenaires sociaux.

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

1. Existe-t-il un programme adopté après le 31.12.1966 par le Gouvernement ou par d'autres organes pour assurer, au moyen de dispositions législatives ou autres, la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations?
Dans l'affirmative, indiquer les lignes fondamentales et les caractéristiques principales dudit programme.

Réponse

Conformément à la déclaration gouvernementale du 23.3.1966, la loi du 31.3.1967 attribuant certains pouvoirs au Roi en vue d'assurer la relance économique, l'accélération de la reconversion régionale et la stabilisation de l'équilibre budgétaire a autorisé le Roi à adapter la législation relative au travail des femmes (voir ci-dessous, questions 3 et 6).

2. Existe-t-il de nouveaux projets de lois, des dispositions de lois ou autres, concernant l'application du principe de rémunération égale?

Réponse

- 1) Proposition de loi Couteau
Chambre des Représentants, Doc. 182/1 (1968-1969)
- 2) Proposition de loi Coppée-Gerbinet
Chambre des Représentants, Doc. 210/1 (1968-1969)
3. Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a-t-il fait l'objet d'une nouvelle réglementation après le 31.12.1966, au moyen de lois, règlements, arrêtés royaux, décrets, directives ou autres?

Réponse

Arrêté royal n° 40 du 24.10.1967 sur le travail des femmes en vertu de la loi du 31.3.1967 citée plus haut (voir commentaire à ce sujet à propos de la question 6).

4. Un salaire légal minimum obligatoire a-t-il été adopté après le 31.12.1966?

Réponse

Réponse négative.

5. Quelles sont les formes de contrôle instituées par le Gouvernement pour garantir le respect du principe contenu dans l'art. 119 du Traité et confirmé par la résolution de la Conférence des Etats membres du 30.12.1961?

Réponse

Le Gouvernement belge n'a pas institué de nouvelles formes de contrôle. Le Ministre de l'Emploi et du Travail a toujours refusé de soumettre à la signature du Souverain des projets d'arrêtés donnant force obligatoire à des conventions collectives dont les barèmes de salaires laissaient subsister des formes de discrimination fondées exclusivement sur la différence de sexe.

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

Réponse

En Belgique, le législateur n'intervient pas directement dans la formation des salaires. Ceux-ci sont fixés librement par convention individuelle ou collective entre les parties.

Cependant, on a estimé opportun de reconnaître officiellement le droit subjectif à réclamer la réalisation de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins. C'est pourquoi un article relatif à l'égalité de rémunération a été inséré dans l'arrêté royal n° 40 du 24/10/1967 sur le travail des femmes.

L'article 14 de cet arrêté dispose que "toute travailleuse peut intenter, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins".

Cet article ne définit pas directement ce qu'il faut entendre par égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins et renvoie explicitement à l'art. 119 du Traité de Rome.

Cette référence aux dispositions de l'art. 119 avait pour but de rendre possible l'adoption d'une interprétation identique de la notion d'égalité de rémunération dans les six Etats membres de la C.E.E.

En effet, aux termes du Traité, le monopole de l'interprétation appartient à la Cour de Justice.

Selon l'art. 177 du Traité de Rome, lorsqu'une question est soulevée au sujet de l'interprétation de l'art. 119, une juridiction nationale peut, si elle estime qu'une décision sur ce point est nécessaire pour rendre son jugement, demander à la Cour de Justice de statuer sur cette question.

Lorsqu'une telle question est soulevée dans une affaire pendante devant une juridiction dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel, cette juridiction est même tenue de saisir la Cour de Justice.

Les travailleuses qui s'estiment lésées au point de vue de l'égalité de rémunération peuvent donc s'adresser à la juridiction compétente pour obtenir la reconnaissance de leurs droits. Une discrimination en matière de salaire entre travailleurs masculins et féminins pour un travail égal, au sens de l'art. 119 du Traité de Rome, peut être le résultat d'une convention individuelle ou d'une convention collective. Evidemment, c'est à la travailleuse qu'il incombera, comme à toute partie demanderesse, de faire la preuve de la discrimination commise à son égard.

7. Existe-t-il de nouveaux arrêts rendus par les tribunaux en la matière après le 31.12.1966?

Réponse

Le Gouvernement belge n'est pas en mesure d'indiquer de nouveaux arrêts en la matière, étant donné l'entrée en vigueur encore récente (1.1.1968) de cet arrêté royal.

8. Outre l'activité parlementaire se rapportant à la discussion et au vote de nouvelles lois ou directives, y a-t-il eu après le 31.12.1966 d'autres questions ou interpellations concernant le problème de l'égalité des salaires?

Réponse

Le Ministre de l'Emploi et du Travail n'a été interpellé sur le problème de l'égalité de rémunération, ni à la Chambre des Représentants, ni au Sénat.

Par contre, quelques questions parlementaires ont été posées au Sénat:

Question parlementaire N° 68 de M. Debucquoy (1966-1967, Bulletin des Questions et Réponses N° 48, p. 1359; Session extraordinaire 68, Bulletin des Questions et Réponses N° 4, p. 111).

M. Debucquoy a demandé quelles étaient les dix industries où le nombre d'emplois féminins a le plus augmenté et quelles étaient, parmi ces industries, celles où l'on a réalisé l'égalité de rémunération entre hommes et femmes?

La réponse comporte deux tableaux, le premier consacré à l'évolution de l'emploi des femmes, le second à l'état d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans le cadre des commissions paritaires correspondant aux industries mentionnées par le tableau 1.

L'analyse de celui-ci montre que les industries où se manifeste l'augmentation la plus importante en chiffres absolus appartiennent au secteur tertiaire (à l'exception des vêtements, des fabrications métalliques et des machines électriques); ce qui revient à dire que, depuis 1948, l'emploi des femmes a accusé un glissement du secteur primaire et du secteur secondaire vers le secteur tertiaire.

Question N° 42 de M. A. Bogaert (1968-1969, Bulletin des Questions et Réponses N° 4, p. 152)

M. Bogaert a demandé par quels accords ou quels textes réglementaires internationaux ou nationaux les employeurs belges étaient tenus d'assurer l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins, quels étaient les moyens juridiques dont disposent les intéressés et si les tribunaux avaient déjà traité de semblables litiges.

Dans sa réponse, le Ministre a précisé que l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et féminine était régie par deux instruments internationaux ratifiés par la Belgique, à savoir la Convention N° 100 de l'Organisation internationale du Travail et le Traité de Rome en son article 119.

Le législateur belge a créé, par l'arrêté royal N° 40 du 24/10/1967 sur le travail des femmes, un droit subjectif concernant le principe d'égalité de rémunération tel qu'il est prévu à l'art. 119 du Traité de Rome. Enfin, le Ministre a déclaré n'avoir pas connaissance que les tribunaux aient déjà traité de pareils litiges.

9. A-t-on constitué, après le 31.12.1966, des commissions d'étude pour la solution des problèmes de l'égalité de rémunération? Quels sont les résultats de leurs travaux?

Réponse

Réponse négative.

B. CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives en vigueur à la date du 31.12.1968? Prière de fournir, dans la mesure du possible des réponses séparées par secteur d'activité (agriculture, industrie, commerce et services).

Réponse

Comme on l'a déjà signalé à une précédente occasion, il est très difficile d'établir une statistique des conventions collectives en vigueur en Belgique.

En fait, étant donné le caractère permanent des commissions paritaires et la continuité de leurs travaux, des conventions relatives à

des problèmes spécifiques sont conclues dans la plupart d'entre elles au moment où ces problèmes se présentent.

En conséquence, l'unité statistique "convention collective", qui peut représenter aussi bien le déplacement d'un jour férié que l'ensemble des conditions de travail, ne donne que des résultats sans intérêt réel.

Il existe actuellement en Belgique 83 commissions paritaires nationales, et presque chacune a sa convention collective. En outre, des conventions collectives de salaires ont été conclues dans de nombreuses commissions régionales et sous-commissions (+ 200) pour la région ou le sous-secteur auquel elles se rattachent.

2. Quelles sont les conventions collectives qui ne prévoient pas de garantie pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant aux secteurs intéressés.

Réponse

La liste de conventions collectives qu'on trouvera en annexe permet de voir quels sont les secteurs pour lesquels la convention collective ne garantit pas encore l'application intégrale du principe de l'égalité de rémunération.

En vertu de l'art. 14 de l'Arrêté royal N° 40 sur le travail des femmes, toute travailleuse peut intenter auprès de la juridiction compétente une action tendant à faire appliquer ce principe.

3. Quel est le nombre approximatif et quelles sont les catégories de travailleurs, les régions ou les provinces dépourvues de conventions collectives? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant à ces catégories.

Réponse

En Belgique, des commissions paritaires ont été créées, en vertu de l'art. 1 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, dans toutes les branches importantes de l'industrie, de l'agriculture, du commerce et des services. Il existe en outre une Commission paritaire nationale auxiliaire pour les ouvriers (c'est-à-dire les travailleurs se livrant essentiellement à des travaux manuels) qui ne relèvent d'aucune commission paritaire

nationale particulière, et une Commission paritaire nationale auxiliaire pour les employés (c'est-à-dire les travailleurs se livrant essentiellement à des travaux intellectuels) qui ne relèvent d'aucune commission paritaire nationale particulière.

Etant donné qu'il existe une convention en matière de salaires à peu près dans toutes les commissions paritaires et que ces conventions, dans les secteurs qui emploient des femmes, comportent des dispositions relatives à celles-ci, on peut estimer que le nombre de travailleuses non protégées par une convention collective en matière de salaires est extrêmement réduit.

Quant à la situation de celles qui ne sont couvertes par aucune convention collective, on peut renvoyer à l'art. 14 de l'Arrêté royal N° 40 déjà cité.

Le champ d'application de celui-ci est absolu : il s'applique aux travailleuses et aux employeurs. Par travailleuse, on doit entendre toutes les personnes de sexe féminin qui travaillent sous l'autorité d'une autre personne; par employeur, la personne qui occupe une travailleuse.

4. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives renouvelées après le 31.12.1966?

Réponse

Comme déjà exposé à la question 1, il est extrêmement difficile de donner une analyse statistique des conventions collectives. La difficulté n'est pas seulement celle déjà citée plus haut, à savoir l'impossibilité de préciser l'unité statistique; une autre difficulté réside dans le fait qu'un relevé établi à un moment donné ne tient pas compte du caractère dynamique de la convention collective. On doit examiner ce problème en tenant compte des traditions et de la pratique en la matière, ainsi que des techniques de conclusion des conventions collectives.

Le caractère permanent des commissions paritaires et la continuité de leurs travaux font qu'il n'est pas possible de fournir l'analyse

statistique des données demandées dans cette question et dans les précédentes.

5. Parmi les conventions collectives renouvelées après le 31.12.1966, combien ont subi des modifications quant à la matière concernant le traitement du personnel féminin?

Réponse

Voir réponse à la question 4.

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

Réponse

Réponse négative.

7. Quelles sont les modifications ou les innovations les plus importantes concernant le régime salarial appliqué au personnel féminin dans les nouvelles conventions collectives et dans la pratique?

Réponse

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

8. Quelles sont les formules adoptées dans les nouvelles conventions collectives en vue de garantir explicitement aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité de rémunération?

Réponse

Une première formule qui a été appliquée consiste dans l'augmentation plus rapide des salaires féminins par rapport aux salaires masculins, de façon à amener les premiers au taux de 100 % des seconds ou à les rapprocher autant que possible.

Dans quelques conventions, la structure hiérarchique a été modifiée de façon à réaliser une classification commune aux femmes et aux hommes.

9. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles, d'une manière générale, des salaires différents pour les hommes et pour les femmes? Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

Réponse

En ce qui concerne les ouvriers, il subsiste encore, dans certaines conventions collectives où les salaires ont été adaptés, des salaires différents pour les femmes et pour les hommes, bien que les écarts soient peu importants. Dans les conventions collectives concernant les employés, l'égalité de rémunération est pratiquement un fait accompli, à l'exception de quelques groupes particuliers dans un ou deux secteurs.

10. Existe-t-il, dans les nouvelles conventions collectives, des systèmes de classification différents pour les hommes et pour les femmes? Dans l'affirmative, prière d'indiquer les cas.

Réponse

Réponse négative.

11. Les rémunérations pour les travaux au temps s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes? Prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuels dans les conventions collectives en vigueur au 31.12.1968.

Réponse

Comme il résulte du tableau en annexe, il y a encore actuellement quelques conventions collectives qui font une différence selon le sexe en ce qui concerne les salaires minima.

12. Les rémunérations pour les travaux à la tâche s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes? Si les conventions collectives en vigueur le 31.12.1968 contiennent des dispositions à cet égard, prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuellement prévus et quelles sont les modalités prévues à brève échéance pour leur suppression.

Réponse

D'une façon générale, on peut dire que les rémunérations à la tâche sont calculées de la même façon pour les femmes que pour les hommes.

13. Existe-t-il encore, dans les conventions collectives en vigueur, des catégories distinctes de fonctions créées les unes pour les hommes et les autres pour les femmes? Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

Réponse

Réponse négative.

14. Le classement dans les fonctions est-il, d'une manière générale, fait sur la base du salaire à payer ou sur la base d'une hiérarchie de fonctions établie soit au niveau d'une branche, soit au niveau des entreprises, indépendamment des négociations de salaires? Prière d'indiquer les exemples typiques des deux systèmes appliqués dans des branches ou des entreprises occupant un nombre important de main-d'oeuvre féminine.

Réponse

Cette question porte sur la genèse des systèmes de classement inscrits dans les conventions collectives et sur les principes suivis lors de leur élaboration. Il est extrêmement difficile d'y donner une réponse générale.

Dans beaucoup de cas, les systèmes de classement adoptés sont, pour ainsi dire, le résultat d'un certain nombre de facteurs historiques et sociologiques; dans ces conditions, il est difficile de définir les principes qui sont à la base de ces systèmes. Dans certaines branches d'industries, on a établi une hiérarchie systématique des fonctions; mais il n'est pas possible de dire jusqu'à quel point les auteurs de ces systèmes de classement ont tenu compte de la structure salariale existante pour déterminer les critères de classement à utiliser.

Au reste, la question comporte une alternative qui n'existe pas en réalité. Il est impossible d'établir une hiérarchie des salaires sans que celle-ci soit basée sur une hiérarchie implicite et admise des fonctions, qui est souvent le résultat d'une évolution historique.

D'autre part, il est également impossible d'établir un système de critères objectifs en vue de l'élaboration d'une hiérarchie des fonctions sans se préoccuper des conséquences de ce système sur la hiérarchie salariale existante.

De plus, la question part de l'hypothèse que la discrimination à l'égard du sexe féminin peut s'opérer de façon implicite, par une procédure destinée à établir une structure salariale défavorable aux femmes sous le couvert d'une classification prétendument objective.

Bien que l'on ne puisse contester que pareille procédure soit possible dans n'importe quel système de formation des salaires, il ne serait pas facile de prouver que les conventions collectives dissimulent des discriminations réelles sous les apparences d'un système de classement objectif.

15. Les systèmes de classification prévus par les conventions collectives sont-ils appliqués d'une manière différente aux travailleurs des deux sexes?
16. Existe-t-il des branches ou entreprises dans lesquelles les travailleurs féminins sont systématiquement classés dans les catégories inférieures de la hiérarchie?
Si oui, prière d'en indiquer les raisons.
17. Existe-t-il des catégories pratiquement réservées aux femmes et où l'on ne rencontre que des femmes? Indiquer la dénomination de ces catégories et le degré de l'échelle hiérarchique auquel elles sont habituellement classées. Prière de fournir des indications détaillées avec des évaluations qualitatives des situations examinées.
18. Des efforts particuliers ont-ils été effectués en vue d'améliorer les conditions de classement de la main-d'oeuvre féminine?
19. Est-il possible de constater en général des progrès tels permettant de considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisée?
20. En cas de réponse affirmative au point 19, quels sont les changements fondamentaux, considérés globalement, qui permettraient de dire que le principe est généralement appliqué?

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

Réponse (globale aux questions 15 à 21)

S'il est déjà extrêmement difficile d'analyser le contenu des conventions collectives pour voir si elles contiennent encore des discriminations, il est a fortiori impossible de donner dans le cadre d'un questionnaire administratif des conclusions quant à leur application.

La délégation belge a déjà évoqué, lors des discussions au Groupe spécial, les difficultés méthodologiques que comporte l'examen de l'application du principe de non-discrimination dans la formation des salaires.

La réponse aux questions 15 à 21 suppose la réalisation d'une série de conditions.

En premier lieu, il faut pouvoir procéder à l'analyse et à la critique interne des systèmes de classement établis.

Ensuite, il faut qu'on ait la possibilité de confronter les analyses ainsi obtenues avec les résultats d'enquêtes spécifiques dans une série d'entreprises.

Du reste, il n'est possible de donner, comme on le demande, une évaluation du nombre de femmes dans les différentes catégories du classement que si l'on dispose des résultats d'enquêtes spécifiques.

Tout ceci, d'ailleurs, est vrai pour les questions 16 et 17.

Les questions 15 à 18 visent les formes "implicites" de discrimination évoquées au paragraphe 3 de la Résolution des Etats membres du 30.12.1961.

Il est relativement facile de donner, comme le fait le paragraphe 3 de la Résolution, un inventaire des pratiques discriminatoires les plus importantes; mais on ne peut prouver l'existence de pratiques discriminatoires sans une analyse approfondie du phénomène salarial.

Etant donné la complexité de la formation des salaires, on ne pourrait déceler une discrimination que si l'on est en mesure d'isoler le facteur "sexe" de l'ensemble des facteurs qui déterminent une structure salariale.

La pratique évoquée à la question 16, c'est-à-dire celle qui consiste à classer systématiquement les femmes dans les catégories inférieures de la hiérarchie, ne représente pas nécessairement un procédé discriminatoire; comme d'ailleurs la présence d'un grand nombre de femmes dans les catégories supérieures ne prouverait pas l'absence de discrimination.

En effet, ce "déclassement" peut provenir du fait que les femmes exercent des fonctions qui, selon les données de l'analyse des fonctions, ont leur place dans le bas de l'échelle hiérarchique.

Il faut donc, pour procéder correctement, analyser ces critères de classement du point de vue de la non-discrimination. C'est extrêmement difficile, parce que l'on devrait prouver les effets discriminatoires de l'application des critères objectifs destinés à évaluer certains aspects et certaines caractéristiques des fonctions (cfr. dernier paragraphe du N° 3 de la Résolution).

Cette recherche devrait se faire séparément, grâce à des enquêtes menées dans un certain nombre d'entreprises de chaque branche d'activité pour laquelle il existe une convention collective spécifique.

Pareille recherche est difficile et coûteuse, et elle nécessite non seulement la collaboration active des partenaires sociaux, mais avant tout celle d'instituts d'enquêtes spécialisés.

Les questions 18 à 21 appellent les considérations suivantes :

Le Gouvernement belge considère l'égalité des salaires masculins et féminins comme un des objectifs essentiels de sa politique sociale, dans le cadre de sa politique générale de promotion de la femme au travail.

Incontestablement, on a obtenu une évolution favorable en ce qui concerne l'application du principe de l'égalité de rémunération (voir en annexe le tableau de synthèse des salaires féminins prévus par les conventions collectives et l'évolution des gains horaires bruts moyens des travailleurs des deux sexes dans l'industrie manufacturière).

La question 21 évoque les difficultés qu'on peut considérer comme ayant compromis l'application correcte et complète de l'égalité de rémunération.

L'application du principe de non-discrimination s'est heurtée à une série de difficultés.

Indépendamment des circonstances économiques qui ont pu dans certains cas s'opposer à une modification complète de la structure salariale dans un délai relativement bref, l'incertitude quant au degré d'application de ce principe dans la Communauté et quant à l'uniformité de son interprétation a créé une atmosphère qui n'a pas toujours été favorable à l'application immédiate et complète de la Résolution du 30.12.1961.

Un élément qui a certainement été cause de difficulté est l'impossibilité de savoir objectivement et complètement, au moment de la mise en application du calendrier prévu, jusqu'à quel point le principe était appliqué dans toutes les industries des six Etats membres.

L'incidence de cette incertitude est d'autant plus importante que certains des Etats membres recourent systématiquement à la méthode de classement "asexuée", sans qu'on puisse savoir de façon certaine si les conventions collectives dont il s'agit contiennent des pratiques discriminatoires.

D'autre part, le Gouvernement belge constate qu'il n'a pas été possible d'arriver, dans la Communauté, à une interprétation unanime de l'art. 119. Il souligne également que l'application du principe de l'égalité de rémunération doit être considérée dans le cadre plus général de la structure et des traditions en matière de relations collectives, et plus particulièrement dans le cadre de la formation des salaires et dans le contexte des possibilités économiques.

Toute politique qui, dans le but de garantir l'application du principe de l'égalité des rémunérations masculines et féminines, ne tiendrait pas compte de ce contexte réel et de la complexité de la formation des salaires et voudrait forcer les possibilités d'évolution en recourant à des méthodes coercitives, conduirait probablement à des résultats satisfaisants peut-être du point de vue formel, mais qui risqueraient de figer pour des années une structure salariale défavorable aux femmes.

* * * *

Le Gouvernement belge et les partenaires sociaux estiment que, malgré l'existence de certaines garanties constitutionnelles, légales ou conventionnelles, il existe encore dans les six pays de la Communauté des lacunes dans l'application du principe de non-discrimination dans la formation des salaires effectifs; le degré d'application du principe diffère vraisemblablement d'un Etat membre à l'autre et même d'un secteur à l'autre dans chacun des Etats membres.

A ce propos, ils regrettent qu'il n'ait pas été possible jusqu'ici d'appliquer le point 6 de la Résolution des Etats membres en date du 30.12.1961.

Une information claire et objective concernant le degré d'application de l'art. 119 aurait sans doute été susceptible de faire disparaître les hésitations, l'inquiétude et l'incertitude quant à l'incidence de la mise en oeuvre du principe sur la position concurrentielle des entreprises dans la Communauté.

Ils estiment que le Groupe de travail spécial pour l'art. 119 devrait axer ses travaux sur la réalisation des objectifs contenus dans le point 6 de ladite Résolution des Etats membres du 30.12.1961.

La réalisation de ces objectifs serait de nature à contribuer à l'élimination des discriminations qui subsistent encore.

A N N E X E ITableau de synthèse concernant la rémunération des femmes
dans les conventions collectives - 31 décembre 1968

A. Conventions collectives où l'égalité de rémunération est complètement réalisée (100 %)

I. Ouvriers

- Commission nationale mixte des mines
- C.P.R. de l'industrie des ardoisières, des carrières de coticule et de pierre à rasoir de la province de Luxembourg (1)
- C.P.R. de l'industrie des carrières de petit granit et des carrières de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur
- C.P.R. de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de la province de Liège
- C.P.R. de l'industrie des carrières de grès et de quartzite pour tout le territoire du Royaume à l'exception de la province de Liège
- C.P.R. de l'industrie des carrières de kaolin et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces de Liège, de Namur, de Luxembourg, de Hainaut et de Brabant
- C.P.R. de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces de Limbourg, d'Anvers, de Flandre occidentale et de Flandre orientale
- C.P.R. de l'industrie des carrières et fours à chaux et des carrières de calcaire non taillé des provinces de Liège, de Namur et de Luxembourg et des arrondissements administratifs de Charleroi et de Thuin
- C.P.R. de l'industrie des carrières et fours à dolomie de l'arrondissement administratif de philippeville

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

- C.P.R. de l'industrie des fours à chaux de Soignies, Neufvilles, Maffle, Ecaussinnes-d'Enghien, Ecaussinnes-Lalaing, Marche-lez-Ecaussinnes, Feluy et Arquennes
- S.C.P. des carrières et scieries de marbre
- C.P.N. des industries du ciment
- C.P.N. des maîtres-tailleurs et tailleuses
- C.P.N. de la couture pour dames
- C.P.N. des secteurs apparentés aux constructions métalliques, mécaniques et électriques
- C.P.N. des entreprises de garage
- C.P.N. de la poterie ordinaire en terre commune
- C.P.R. des briqueteries de la région du Rupel
- C.P.R. des briqueteries du pays de Waes
- C.P.R. des briqueteries du littoral
- C.P.R. des briqueteries de la province de Hainaut
- C.P.R. des briqueteries du centre et du sud-ouest de la Flandre et du Tournaisis
- C.P.R. des briqueteries de la province de Limbourg
- S.C.P. des boutelleries
- S.C.P. de la meunerie
- S.C.P. de la boulangerie industrielle
- Secteur : sucrerie, raffinerie, sucre inverti, acide citrique
- Secteur : levurerie, distillerie
- S.C.P. des brasseries et malteries
- Secteur des conserves de viande
- Secteur des fondoirs
- S.C.P. de l'industrie du froid
- S.C.P. de l'industrie des aliments pour bétail
- C.P.N. du commerce alimentaire
- C.P.N. de la préparation du lin
- C.P.N. de l'industrie du bois
- C.P.N. de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois
- C.P.N. des ports
- C.P.N. du commerce de combustibles
- C.P.N. des entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles

- C.P.N. du diamant
- C.P.N. de l'industrie de la batellerie
- C.P.N. du transport
- C.P.N. de la pêche maritime
- C.P.N. des entreprises horticoles
- C.P.N. des entreprises forestières
- C.P.N. de l'armurerie à la main
- C.P.N. de la coiffure et des soins de beauté
- C.P.N. de l'agriculture

II. Employés

- C.P.N. du commerce de détail indépendant
- C.P.N. des magasins d'alimentation à succursales multiples
- C.P.N. des carrières de petit granit
- C.P.N. des employés de charbonnages
- C.P.N. des cockeries indépendants et de la synthèse
- C.P.N. des employés de l'industrie chimique
- C.P.N. des employés du gaz et de l'électricité
- C.P.N. des employés des fabrications métalliques
- C.P.N. des employés de la sidérurgie
- C.P.N. des employés de l'industrie et du commerce du pétrole
- C.P.N. des entreprises de commerce extérieur et des bureaux maritimes
- C.P.N. auxiliaire des employés
- C.P.N. des employés du textile et de la bonneterie
- C.P.N. des employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
- C.P.N. des clercs de notaires
- C.P.N. des agents de change
- C.P.N. des banques
- C.P.N. des pharmacies
- C.P.N. des employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quénast

III. Ouvriers et employés

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

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

I. 90 à 100 %

1. Ouvriers

- S.C.P. de la verrerie à vitres (négociations en cours)
- Secteur des confiseries
- Secteur des boyauderies
- Secteur des laiteries et fromageries
- S.C.P. des huileries et margarineries

II. Moins de 90%

Employés

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

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

- C.P.N. des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et de dégraissage
- C.P.N. des constructions métalliques, mécaniques et électriques

- C.P.N. de la céramique
- S.C.P. des produits réfractaires
- S.C.P. faïence, porcelaine, sanitaires, abrasifs
- S.C.P. des carreaux de revêtement
- S.C.P. des pots et tuyaux en grès de la région de Charleroi
- S.C.P. de la glacerie
- S.C.P. de la miroiterie
- S.C.P. de la flaconnerie
- S.C.P. de la gobeletterie
- S.C.P. de la cristallerie
- S.C.P. auxiliaire du verre
- S.C.P. de l'industrie des dérivés de céréales
- S.C.P. de l'industrie du glucose et des amidons
- S.C.P. des biscuiteries
- S.C.P. de l'industrie des boissons
- S.C.P. de l'industrie des légumes
- S.C.P. de l'industrie des fruits
- S.C.P. des abattoirs pour volailles
- S.C.P. de la crème glacée
- S.C.P. des chocolateries
- S.C.P. de l'industrie du poisson
- S.C.P. de l'industrie du café et de la chicorée
- S.C.P. de l'industrie des condiments
- S.C.P. de l'industrie des spécialités alimentaires
- C.P.N. de l'industrie textile et de la bonneterie
- C.P.N. des entreprises de nettoyage et de désinfection
- C.P.N. de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers
- C.P.N. de l'industrie des cuirs et peaux
- C.P.N. de l'industrie des tabacs
- C.P.N. de la transformation du papier
- C.P.N. de l'industrie et du commerce de sacs de jute
- C.P.N. des entreprises de matières premières de récupération

DIVERS

C.P.N. de la chimie :

Pour l'industrie chimique, le principe "salaire égal à fonctions équivalentes" a été adopté par la Convention collective du 20 janvier 1963; l'équivalence des fonctions sera, s'il y a lieu, établie par une classification scientifique.

C.P.N. de la production de pâte, papier et carton :

- 1) le principe de l'égalité de rémunération pour les fonctions mixtes a été adopté en papeterie et ratifié par un arrêté royal du 14 mars 1962.
- 2) l'échelle des salaires de la production de pâte, papier et carton est établie en raison des fonctions et non du sexe.

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

* * * *

C.P.N. = Commission paritaire nationale

C.P.R. = Commission paritaire régionale

S.C.P. = Sous-Commission paritaire

A N N E X E II

Evolution des gains horaires bruts moyens des travailleurs des deux sexes
dans l'industrie manufacturière

Indice : octobre 1959 = 100

	Oct. 1960	Oct. 1961	Oct. 1962	Oct. 1963	Oct. 1964	Oct. 1965	Oct. 1966	Oct. 1967	Avril 1968
Hommes	104	107	115	124	137	148	162	171	175
Femmes	105	110	119	133	152	167	186	197	204

Source : Bulletin statistique de l'Institut National de Statistique - Bruxelles

L'évolution plus rapide des salaires féminins qui ressort de ce tableau doit être interprétée à la lumière de la structure de la main-d'oeuvre (âge, qualification, ancienneté, etc.) ainsi que des primes et des sursalaires.

A L L E M A G N E

La République fédérale d'Allemagne n'a pas donné une réponse commune au gouvernement et aux partenaires sociaux.

En principe, les réponses à la partie A du questionnaire ont été données par le Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Ministère fédéral du Travail et des Affaires Sociales). Celles relatives à la partie B par la Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände - BDA - (Union fédérale des associations d'employeurs allemands) et le Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB (Fédération des syndicats allemands).

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

1. Existe-t-il un programme adopté - après le 31/12/1966 - par le Gouvernement ou par d'autres organes pour assurer, au moyen de dispositions législatives ou autres, la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations?
Dans l'affirmative, indiquer les lignes fondamentales et les caractéristiques principales dudit programme.
2. Existe-t-il de nouveaux projets de loi, des propositions de lois ou autres, concernant l'application du principe de rémunération égale?
3. Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a-t-il fait l'objet d'une nouvelle réglementation après le 31/12/1966, au moyen de lois, règlements, arrêtés royaux, décrets, directives ou autres?
4. Un salaire légal minimum obligatoire a-t-il été adopté après le 31/12/1966 :
 - a) pour toutes les professions,
 - b) pour quelques professions (indiquer les professions exclues)?

Indiquer si le salaire minimum est fixé sur une base différente pour les hommes et pour les femmes et, éventuellement, quels sont les écarts prévus.

5. Quelles sont les formes de contrôle instituées par le Gouvernement pour garantir le respect du principe contenu dans l'art. 119 du Traité et confirmé par la résolution de la Conférence des Etats membres du 30/12/1961?
6. Les travailleurs féminins possèdent-ils tous un droit subjectif à l'égalité de rémunération dont ils peuvent se prévaloir devant les tribunaux?
Dans l'affirmative, quelle est la garantie assurée à l'exercice de ce droit?
7. Existe-t-il de nouveaux arrêts rendus par les tribunaux en la matière après le 31/12/1966?

Réponse

Aucun changement depuis la situation précédente.

8. Outre l'activité parlementaire se rapportant aux discussions et aux votes de nouvelles lois ou directives, y a-t-il eu - après le 31/12/1966 - d'autres questions ou interpellations concernant le problème de l'égalité des salaires?
Prière d'indiquer brièvement le contenu des questions ou interpellations, ainsi que des réponses y afférentes.

Réponse

Il n'y a eu aucune question ou interpellation concernant le problème de l'égalité des salaires.

Dans une résolution du 8 décembre 1966 (V/1177), le Bundestag a demandé au Gouvernement fédéral de l'informer tous les deux ans sur la nature, l'importance et les suites des objections que lui-même ou les gouvernements des Länder auraient formulées à propos de l'égalité des rémunérations. Le premier rapport de ce genre, adressé au Bundestag le 22 janvier 1969, est joint en annexe I.

9. A-t-on constitué - après le 31/12/1966 - des commissions d'étude pour la solution des problèmes de l'égalité des rémunérations?
Quels sont les résultats de leurs travaux?

Réponse

Aucune Commission n'a été instituée.

B. CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives en vigueur à la date du 31/12/1968? Prière de fournir dans la mesure du possible des réponses séparées par secteur d'activité (agriculture, industrie, commerce et services).

Réponse

- a) Nombre approximatif y compris l'ensemble des conventions collectives parallèles = 18.530, comprenant 6.618 conventions d'entreprises et conventions collectives relatives à des services publics.
- b) Ces 18.530 conventions collectives comprennent les 2.317 conventions collectives fédérales.
- c) Ces 18.530 conventions collectives comprennent enfin les 2.647 conventions collectives - cadre.

Ces données sont fournies par le Gouvernement. La D.G.B. complète de la façon suivante :

Nombre approximatif des conventions collectives (accords sur les salaires, accords sur les traitements et conventions collectives - cadre, à l'exception de toute autre convention collective) en vigueur dans la République fédérale d'Allemagne à la date du 31/12/1968.

Industries extractives et énergie	1.100
Activité principale et activité connexe du bâtiment, Industrie des matériaux de construction	284
Chimie, papier, céramique, caoutchouc et matières plastiques	760
Industrie métallurgique et industrie artisanale de la métallurgie	1.250
Industrie du bois	250
Industrie polygraphique et transformation du papier	50
Industrie textile, confection et activité artisanale du textile et de l'habillement	97
Industrie du cuir	61
Commerce	601
Banques	105
Assurances	201

Services	115
Industrie des produits alimentaires, boissons, tabacs Industrie hôtelière et restauration	995
Agriculture, sylviculture et pêche	80
Services publics et entreprises de services	580
Chemins de fer fédéraux	9
Poste fédérale	3

2. Quelles sont les conventions collectives qui ne prévoient pas de garantie pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération ? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant aux secteurs intéressés.

Réponse

La B.D.A. est d'avis que le principe d'égalité des rémunérations est réalisé en République fédérale d'Allemagne. Elle fait remarquer que si la D.G.B. estime qu'étant donné l'existence des "catégories de salaires pour travaux légers", les femmes sont désavantagées du point de vue des rémunérations dans certaines conventions collectives, le patronat allemand pense - comme le Gouvernement fédéral - que ces catégories dites de salaires pour travaux légers ne peuvent pas constituer un désavantage pour la femme étant donné qu'elles sont applicables à la fois à l'homme et à la femme. La différenciation et l'appréciation du travail selon son degré de difficulté est une délimitation effectuée en fonction de critères objectifs, sans qu'il soit tenu compte du sexe du travailleur. La B.D.A. rappelle une nouvelle fois que l'article 119 du Traité de Rome et l'article 3 de la loi fondamentale (Grundgesetz) stipulent que seul le principe de "l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail" doit être pris en considération dans les conventions collectives et non celui de "l'égalité des rémunérations pour un travail équivalent". Par ailleurs, il n'existe, en ce qui concerne la classification dans une certaine catégorie en vertu d'une convention collective, aucune méthode absolument objective permettant d'apprécier exactement la valeur d'un travail - que ce travail soit effectué par des hommes ou par des femmes.

La D.G.B. de son côté donne une liste de conventions collectives de l'industrie du cuir que prévoyaient encore le 31 décembre 1968 une classification différente pour les salaires des hommes et des femmes (cf Annexe II).

3. Quel est le nombre approximatif et quelles sont les catégories de travailleurs, les régions ou les provinces (départements) dépourvues de conventions collectives? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant à ces catégories.

Réponse

La D.G.B. répond que différents secteurs d'activité artisanale des industries polygraphiques et de la transformation du papier ainsi que de l'industrie du bois n'étaient pas couverts au 31.12.1968 par des accords de salaires et des conventions collectives-cadres pour les employés.

Dans les secteurs d'activité artisanale des industries graphiques et de la transformation du papier, le nombre des employés non couverts est d'environ 3000.

Dans les industries graphiques et dans le secteur d'activité artisanale de l'industrie du bois, les travailleurs féminins n'ont toutefois qu'une faible importance numérique.

Pour les travailleurs de la confection en Basse Saxe, il n'existait aucune convention collective au 31.12.1968 à l'exception de Oldenbourg. Trente quatre mille travailleurs sont occupés dans ce secteur, dont une grande majorité de femmes.

Il n'existait pas davantage d'accords sur les salaires au 31.12.1968 pour les travailleurs de l'industrie des gants de peau dans le Hesse et le Bade-Württemberg.

En ce qui concerne le commerce, les activités collectives des services et le logement, les secteurs suivants étaient dépourvus de conventions collectives à la même époque :

Secteurs économiques	Nombre de travailleurs	dont travail- leurs féminins	%
<u>Territoire fédéral</u>			
intermédiaires de commerce	62.000	20.000	32,2
bureaux d'avocats et de notaires	108.000	74.000	68,5

Secteurs économiques	Nombre de travailleurs	dont travail- leurs féminins	%
experts comptables et conseillers fiscaux	64.000	39.000	60,9
publicité commerciale	22.000	11.000	50,0
éditeurs de journaux	21.000	12.000	57,1
logement (non compris les entreprises d'utilité publique	17.000	7.000	41,2
autres	150.000	85.000	56,7
<u>Répartition régionale</u>			
commerce de gros - Brême	24.000	9.000	37,5
commerce de détail Bade-Würtemberg	27.000	19.000	70,4
commerce de gros Bade-Würtemberg	11.000	4.000	36,4
Total	506.000	280.000	55,3

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

Aucun cas de discrimination pour la rémunération ou les conditions de travail n'a été constaté dans les zones tarifaires mentionnées au point 3. pour lesquelles aucune convention collective n'avait été conclue au 31.12.1968.

4. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives renouvelées après le 31/12/1966?

Réponse

Le Gouvernement donne les chiffres suivants :
entre le 1er janvier 1967 et le 31 décembre 1968, 9.693 nouvelles conventions collectives ont été inscrites dans le registre des conventions collectives du Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales.

Ces nouvelles conventions collectives se répartissent comme suit :

Agriculture	56
Industrie minière	179
Industrie et artisanat	5.822
Commerce de gros	408
Commerce de détail	240
Services publics	1.682
Autres secteurs	1.306

Pour sa part la D.G.B. complète ces données. Le nombre de conventions collectives (accord de salaires, accord de traitement, conventions-cadres) renouvelées entre le 1er janvier 1967 et le 31 décembre 1968 s'établit comme suit :

Industries extractives et énergie	396
Chimie-Papier-Céramique	
Caoutchouc et matières plastiques	1.500
Industrie métallurgique et activité artisanale de la métallurgie	650
Industrie du bois	350
Industrie graphique et transformation du papier	100
Industrie textile et confection, activité artisanale du textile et de la confection	170
Industrie du cuir	666
Commerce	344
Banques	35
Assurance	52
Services économiques	62
Industrie des produits alimentaires, tabacs et boissons	
Industrie hôtelière et restauration	960
Administrations publiques et services	85

5. Parmi les conventions collectives renouvelées après le 31/12/1966, combien ont subi des modifications quant à la matière concernant le traitement du personnel féminin?

Réponse

La B.D.A. répond qu'il n'a plus été conclu, pendant la période de référence, de conventions collectives qui prévoient des catégories de salaire féminin.

La D.G.B. donne, de son côté, les indications suivantes :

De nouvelles définitions des activités des employés de la branche commerciale entrant en vigueur à partir du 1er février 1967 ont été convenues dans les charbonnages de la Ruhr, d'Aix-la-Chapelle et d'Ibbenbühen. Jusqu'à cette époque, les désignations utilisées pour les professions avaient en général pour conséquence que les employés féminins étaient presque les seuls à être classés dans les catégories les moins rémunérées. Ce n'est désormais plus possible, car les désignations des professions ont été remplacées par les désignations des activités. En vertu d'un accord du 25 janvier 1966, les groupes de salaires pour travaux légers encore existants dans l'industrie de la fabrication du papier ont été portés en 3 étapes, jusqu'au 31 décembre 1967 à 100% du salaire horaire conventionnel d'un manoeuvre.

Dans l'industrie de transformation des cuirs et peaux, la convention collective mentionnée au point B.2. du présent rapport a été modifiée pour la zone tarifaire "Rhin-rive gauche" à partir du 1er avril 1969 et les catégories de salaires spéciales pour les femmes ont été supprimées.

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

Réponse

Pour la B.D.A. eu égard aux constatations faites précédemment, les employeurs allemands estiment que le principe de l'égalité de rémunération

est réalisé au sens de l'article 119 du Traité instituant la C.E.E.

Toutefois, la D.G.B. pense que sur la base des consultations engagées par une commission technique (groupe de salaires), des modifications devraient être apportées aux catégories de salaires pour travaux légers encore existantes (voir B.17 du présent rapport).

Pour éliminer les catégories de salaires pour travaux légers encore existantes, le syndicat des métaux a engagé - voir à ce propos B.17 du présent rapport - des négociations avec les organisations d'employeurs compétentes en vue d'établir de nouvelles dispositions en matière de salaires qui n'élimineront cependant pas les catégories de rémunération pour travail léger existantes, mais qui permettront un relèvement substantiel des salaires des travailleurs féminins grâce à une meilleure classification.

Dans le secteur de l'industrie des produits alimentaires, des boissons et tabacs, il existe des plans et des directives du syndicat intéressé visant à une modification ou à un aménagement de la classification des catégories de salaires en usage depuis 1965, en vue d'obtenir non seulement sur le plan formel, mais aussi dans la pratique, l'égalité de rémunération des travailleurs féminins à travail égal, grâce à des accords prévoyants de nouveaux critères d'appréciation et de nouvelles définitions des exigences dans les diverses catégories de salaires.

Le syndicat du cuir a soumis depuis longtemps aux organisations d'employeurs intéressées des propositions relatives à l'élimination complète des abattements de salaires des travailleurs féminins encore en vigueur pour les secteurs de l'industrie des productions du cuir énumérés sous B.2.

7. Quelles sont les modifications ou les innovations les plus importantes concernant le régime salarial appliqué au personnel féminin dans les nouvelles conventions collectives et dans la pratique?

Réponse

A cette question la B.D.A. renvoie au point B-6 et la D.G.B. au point B-5.

8. Quelles sont les formules adoptées dans les nouvelles conventions collectives en vue de garantir explicitement aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité de rémunération?

Réponse

La B.D.A. affirme que sur la base des caractéristiques de catégorie de salaire contenues dans les conventions collectives, tous les travailleurs ont le droit, quel que soit leur sexe, d'être classés dans une catégorie de salaire qui correspond à leur activité.

En réponse, la D.G.B. renvoie au point B-5.

9. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles, d'une manière générale, des salaires différents pour les hommes et pour les femmes.
Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

Réponse

La B.D.A. et la D.G.B. donnent toutes deux un avis négatif.

10. Existe-t-il dans les nouvelles conventions collectives des systèmes de classification différents pour les hommes et pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière d'indiquer les cas.

Réponse

La B.D.A. répond négativement, la D.G.B. renvoie au point B-2.

11. Les rémunérations pour les travaux au temps s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes?
Prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuels dans les conventions collectives en vigueur au 31 décembre 1968.

Réponse

La B.D.A. répond d'une façon négative tandis que la D.G.B. fait elle une restriction pour les secteurs tarifaires de l'industrie de production du cuir énumérés au point B.2. La rémunération pour les travaux au temps est fixée de façon différente. L'écart de rémunération est de 30 Pfennigs environ.

12. Les rémunérations pour les travaux à la tâche s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes? Si les conventions collectives en vigueur le 31 décembre 1968 contiennent des dispositions à cet égard, prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuellement prévus et quelles sont les modalités prévues à brève échéance pour leur suppression.

Réponse

Pour cette question également, la B.D.A. répond de façon négative alors que la D.G.B. fait une restriction: pour les secteurs tarifaires de l'industrie de la production du cuir énumérés au point B.2. les rémunérations pour les travaux à la tâche s'effectuent également de façon différente.

13. Existe-t-il encore dans les conventions collectives en vigueur des catégories distinctes de fonctions créées les unes pour les hommes et les autres pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

Réponse

La B.D.A. répond négativement, la D.G.B. renvoie au point B-2 et complète sa réponse de la façon suivante :

La convention collective-cadre pour l'industrie de la chaussure dans la République fédérale énumère à l'art. 14 les machines sur lesquelles les femmes peuvent être employées.

Lors de l'établissement de la liste de ces machines, il n'a été tenu compte que du risque d'accident, car il s'agit essentiellement en l'espèce de machines avec lesquelles de très graves accidents peuvent se produire.

Trois autres genres d'activité, à savoir l'enlèvement de la forme à la main (forme montée), le montage à la main de la chaussure en cuir, à l'exception du montage par collage et la couture en tré-pointe, sont interdites aux femmes, car il s'agit de travaux pénibles et monotones qu'elles ne peuvent effectuer.

Les questions de rémunération ne jouent aucun rôle dans ces cas exceptionnels.

Les conventions collectives couvrant les gens de maison énumèrent les activités et les postes qui n'entrent en ligne de compte que pour les femmes.

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

En pareil cas il n'y a pas de possibilité de comparaison avec des activités exercées uniquement par les hommes ou inversement.

On ne peut donc attribuer aucun caractère discriminatoire au sens de l'art. 119 du Traité C.E.E., à cette classification strictement conventionnelle des travailleurs dans certains groupes de salaires.

14. Le classement dans les fonctions est-il, d'une manière générale, fait sur la base du salaire à payer ou sur la base d'une hiérarchie de fonctions établie - soit au niveau d'une branche, soit au niveau des entreprises - indépendamment des négociations de salaires? Prière d'indiquer les exemples typiques des deux systèmes appliqués dans des branches ou des entreprises occupant un nombre important de main-d'oeuvre féminine.

Réponse

La B.D.A. et la D.G.B. ont répondu d'une manière semblable.

D'après le système de convention collective appliqué en Allemagne, la rémunération à verser est seulement fonction des caractéristiques de l'activité fixées dans la convention elle-même. Selon les dispositions des conventions collectives, les activités couvertes sont classées par catégories de salaires et de traitements conformément au texte convenu pour les caractéristiques de ces activités.

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

Réponse

La B.D.A. est d'avis qu'étant donné les caractéristiques conventionnelles de catégorie de salaire, les critères de classification sont les mêmes pour tous les travailleurs. Le travailleur a droit au salaire qui correspond à sa catégorie, conformément à la description de l'activité qui figure dans la convention collective.

Pour la D.G.B. il n'est fait aucune différence sauf pour les secteurs tarifaires mentionnés sous B.2.

Dans tous les secteurs tarifaires, les dispositions normatives des conventions collectives ne font pas de distinction entre hommes et femmes dans les conditions exigées et les critères de classement.

16. Existe-t-il des branches ou entreprises dans lesquelles les travailleurs féminins sont systématiquement classés dans les catégories inférieures de la hiérarchie?
Si oui, prière d'en indiquer les raisons.

Réponse

La B.D.A. répond de façon négative.

La D.G.B. répond de même, mais toujours avec la restriction des secteurs énumérés sous B.2. Elle note toutefois que, bien que dans les catégories de salaires prévues dans les conventions collectives, le critère "travaux pénibles" ou "travaux légers" ne désigne pas uniquement les activités, la tension ou le rendement manuel, comme ce serait le cas en employant l'expression "travaux pénibles", les entreprises identifient dans la pratique le critère "travaux pénibles" aux travaux manuels pénibles et le critère "travaux légers" à des travaux manuels légers lors du classement dans les différentes catégories de salaires et de traitements.

Dans les secteurs tarifaires occupant beaucoup de main-d'oeuvre féminine, ce n'est pas le degré de difficulté qui est apprécié, mais on considère essentiellement qu'il s'agit de femmes sans spécialisation qui

ne peuvent effectuer que des "travaux légers". Il s'agit là d'une appréciation subjective basée uniquement sur l'effort physique (travail musculaire). Pour cette raison, les femmes sont classées dans la catégorie de salaires la plus basse, et, par conséquent, la moins rétribuée (catégorie de salaires pour travaux légers) même lorsque ces femmes, sans être astreintes à un travail musculaire pénible, exécutent, si l'on tient compte des responsabilités, de l'habileté, des connaissances spécialisées et techniques ou des influences de l'environnement, des travaux qui mériteraient une qualification supérieure ou qui sont égaux ou équivalents à un travail plus pénible du seul point de vue physique.

Même lorsqu'une convention collective prévoit au-dessus de la catégorie la plus basse la moins rétribuée, une autre catégorie "travailleurs non qualifiés exécutant des travaux légers difficiles", on a toujours tendance dans la pratique, à classer dans un premier temps les travailleurs féminins dans la catégorie de salaires la plus basse, indépendamment des fonctions qu'elles exercent.

17. Existe-t-il des catégories pratiquement réservées aux femmes et où l'on ne rencontre que des femmes? Indiquer la dénomination de ces catégories et le degré de l'échelle hiérarchique auquel elles sont habituellement classées. Prière de fournir des indications détaillées avec des évaluations qualitatives des situations examinées.

Réponse

La B.D.A. répond que dans le cas d'activités typiques qui conviennent mieux aux femmes en raison de leur constitution physique, comme par exemple certaines activités de l'industrie alimentaire, de l'industrie de la confection, du commerce, etc..., il existe des catégories de salaire dans lesquelles n'entrent pratiquement que des femmes, étant donné la nature des activités.

La D.G.B. renvoie aux secteurs énumérés sous B.2. Elle ajoute que ce sont les catégories de salaires pour travaux légers encore existantes dans les secteurs suivants : industrie chimique, industrie de formation des métaux, industrie du bois, industrie de transformation du bois, industrie de transformation du papier, industrie graphique, industrie transformatrice des matières plastiques, industrie des produits alimen-

taires, industrie de traitement des fruits et légumes, industrie de la confiserie, qui sont utilisées de façon prédominante dans la pratique pour le classement des femmes.

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

Cela se traduit, par ex. dans l'industrie des produits alimentaires, boissons et tabacs par l'écart de salaire suivant :

T A B L E A U

indiquant l'écart en pourcentage entre la catégorie "travailleurs non spécialisés exécutant des travaux légers" et la catégorie "travailleurs non spécialisés exécutant des travaux pénibles" (décembre 1968)

Catégorie "travailleurs non spécialisés exécutant des travaux pénibles" = 100%

Secteur économique	Nombre de travailleurs féminins	Ecart en pourcent. à la date		
		<u>du 30.9.62</u>	<u>1.1.67</u>	<u>Déc. 1968</u>
Brasseries)		81,3	82,1	82,8
Industrie de l'eau)	23,4%	83,8	86,1	86,6
minérale)				
Industrie des produits alimentaires	--	80,4	82,2	82,6
Boulangerie	43,3%	77,2	79,9	80,0
	(y compris l'arti- sanat)			
Industrie des produits à base de viande	41,7%	81,9	84,7	85,2
	(y compris l'arti- sanat)			
Industrie de la trans- formation du poisson	72%	72,7	76,8	77,2
Laiterie)		84,5	85,5	86,2
Industrie du lait et)				
du fromage fondu)	34,3	83,8	87,4	87,3
Industrie de la)				
margarine)		87,0	95,0	95,1

Secteur économique	Nombre de travailleurs féminins	Ecart en pourcent. à la date du <u>30.9.62</u>	<u>1.1.67</u>	<u>Déc. 1968</u>
			Industrie de la confiserie	74,3%
Industrie de la transfor- mation des fruits et des légumes	67%	77,9	80,7	81,4
Industrie des cigarettes)		84,2	88,3	88,4
Industrie des cigares)	75%	83,3	76,8	77,7
Secteur du tabac)		79,4	82,7	84,7

Source : Syndicat des produits alimentaires, boissons, tabacs, restaurants, Hambourg.

19. Est-il possible de constater en général des progrès tels permettant de considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisée?

Réponse

Pour la B.D.A. le principe d'égalité de rémunérations est réalisé en République fédérale d'Allemagne.

Par contre, la D.G.B. estime que si l'on suit depuis le 1er décembre 1966 la situation exposée dans le présent rapport telle qu'elle reflète l'application des dispositions en matière de classement et de catégories tarifaires on ne peut pas encore considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisée.

20. En cas de réponse affirmative au point 19, quels sont les changements fondamentaux, considérés globalement, qui permettraient de dire que le principe est généralement appliqué?

Réponse

Pour la B.D.A. la pratique des conventions collectives montre que la réponse faite au point 19 est exacte.

Pour la D.G.B. il n'y a pas lieu de répondre à cette question compte tenu de ce qui a été dit sous B.19.

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

Réponse

La B.D.A. répond négativement et la D.G.B. affirmativement, car en plus des abattements de rémunération effectués pour les travailleurs féminins dans trois secteurs tarifaires de l'industrie de la production du cuir - voir point B.2. - qui n'ont pu encore être supprimés au 31 décembre 1968, il existe encore dans différents secteurs - voir B. 17 - des catégories de salaires pour travaux légers dans lesquelles sont classés presque exclusivement des travailleurs féminins et dont les employeurs continuent à penser qu'elles ne constituent pas une discrimination pour les femmes. La D.G.B. tient de nouveau à appeler l'attention sur le fait que ces catégories de salaires pour travaux légers constituent une discrimination en matière de rémunération à l'égard des femmes. Ces catégories n'ont en effet été créées il y a de nombreuses années que comme une solution transitoire, parce qu'à l'époque les chefs d'entreprises ne voulaient pas accepter trop brutalement les conséquences résultant de la suppression des clauses relatives aux abattements de salaire pour les femmes.

ANNEXE I

Rapport du Gouvernement fédéral sur la nature, l'étendue et les résultats des objections formulées par lui-même ou par les gouvernements des Länder à propos de l'application des dispositions de l'article 119 du Traité instituant
la C.E.E.

L'examen des conventions collectives soumises au Gouvernement fédéral ainsi qu'aux gouvernements des Länder aux fins d'enregistrement du point de vue de leur conformité avec l'art. 3 de la loi fondamentale (Grundgesetz) montre qu'il n'y a plus aujourd'hui qu'un petit nombre de conventions collectives dans quelques secteurs de l'industrie du cuir (qui occupent environ 25 % des 20 à 25.000 personnes employées dans cette branche d'activité), dans lesquels le principe de l'égalité de rémunération n'est pas encore réalisé. C'est pourquoi le Gouvernement fédéral est entré en contact avec les organismes intéressés et a constaté que l'on s'attache à résoudre le problème. Aucune de ces conventions collectives n'a été soumise à la procédure de déclaration d'extension "erga omnes".

En ce qui concerne les "caractéristiques et les définitions de fonction" qui engendrent une inégalité entre travailleurs masculins et féminins, la Fédération des Syndicats allemands estime que les caractéristiques de fonction des "catégories de salaires pour travaux légers" en faisaient partie et constituaient une discrimination au sens de l'art. 3 de la loi fondamentale. Il existe encore actuellement des "catégories de salaires pour travaux légers" dans les conventions collectives des branches d'activité suivantes :

- industrie chimique,
- industrie de transformation des métaux,
- scierie,
- industrie du bois,
- industrie du papier et de transformation du papier,
- industrie de la céramique fine,
- industrie graphique,
- industrie des matières plastiques,
- industrie des produits alimentaires,
- industrie de transformation des fruits et légumes,
- industrie de la confiserie.

De façon générale et définitive, il n'est guère possible de dire si la formation de "catégories de salaires pour travaux légers" constitue une discrimination pour les travailleurs féminins sur le plan du salaire ou si la formation de telles catégories revient à porter un jugement objectif différent sur des activités qui ne diffèrent que par leurs exigences. La Fédération des syndicats allemands a du reste reconnu que des progrès ont été enregistrés dans ce domaine au cours des dernières années. C'est ainsi que dans un avis au sujet du dernier des rapports que doit établir tous les deux ans le Gouvernement fédéral à l'intention de l'O.I.T. sur la convention N° 100 concernant l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins pour des travaux équivalents, la Fédération des Syndicats allemands a déclaré ce qui suit :

"Pour éliminer les "catégories de salaires pour travaux légers", le Syndicat de la métallurgie (IG Metall) a convenu avec les associations patronales de quelques secteurs couverts par des conventions collectives de procéder, en plus des catégories de salaires à une appréciation analytique du travail. Cette procédure n'élimine certes pas les "catégories de salaires pour travaux légers" qui existent déjà, mais son utilisation permet cependant de supprimer la discrimination dans le traitement de groupes quelconques de personnes et de relever la rémunération actuelle des travailleurs féminins.

Dans l'industrie de production du papier, les "catégories de salaires pour travaux légers" existantes ont été amenées en trois étapes au 1/1/68 à 100% du salaire horaire conventionnel d'un travailleur auxiliaire.

Des changements vont se produire dans l'industrie chimique en ce qui concerne le problème des "catégories de salaires pour travaux légers", grâce aux discussions d'une commission technique chargée d'étudier les questions des catégories de salaires. Comme dans l'industrie métallurgique, il existe dans certains secteurs de l'industrie des produits alimentaires, boissons et tabacs, qui comprennent encore des "catégories de travaux légers", des plans et des directives du Syndicat "produits alimentaires, boissons, tabacs, restaurants" visant à obtenir une modification, un aménagement de la classification des catégories de salaires actuellement en

usage. Leur but est d'obtenir non seulement sur le plan formel, mais aussi dans la pratique, l'égalité de rémunération des travailleurs féminins pour un travail équivalent, grâce à des accords prévoyant de nouveaux critères d'appréciation et de nouvelles définitions des exigences dans les diverses catégories de salaires.

Dans son rapport sur la situation de la femme dans la vie professionnelle, la famille et la société, le Gouvernement fédéral a émis un avis concret au sujet des "catégories de salaires pour travaux légers".

À cet égard, il a signalé la dépendance du salaire par rapport au marché, le manque de critères réels, c'est-à-dire de critères qui ne sont pas seulement apparents et objectifs pour la fixation du salaire - même si l'on utilise la méthode dite d'appréciation analytique du travail - et les écarts de salaire qui existent de branche à branche et d'entreprise à entreprise. Il ne faut d'ailleurs pas en conclure, estime le Gouvernement fédéral, que l'on ne doit plus continuer à s'intéresser au problème de la rémunération des femmes.

C'est pourquoi le Gouvernement fédéral est en principe disposé à donner suite au désir exprimé par la Fédération des Syndicats allemands de reconvoquer une commission d'études créée en 1956. A l'époque, cette commission avait été mise en place à l'occasion de la ratification de la convention N° 100. Sa tâche devrait être, en collaboration avec les organisations responsables de la fixation des salaires dans le cadre des conventions collectives, de procéder à des études sur la valeur du travail des femmes et sa relation avec le travail masculin et d'élaborer des résultats que l'on transmettrait aux parties contractantes et qui pourraient servir de base concrète aux négociations salariales. Il s'agissait d'une initiative de nature particulière de la part du Gouvernement fédéral pour laquelle il était clair dès le départ que seul le concours pressé des partenaires sociaux et non seulement des organisations centrales mais aussi des différentes parties contractantes intéressées, permettrait d'aboutir à des résultats valables; cette collaboration, le Gouvernement fédéral ne pouvait pas l'imposer. Après la

reprise des travaux, il est apparu qu'une série précisément des plus importantes associations ne faisait pas preuve d'un esprit de coopération suffisant. Dans ces conditions, une poursuite des travaux ne laissait entrevoir aucune perspective de succès. En même temps, l'évolution en matière de conventions collectives a fait apparaître certains indices selon lesquels les parties contractantes régleraient elles-mêmes le problème en se passant du concours de la commission d'étude. Avant de reprendre les travaux, on se propose d'informer préalablement les parties intéressées avec le maximum de précision pour éviter que les travaux ne s'engagent dans une voie semblable à celle qu'ils avaient suivie précédemment.

ANNEXE II

Tableau des tarifs conventionnels de l'industrie du cuir dans lesquels le principe d'égalité de rémunération n'est pas encore appliqué de l'avis de la D.G.B. (cf question B.2.)

Industrie de la production du cuir

Rive droite du Rhin pour les districts urbains de Düsseldorf, Wuppertal, Solingen, Remscheid ainsi que pour les cercles de Wesel, Düsseldorf-Mettmann, Rhein-Wupper, pour le Rheinisch-bergischer Kreis et l'Oberbergischer Kreis

Travailleurs manuels

Les salaires horaires sont de

	hommes DM		femmes DM	
	à partir du 1.9.1968	à partir du 1.9.1969	à partir du 1.9.1968	à partir du 1.9.1969
a) pour les travailleurs âgés de 21 ans et plus :				
ouvrier de métier avec C.A.P.	3,63	3,69	-	-
ouvrier de métier sans C.A.P.	3,32	3,38	-	-
travailleur qualifié phase humide	3,25	3,31	2,85	2,91
travailleur qualifié phase sèche	3,16	3,22	2,76	2,82
manoeuvre - phase humide	3,11	3,17	2,71	2,77
manoeuvre - phase sèche	3,02	3,08	2,66	2,72
b) pour les jeunes travailleurs				
	phase humide DM	masculins	phase sèche DM	
	à partir du 1.9.1968	à partir du 1.9.1969	à partir du 1.9.1968	à partir du 1.9.1969
14 - 16 ans	2,43	2,49	2,33	2,39
17 - 18 ans	2,58	2,64	2,45	2,51
19 - 21 ans	2,87	2,93	2,73	2,79
			féminins	
14 - 16 ans	2,12	2,18	2,06	2,12
17 - 18 ans	2,26	2,32	2,12	2,18
19 - 21 ans	2,47	2,53	2,39	2,45

Industrie de la production du cuir

Rhin - rive gauche

travailleurs manuels

1. Les salaires conventionnels pour les travailleurs masculins âgés de plus de 20 ans s'élèvent à :

	à partir du 1.9.68	à partir du 1.9.69
travailleurs qualifiés phase humide	DM 3,18	DM 3,24
travailleurs qualifiés phase sèche	3,12	3,18
manceuvres phase humide	3,04	3,10
manoeuvres phase sèche	2,99	3,05
chauffeurs	3,18	3,24
selliers de courroie de transmission dans les entreprises polyvalentes	3,18	3,24
ouvriers de métier	3,63	3,69

2. Les salaires horaires conventionnels pour les femmes âgées de plus de 20 ans s'élèvent à :

	à partir du 1.9.68	à partir du 1.9.69
pour les ouvrières qualifiées	2,77	2,83
pour les manoeuvres	2,67	2,73

3. Les jeunes travailleurs reçoivent les salaires horaires conventionnels suivants :

	à partir du 1.9.68	à partir du 1.9.69
<u>Travailleurs masculins - phase humide</u>		
18 - 20 ans	2,85	2,91
16 - 18 ans	2,49	2,55
14 - 16 ans	2,35	2,41
phase sèche		
18 - 20 ans	2,75	2,81
16 - 18 ans	2,39	2,45
14 - 16 ans	2,27	2,33
<u>Travailleurs féminins</u>		
18 - 20 ans	2,44	2,50
16 - 18 ans	2,13	2,19
14 - 16 ans	2,05	2,11

Industrie de production du cuir

Bavière

travailleurs manuels

les salaires minima sont de :

	I		Zone de résidence		III	
	DM	1.9.68/1.9.69	II	DM	DM	1.9.68/1.9.69
<u>Catégorie professionnelle I</u> (travailleurs qualifiés)						
à partir de 21 ans	3,16	3,22	3,06	3,12	2,99	3,05
à partir de 18 ans	2,69	2,75	2,60	2,66	2,55	2,61
<u>Catégorie professionnelle II</u> (manoeuvres)						
à partir de 21 ans	3,02	3,08	2,94	3,--	2,86	2,92
de 19 à 20 ans	2,80	2,86	2,72	2,78	2,66	2,72
de 17 à 18 ans	2,57	2,63	2,50	2,56	2,45	2,51
de 15 à 16 ans	2,33	2,39	2,26	2,32	2,22	2,58
<u>Catégorie professionnelle III</u> (travailleurs féminins)						
à partir de 21 ans	2,68	2,74	2,60	2,66	2,54	2,60
de 19 à 20 ans	2,55	2,61	2,48	2,54	2,41	2,47
de 17 à 18 ans	2,41	2,47	2,35	2,41	2,29	2,35
de 15 à 16 ans	2,28	2,34	2,22	2,28	2,16	2,22
<u>Industrie de la production du cuir</u>						
Hesse						
travailleurs manuels						
1.9.1968/31.8.1969						
zone de résidence						
	I		II		III	
	DM		DM		DM	
<u>travailleurs qualifiés</u>						
âgés de plus de 21 ans	3,22		3,11		2,98	
âgés de plus de 20 ans	3,08		2,96		2,83	
âgés de plus de 18 ans	2,64		2,55		2,44	
<u>manoeuvres spécialisés</u>						
de plus de 21 ans	3,08		2,96		2,83	
de plus de 20 ans	2,81		2,68		2,57	
de plus de 18 ans	2,51		2,42		2,31	
de plus de 16 ans	2,21		2,13		2,04	
de moins de 16 ans	1,93		1,86		1,79	
<u>manoeuvres</u>						
de plus de 21 ans	2,96		2,84		2,70	
de plus de 20 ans	2,64		2,55		2,44	
de plus de 18 ans	2,36		2,26		2,17	
de plus de 16 ans	2,06		1,98		1,92	
de moins de 16 ans	1,79		1,71		1,66	

1.9.1968/31.8.1969

zone de résidence

	I DM	II DM	III DM
<u>travailleurs féminins spécialisés</u>			
de plus de 21 ans	2,77	2,69	2,57
de plus de 20 ans	2,55	2,46	2,34
de plus de 18 ans	2,29	2,21	2,11
de plus de 16 ans	2,04	1,98	1,88
de moins de 16 ans	1,78	1,73	1,68
<u>manoeuvres féminins</u>			
de plus de 21 ans	2,55	2,46	2,34
de plus de 20 ans	2,42	2,33	2,23
de plus de 18 ans	2,18	2,11	2,--
de plus de 16 ans	1,91	1,86	1,77
de moins de 16 ans	1,69	1,64	1,57

Industrie de la production du cuir

Hesse

travailleurs manuels

à partir du 1.9.1969

zone de résidence

	I DM	II DM	III DM
<u>travailleurs qualifiés</u>			
âgés de plus de 21 ans	3,28	3,17	3,04
de plus de 20 ans	3,14	3,02	2,89
de plus de 18 ans	2,69	2,60	2,49
<u>manoeuvres spécialisés</u>			
de plus de 21 ans	3,14	3,02	2,89
de plus de 20 ans	2,86	2,73	2,62
de plus de 18 ans	2,56	2,47	2,36
de plus de 16 ans	2,25	2,17	2,08
de moins de 16 ans	1,96	1,89	1,82
<u>manoeuvres</u>			
de plus de 21 ans	3,01	2,89	2,75
de plus de 20 ans	2,69	2,60	2,49
de plus de 18 ans	2,40	2,30	2,21
de plus de 16 ans	2,10	2,02	1,96
de moins de 16 ans	1,82	1,74	1,69
<u>MANOEUVRES FEMININS SPECIALISES</u>			
de plus de 21 ans	2,83	2,75	2,63
de plus de 20 ans	2,60	2,51	2,39
de plus de 18 ans	2,34	2,26	2,16
de plus de 16 ans	2,08	2,02	1,92
de moins de 16 ans	1,82	1,77	1,72
<u>manoeuvres féminins</u>			
de plus de 21 ans	2,60	2,51	2,39
de plus de 20 ans	2,47	2,38	2,28
de plus de 18 ans	2,23	2,16	2,05
de plus de 16 ans	1,95	1,90	1,81
de moins de 16 ans	1,72	1,67	1,60

F R A N C E

Les réponses au questionnaire qui sont reprises dans le présent chapitre ont été fournies par le Gouvernement qui les a communiquées aux partenaires sociaux. Seule, l'organisation syndicale de travailleurs C.F.D.T. a donné des informations complémentaires.

Les réponses aux questions sous A émanent exclusivement du Gouvernement.

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

1. Existe-t-il un programme adopté - après le 31/12/1966 - par le Gouvernement ou par d'autres organes pour assurer, au moyen de dispositions législatives ou autres, la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations?

Dans l'affirmative, indiquer les lignes fondamentales et les caractéristiques principales dudit programme.

Réponse

Aucun programme nouveau n'a été établi depuis le 31 décembre 1966, concernant la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations.

Il convient cependant de signaler que le Comité d'Etude et de Liaison des problèmes du travail féminin, créé par arrêté du 29 septembre 1965, modifié le 11 mars 1966, et fonctionnant auprès du Ministre d'Etat chargé des Affaires sociales en qualité d'organisme consultatif, procède à des études sur l'ensemble des problèmes posés par la rémunération du travail féminin et recherche dans ce cadre les facteurs objectifs et subjectifs pouvant concourir à des différences de situations engendrant en fait des écarts dans les rémunérations.

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

Réponse

Il n'existe pas de nouveau projet de loi en ce domaine.

3. Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a-t-il fait l'objet d'une nouvelle réglementation après le 31/12/1966, au moyen de lois, règlements, arrêtés royaux, décrets, directives ou autres?

Réponse

Aucun texte réglementaire n'est intervenu depuis le 31 décembre 1966. Toutefois, l'ordonnance 67-830 du 27 septembre 1967, en assouplissant les procédures d'extension des conventions collectives, a pour effet de faciliter l'application et le contrôle du principe de l'égalité.

4. Un salaire légal minimum obligatoire a-t-il été adopté après le 31/12/1966 :

- a) pour toutes les professions,
 - b) pour quelques professions (indiquer les professions exclues)?
- Indiquer si le salaire minimum est fixé sur une base différente pour les hommes et pour les femmes et, éventuellement, quels sont les écarts prévus.

Réponse

Le respect d'un salaire minimum interprofessionnel garanti, fixé sans aucune discrimination de sexe s'impose à tous les employeurs du secteur privé.

Durant la période considérée, ce salaire minimum interprofessionnel garanti a subi d'importantes modifications : non seulement il a été considérablement majoré, mais il a été uniformisé sur l'ensemble du territoire et dans les secteurs agricoles et non agricoles. Ces mesures sont de nature à assurer une protection normalisée au profit des salariés les moins rétribués.

En premier lieu, des décrets du 28 décembre 1967 ont augmenté, à compter du 1er janvier 1968, le salaire minimum garanti applicable dans le secteur industriel et commercial de 3,26 % (taux horaire passant de 2 F 15 à 2 F 22) et le salaire minimum garanti en agriculture de 3,78 % (1 F 92 au lieu de 1 F 85) et simplifié la structure des zones géographiques retenues pour le calcul de ces deux salaires en réduisant leur nombre de 3 à 2 et en ramenant l'abattement maximum de 4 à 2 %.

Puis les décrets des 31 mai et 1er juin 1968 ont supprimé cette dernière zone d'abattement de 2 % et ont porté le salaire minimum garanti

à 3 F aussi bien pour les activités agricoles que non agricoles. L'ensemble de ces mesures a eu pour effet de majorer de 39,53 % le salaire applicable dans la zone 0 du secteur non agricole (45,35 % dans la zone d'abattement maximum) et de 62,16 % le salaire applicable dans la zone 0 du secteur agricole (68,92 % dans la zone d'abattement maximum).

Enfin, l'arrêté du 29 novembre 1968 a majoré ce taux unique pour l'ensemble du territoire et les activités agricoles et non agricoles, de 2,72 % (3 F 08 au lieu de 3 F), suivant la procédure d'échelle mobile prévue par l'article 31 x a du Livre Ier du Code du Travail.

5. Quelles sont les formes de contrôle instituées par le Gouvernement pour garantir le respect du principe contenu dans l'art. 119 du Traité et confirmé par la résolution de la Conférence des Etats membres du 30/12/1961?

Réponse

Aucun élément nouveau n'est intervenu depuis 1966.

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

Réponse

Situation inchangée depuis 1966.

7. Existe-t-il de nouveaux arrêts rendus par les tribunaux en la matière après le 31/12/1966?

Réponse

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

8. Outre l'activité parlementaire se rapportant aux discussions et aux votes de nouvelles lois ou directives, y a-t-il eu - après le 31/12/1966 - d'autres questions ou interpellations concernant le problème de l'égalité des salaires?
Prière d'indiquer brièvement le contenu des questions ou interpellations, ainsi que des réponses y afférentes.

Réponse

Il n'y a pas eu de questions ou interpellations sur ce sujet depuis le 31 décembre 1966.

9. A-t-on constitué - après le 31/12/1966 - des commissions d'étude pour la solution des problèmes de l'égalité des rémunérations? Quels sont les résultats de leurs travaux?

Réponse

Aucun groupe d'étude ne s'est constitué depuis le 31 décembre 1966, pour l'examen des problèmes posés par l'égalité des rémunérations. Il convient cependant de rappeler l'existence du Comité d'Etude et de Liaison des problèmes du travail féminin (cf. A 1) qui fonctionne depuis mars 1966.

B. CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives en vigueur à la date du 31/12/1968? Prière de fournir dans la mesure du possible des réponses séparées par secteur d'activité (agriculture, industrie, commerce et services).

Réponse

Le Gouvernement précise que le nombre de conventions collectives en vigueur dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services au 31 décembre 1968, s'élevait à 977.

Comme il est indiqué ci-dessous (B 4), en France les Conventions Collectives se renouvellent généralement par tacite reconduction, ce qui explique l'accroissement limité du nombre de celles-ci, accroissement qui ne concerne que des conventions intervenant dans des secteurs professionnels ou géographiques non couverts antérieurement. Le chiffre qui vient d'être cité ne tient pas compte, d'une manière générale, des nombreux accords qui peuvent être considérés plutôt comme des avenants catégoriels que comme des conventions proprement dites. En outre, pour les conventions étendues, les conventions catégorielles qui font l'objet d'un même arrêté d'extension, n'ont été comptabilisées que pour une unité. Enfin, les accords qui n'intéressent qu'une entreprise ou qu'un établissement n'ont pas été pris en compte.

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

- sur le plan national
 - a) industrie
104 conventions collectives nationales (dont 42 conventions étendues)
 - b) commerce et services
128 conventions collectives nationales (dont 21 conventions étendues)
 - c) total
232 conventions collectives nationales (dont 63 conventions étendues)
- sur le plan régional
 - a) industrie
115 conventions collectives régionales (dont 13 conventions étendues)
 - b) commerce et services
57 conventions collectives régionales (dont 14 conventions étendues)
 - c) total
172 conventions collectives régionales (dont 27 conventions étendues)
- sur le plan local
 - a) industrie
359 conventions collectives locales (dont 7 conventions étendues)
 - b) commerce et services
214 conventions collectives locales (dont 19 conventions étendues)
 - c) total
573 conventions collectives locales (dont 26 conventions étendues)

En ce qui concerne l'agriculture, les conventions collectives de travail étendues sont au nombre de 152 et se répartissent comme suit :

- 2 conventions nationales
- 8 conventions régionales
- 142 conventions départementales ou locales.

En outre, 15 conventions collectives sont en voie d'extension :

- 1 convention régionale
- 14 conventions départementales.

2. Quelles sont les conventions collectives qui ne prévoient pas de garantie pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant aux secteurs intéressés.

Réponse

Le Gouvernement déclare que 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 1 du Code du travail, des dispositions relatives aux modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal".

Les autres conventions collectives dont le contenu est libre, ou les accords de salaires, peuvent ne pas contenir de référence explicite à ce principe, mais doivent tout autant le respecter en application des instruments juridiques suivants : préambule de la constitution, convention internationale n° 100 de l'O.I.T. ratifiée par la France, article 119 du Traité de Rome, puisque conformément aux dispositions de l'article 31 a du Livre 1er du Code du Travail, aucune convention collective ne peut déroger aux dispositions d'ordre public.

La C.F.D.T. déclare, à son tour, qu'en principe il ne doit pas y avoir de telles conventions collectives.

3. Quel est le nombre approximatif et quelles sont les catégories de travailleurs, les régions ou les provinces (départements) dépourvues de conventions collectives? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant à ces catégories.

Réponse

Le Gouvernement déclare que c'est toujours dans le secteur des commerces, comme il a été signalé dans les précédents rapports, que la protection conventionnelle est la plus faible. Toutefois, une tendance à entreprendre des négociations dans les branches des commerces non alimentaires doit être notée. Les statistiques disponibles ne permettent pas d'indiquer de manière précise les effectifs ou les régions dépourvues de protection conventionnelle. Il est rappelé qu'en l'absence de salaires conventionnels, les rémunérations des salariés ne peuvent être inférieures au taux du S.M.I.G. identique pour les deux sexes.

La C.F.D.T. précise que certaines branches particulières sont nettement défavorisées : il s'agit notamment de la blanchisserie-teinturerie, des employés de maisons et des commerces. A la suite des grèves importantes de mai-juin 1968, des discussions ont commencé particulièrement dans les commerces non-alimentaires.

4. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives renouvelées après le 31/12/1966?

Réponse

La réponse gouvernementale, à laquelle souscrit la C.F.D.T., est la suivante :

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 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 régions.

5. Parmi les conventions collectives renouvelées après le 31/12/1966, combien ont subi des modifications quant à la matière concernant le traitement du personnel féminin?

Réponse

Le Gouvernement et la C.F.D.T. constatent que la situation est inchangée depuis le 31 décembre 1966.

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

Réponse

La C.F.D.T. répond que dans le cadre d'une extension du droit syndical au niveau de l'entreprise, elle revendique depuis de longues années la possibilité de discuter des salaires réels de toutes les catégories de salariés. En effet, en France, les discussions salariales

se font à un niveau plus élevé que celui de l'entreprise et ne portent que sur des salaires minima. Or, ces derniers sont souvent très éloignés des salaires réels et il est bien difficile, de ce fait, de connaître les véritables raisons des différences constatées entre les salaires féminins et masculins et surtout d'en déduire qu'il n'y a aucune discrimination selon le sexe. Seuls un contrôle syndical et une discussion portant sur les salaires réels au niveau des entreprises pourraient permettre d'appréhender ces problèmes avec précision.

7. Quelles sont les modifications ou les innovations les plus importantes concernant le régime salarial appliqué au personnel féminin dans les nouvelles conventions collectives et dans la pratique?

Réponse

Tandis que le Gouvernement déclare qu'il n'y a pas de modification depuis le 31.12.1966, la C.F.D.T. estime que le relèvement des salaires féminins est incontestable depuis les grèves de mai-juin 1968 : cela prouve que les femmes se trouvent situées à une échelle hiérarchique basse, car la diminution constatée des écarts est due à deux facteurs concomittants, un relèvement important du S.M.I.G. et de nombreux accords favorisant les catégories au bas de l'échelle.

8. Quelles sont les formules adoptées dans les nouvelles conventions collectives en vue de garantir explicitement aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité de rémunération?

Réponse

Le Gouvernement et la C.F.D.T. estiment qu'aucune modification n'est intervenue depuis le 31/12/1966.

9. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles, d'une manière générale, des salaires différents pour les hommes et pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

Réponse

Réponse négative du Gouvernement et de la C.F.D.T.

10. Existe-t-il dans les nouvelles conventions collectives des systèmes de classification différents pour les hommes et pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière d'indiquer les cas.
11. Les rémunérations pour les travaux au temps s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes?
Prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuels dans les conventions collectives en vigueur au 31 décembre 1968.
12. Les rémunérations pour les travaux à la tâche s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes? Si les conventions collectives en vigueur le 31 décembre 1968 contiennent des dispositions à cet égard, prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuellement prévus et quelles sont les modalités prévues à brève échéance pour leur suppression.

Réponse

Réponse négative aussi bien du Gouvernement que de la C.F.D.T.

13. Existe-t-il encore dans les conventions collectives en vigueur des catégories distinctes de fonctions créées les unes pour les hommes et les autres pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

Réponse

Réponse négative du Gouvernement. La C.F.D.T. signale, de son côté, que si, en général, il n'y a pas de catégories distinctes de fonctions, ces catégories existent encore dans les conventions intéressant la chaussure et la tannerie.

14. Le classement dans les fonctions est-il, d'une manière générale, fait sur la base du salaire à payer ou sur la base d'une hiérarchie de fonctions établie - soit au niveau d'une branche, soit au niveau des entreprises - indépendamment des négociations de salaires?
Prière d'indiquer les exemples typiques des deux systèmes appliqués dans des branches ou des entreprises occupant un nombre important de main-d'oeuvre féminine.

Réponse

Pour le Gouvernement, 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.

Pour la C.F.D.T., les syndicats n'ayant pas droit de regard dans des décisions que les chefs d'entreprise prennent à ce sujet, il lui est difficile de répondre d'une façon précise en ce qui concerne les salaires réels, bien qu'au niveau des minima le classement soit défini suivant une classification des emplois.

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

Réponse

Réponse négative du Gouvernement. La C.F.D.T. donne une réponse négative en principe mais déclare qu'on ne peut affirmer qu'en pratique il n'y a pas de discrimination, d'autant plus qu'il y a valorisation des qualités masculines (force) au détriment de qualités féminines (dextérité).

16. Existe-t-il des branches ou entreprises dans lesquelles les travailleurs féminins sont systématiquement classés dans les catégories inférieures de la hiérarchie?
Si oui, prière d'en indiquer les raisons.

Réponse

Le Gouvernement fait état d'une enquête effectuée par le Ministère du Travail, fin 1964, sur la répartition par catégories professionnelles du personnel dans les établissements industriels et commerciaux de plus de 10 salariés. Les conclusions de cette enquête, en ce qui concerne la répartition par sexe, n'offrent pas beaucoup de changements par comparaison avec celles de l'enquête au 31 juillet 1961, mentionnée dans le précédent rapport : la structure par sexe est restée en effet pratiquement inchangée.

En ce qui concerne les cadres, la participation féminine est toujours relativement faible. C'est dans les professions libérales, l'hygiène, l'habillement et le travail des étoffes que cette partici-

pation est la plus importante. Par contre, il y a toujours très peu de femmes ingénieurs, les seules proportions notables intéressant les industries chimiques - caoutchouc et la construction électrique.

Pour la catégorie "agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs", la participation féminine est aussi relativement faible, un léger accroissement se manifestant cependant dans les branches où cette participation était déjà plus marquée (habillement, travail des étoffes, banques, assurances, hygiène, etc...).

Les femmes continuent à être majoritaires parmi le personnel employé, le nombre de femmes occupant des postes qualifiés de caissières et de comptables tendant à augmenter.

Enfin, les femmes sont toujours peu nombreuses parmi les ouvriers qualifiés sauf dans certaines branches à majorité féminine (textile, habillement ...). En revanche, on compte beaucoup plus de femmes ouvrières spécialisées et manoeuvres.

Les remarques faites au sujet de cette répartition dans le rapport au 31 décembre 1966 restent toujours valables. La C.F.D.T. signale, de son côté, que dans l'industrie électronique il est fait appel en priorité à des jeunes filles ayant un CAP (Certificat d'aptitude professionnelle) de couture ce qui donne à l'employeur des garanties de dextérité tout en lui permettant de ne pas rémunérer ces salariées comme professionnelles.

17. Existe-t-il des catégories pratiquement réservées aux femmes et où l'on ne rencontre que des femmes? Indiquer la dénomination de ces catégories et le degré de l'échelle hiérarchique auquel elles sont habituellement classées. Prière de fournir des indications détaillées avec des évaluations qualitatives des situations examinées.

Réponse

Réponse négative du Gouvernement. Réponse positive de la C.F.D.T., qui cite notamment les postes d'OS dans l'habillement, la bonneterie et la chaussure. De même, dans la chimie (et particuliè-

rement la pharmacie) il existe, par exemple dans les classifications, selon la C.F.D.T. des postes de conditionneuses, dans lesquels sont prévues 2 catégories (simples et spécialisées), mais, le passage de l'une à l'autre ne se faisant pas en fonction de l'ancienneté, le maintien dans la catégorie la plus basse est la règle courante.

18. Des efforts particuliers ont-ils été effectués en vue d'améliorer les conditions de classement de la main-d'oeuvre féminine?

Réponse

Le Gouvernement déclare qu'une amélioration dans les conditions de classement de la main-d'oeuvre féminine est étroitement liée à la question de la formation professionnelle. Les problèmes spécifiques posés par la formation professionnelle féminine sont actuellement étudiés par un groupe de travail créé auprès du groupe permanent de hauts fonctionnaires institué par la loi d'orientation et de programme du 3 décembre 1966 sur la formation professionnelle. Ces questions sont également examinées par le Comité d'Etude et de liaison des problèmes du travail féminin cité au A 1.

La C.F.D.T. indique que de nombreux accords signés en juin 1968 envisagent une révision des classifications : des discussions sont en cours actuellement, mais il n'y a pas de résultats acquis à ce jour et il est fort peu probable que cette question complexe puisse être résolue rapidement.

19. Est-il possible de constater en général des progrès tels permettant de considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisée?

20. En cas de réponse affirmative au point 19, quels sont les changements fondamentaux, considérés globalement, qui permettraient de dire que le principe est généralement appliqué?

Réponse

Pour le Gouvernement, aucune discrimination n'existe en France sur le plan législatif et réglementaire à l'égard du personnel féminin.

Bien au contraire, la Constitution garantit à la femme dans tous les domaines - et donc dans celui des rémunérations - des droits égaux à l'homme. La France a, par ailleurs, ratifié la convention n° 100 de l'O.I.T.

Si toutefois, en ce qui concerne les taux des rémunérations individuelles effectivement perçues par les travailleurs de l'un et de l'autre sexe, des différences sont encore constatées, notamment par l'enquête trimestrielle du Ministère des Affaires Sociales (qui fait ressortir l'écart moyen des taux de salaires des femmes par rapport aux hommes), ces écarts trouvent leur origine non dans le sexe des travailleurs, mais dans des différences de rendement, d'ancienneté, de compétence dans la qualification, écarts qui existent également entre travailleurs d'un même sexe, masculin ou féminin. Au reste, les récents résultats de l'enquête trimestrielle susvisée font apparaître une nette diminution de l'écart moyen puisqu'il était de 10,1 au 1er janvier 1966, de 9,8 au 1er janvier 1967, de 9,5 au 1er janvier 1968 et de 7,3 au 1er juillet 1968.

Au niveau des gains, des disparités s'expliquent aussi du fait d'un certain nombre de primes qui par leur nature s'ajoutent le plus souvent aux salaires des travailleurs masculins (insalubrité, danger, etc ...), du fait 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, des jours fériés par exemple), ou du fait des disparités géographiques qui jouent plus fortement en certains cas, à détriment des travailleurs féminins.

Pour sa part, la C.F.D.T. constate également, dans les statistiques, une réduction de l'écart général entre les salaires féminins et masculins : de 9,5% au 1er janvier 1968 cet écart a été ramené à 7,4% au 1er octobre 1968. La C.F.D.T. voit dans cette réduction une conséquence des avantages obtenus par les travailleurs après les grèves de mai-juin 1968, ce qui confirme que les femmes se situent bien dans des catégories hiérarchiques basses ainsi qu'il a déjà été dit au point 7.

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

Réponse

Le Gouvernement est d'avis qu'aucune difficulté nouvelle n'est apparue depuis le 31 décembre 1966.

La C.F.D.T. estime, quant à elle, que les difficultés qui se sont manifestées sont de trois ordres : une insuffisance notoire de la formation professionnelle des femmes, une prise en considération insuffisante de la qualification professionnelle à l'égard des femmes qui ont pu l'acquérir et le fait que les salaires réels sont laissés à la seule autorité patronale. Il est dit que les différences constatées proviennent de différences de rendement, d'ancienneté, du fait que les femmes font moins de travaux insalubres donnant lieu à primes, qu'elles ne travaillent pas la nuit etc...; cela est vrai en bonne partie, mais rien ne peut amener à conclure d'une façon certaine qu'il n'existe pas une certaine discrimination.

I T A L I E

Les réponses au questionnaire ont été élaborées par les services gouvernementaux en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

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

1. Existe-t-il un programme adopté - après le 31/12/1966 - par le Gouvernement ou par d'autres organes pour assurer, au moyen de dispositions législatives ou autres, la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations?
Dans l'affirmative, indiquer les lignes fondamentales et les caractéristiques principales dudit programme.

Réponse

L'égalité de rémunération étant déjà presque entièrement réalisée avant le 31.12.1966, il n'a pas été établi de nouveaux programmes en vue de régler, par voie législative ou autre, la mise en oeuvre du principe. En Italie, le droit des travailleuses à l'égalité de rémunération dérive directement de l'article 37 de la Constitution; de sorte que c'est par la voie de l'action syndicale que la mise en oeuvre du principe a été obtenue. Sur les lignes fondamentales et les caractéristiques principales de cette action, ainsi que sur les progrès réalisés dans l'élimination des inégalités qui subsistent encore, on trouvera des renseignements dans les réponses à la partie B.

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

Réponse

Réponse négative.

3. Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a-t-il fait l'objet d'une nouvelle réglementation après le 31/12/1966, au moyen de lois, règlements, arrêtés royaux, décrets, directives ou autres?

Réponse

Réponse négative.

4. Un salaire légal minimum obligatoire a-t-il été adopté après le 31/12/1966:
- a) pour toutes les professions,
 - b) pour quelques professions (indiquer les professions exclues)?
- Indiquer si le salaire minimum est fixé sur une base différente pour les hommes et pour les femmes et, éventuellement, quels sont les écarts prévus.

Réponse

Il n'existe dans la législation italienne aucun salaire minimum professionnel ou interprofessionnel obligatoire, au sens donné habituellement à cette notion sur le plan international (cfr. rapports précédents). Aucune modification n'est intervenue non plus à ce point de vue pendant la période considérée.

5. Quelles sont les formes de contrôle instituées par le Gouvernement pour garantir le respect du principe contenu dans l'art. 119 du Traité et confirmé par la résolution de la Conférence des Etats membres du 30/12/1961?

Réponse

Outre les contacts que le gouvernement entretient avec les organisations syndicales en vue de suivre et éventuellement d'accélérer la pleine application du principe de l'égalité, il y a lieu de signaler l'activité des inspections du travail.

Encore que les dispositions en vigueur en matière d'égalité de rémunération ne soient pas assorties de sanctions pénales, il faut cependant faire observer que ces organismes, dans le cadre de leur mission de contrôle sur le respect de la législation du travail et des Conventions internationales, ne manquent pas de vérifier si l'égalité de salaire est mise concrètement en pratique dans les différentes entreprises. Les rapports qu'ils adressent périodiquement au Ministère du Travail permettent de conclure que l'égalité de rémunération entre les travailleurs des deux sexes est largement appliquée, selon les modalités prévues par les conventions collectives de travail. De plus, la loi 264 prévoit un contrôle préventif au moment de l'embauchage.

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

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

Réponse

En Italie, comme on l'a dit plus haut, le droit des travailleuses à une rémunération égale à celle des travailleurs masculins dérive directement de la Constitution. La doctrine et la jurisprudence sont unanimes à considérer l'article 37 de celle-ci comme une règle impérative d'application immédiate. Il en résulte que toutes les travailleuses possèdent un droit subjectif à l'égalité de rémunération, droit dont elles peuvent se prévaloir devant les tribunaux.

Outre l'article 37, sont également sources de droit en la matière la Convention 100 de l'OIT et l'article 119 du Traité de Rome, qui sont devenus partie du droit italien en vertu des lois qui ont ratifié ces deux instruments internationaux (Loi 741 du 22 mai 1956 pour la Convention de l'OIT, loi 1203 du 14 octobre 1957 pour le Traité de Rome).

Il apparaît que les textes législatifs existants et les conventions collectives constituent des instruments aptes et suffisants non seulement pour garantir aux travailleuses la jouissance de leur droit, mais aussi pour assurer, par la voie juridictionnelle, une application uniforme du principe de l'égalité. En effet, le juge qui est appelé à trancher un litige en matière d'égalité de rémunération tient normalement compte, pour ce qui regarde les modalités concrètes de réalisation du principe, des deux instruments internationaux en question et des conventions collectives.

En fait, tant pendant la période qui a précédé l'application du principe d'égalité par la voie syndicale que pendant la période suivante, les sentences des tribunaux ont toujours, en règle générale, affirmé le plein droit des travailleuses à l'égalité de rémunération avec les travailleurs masculins.

L'admission éventuelle de critères restrictifs dans certains jugements, et particulièrement le fait de subordonner l'égalité de rémunéra-

tion à l'égalité de rendement sont à mettre en relation avec le pouvoir discrétionnaire du juge quant à l'interprétation des dispositions légales. On doit toutefois noter que l'interprétation la plus favorable aux travailleuses se généralise de plus en plus.

7. Existe-t-il de nouveaux arrêts rendus par les tribunaux en la matière après le 31/12/1966?

Réponse

Pour la période du 1/1/1967 au 31/12/1968, les principaux jugements rendus sont les suivants :

- un arrêt de la Cour d'appel de Rome en date du 16.6.1967;
- un jugement du Tribunal de Rome en date du 8.7.1967.

Le premier, notamment, présente un intérêt considérable en ce que non seulement il affirme le caractère non dérogoratoire de l'article 37 de la Constitution, mais il évoque également l'article 36 à l'appui du droit absolu des travailleuses à l'égalité de rémunération avec le travailleur masculin qui remplit la même fonction, et exclut la possibilité de faire du rendement un critère de différence. Il affirme en effet que l'égalité de travail est déterminée exclusivement, du moins pour ce qui est du travail au temps, par un élément subjectif, à savoir l'énergie physique et intellectuelle nécessaire et le contenu technique et professionnel de la fonction remplie (qualité du travail), et par un élément objectif, à savoir la durée de la prestation (quantité de travail), éléments qui se résument dans la qualification attribuée par la Convention.

Il en résulte donc que toute clause de convention établissant pour toutes les femmes des rémunérations inférieures à celles des hommes doit être considérée comme nulle. On ne peut admettre pour les femmes une rémunération inférieure à celle des hommes que quand elles exercent des activités différentes et inférieures par rapport à celles qu'exercent les travailleurs masculins. En l'espèce, la clause de la convention relative aux entreprises de nettoyage des salles de cinéma qui établit deux classes différentes de rémunérations (personnel de nettoya-

ge de catégorie A et de catégorie B) a été considérée comme légitime, parce que la qualification de "personnel de type A" concerne les travailleurs employés à des travaux qui nécessitent l'utilisation d'échelles (nettoyage des vitres, des plafonds, etc., généralement exécutés par des hommes), tandis que la qualification de "personnel de type B" concerne les autres travaux, pour lesquels l'utilisation d'échelles n'est pas requise et auxquels on emploie habituellement les femmes.

Le second jugement, après avoir souligné le caractère impératif de l'article 37 de la Constitution, affirme que cette disposition attribuée à la femme la même rémunération qu'au travailleur masculin de même qualification et déclare nulles, en conséquence, les clauses de la convention collective de catégorie (relative aux travailleurs des établissements thermaux) et de l'accord interconfédéral (employés) du 2/8/1960 qui limitent l'application du principe d'égalité.

8. Outre l'activité parlementaire se rapportant aux discussions et aux votes de nouvelles lois ou directives, y a-t-il eu - après le 31/12/1966 - d'autres questions ou interpellations concernant le problème de l'égalité des salaires?
Prière d'indiquer brièvement le contenu des questions ou interpellations, ainsi que des réponses y afférentes.

Réponse

Réponse négative.

9. A-t-on constitué - après le 31/12/1966 - des commissions d'étude pour la solution des problèmes de l'égalité des rémunérations?
Quels sont les résultats de leurs travaux?

Réponse

Aucune commission d'étude du problème de l'égalité de rémunération n'a été constituée pendant la période examinée.

Nous croyons cependant opportun d'observer que ce problème a également été examiné à la conférence nationale sur les problèmes du travail des femmes, conférence qui s'est tenue à l'initiative du Gou-

vernement en mars 1968 et qui avait été préparée par l'activité de commissions de travail, auxquelles avaient participé les représentants de tous les ministères intéressés, ceux des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs et ceux des associations féminines.

La conférence a, quant au fond, apprécié positivement l'action menée pour la réalisation du principe de l'égalité ainsi que les résultats obtenus. Quant à l'incidence de l'égalité de rémunération sur le volume de l'emploi féminin, la conférence n'a pas constaté qu'il y ait un lien de cause à effet entre la mise en application du principe d'égalité et la diminution du travail féminin, si ce n'est que la réalisation du principe a coïncidé avec une période de dépression économique et de profondes transformations sociales et technologiques et avec une situation générale peu favorable au travail des femmes. En conséquence, pour réaliser une situation d'égalité et de concurrence effectives entre travailleuses et travailleurs masculins dans le processus de production, la Commission a mis l'accent sur les thèmes suivants : nécessité de sortir des situations traditionnelles qui limitent en fait les horizons professionnels féminins, formation professionnelle, révision de la législation en matière de protection du travail féminin et de protection des travailleuses mères, services sociaux.

B. CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives en vigueur à la date du 31/12/1968? Prière de fournir dans la mesure du possible des réponses séparées par secteur d'activité (agriculture, industrie, commerce et services)?

Réponse

Le nombre des conventions collectives en vigueur relevées dans le rapport précédent, relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de salaire au 31/12/1966, ne s'est pas sensiblement modifié. En effet, la quasi-totalité des secteurs étant couverte par des conventions collectives, la conclusion de nouvelles conventions est exceptionnelle et celles dont la validité vient à échéance sont presque toutes renou-

velées régulièrement. D'autre part, les conventions échues restent en général en application jusqu'à leur renouvellement. Sont donc actuellement en vigueur, approximativement 150 conventions dans le secteur industriel; 8 dans l'artisanat, sans compter une centaine de conventions provinciales; 15 dans le commerce, plus 94 conventions provinciales; 6 dans les services fiscaux, 5 dans le secteur du crédit, 14 dans celui des assurances, 40 dans celui des transports, 20 dans celui des activités diverses; 9 dans l'agriculture, auxquelles il faut ajouter 310 conventions provinciales complémentaires, qui revêtent une importance particulière dans ce secteur.

2. Quelles sont les conventions collectives qui ne prévoient pas de garantie pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant aux secteurs intéressés.

Réponse

Les secteurs qui n'ont pas résolu le problème de l'égalité de rémunération par voie conventionnelle sont extrêmement limités et peu importants au point de vue du volume de l'emploi.

En ce qui concerne les secteurs pour lesquels le rapport au 31/12/1966 indiquait que l'égalité de rémunération n'était pas réalisée ou ne l'était que partiellement, nous signalerons ci-après les progrès accomplis à l'occasion des renouvellements de conventions survenus dans les deux dernières années:

Secteur industriel

- a) conserves de poisson :

L'accord du 26/4/1968, qui a renouvelé la convention collective nationale du 11/10/1961, a également instauré dans ce secteur la classification du personnel ouvrier en 5 catégories sans différence de sexe;

- b) bonneterie, confections en série :

Le précédent rapport signalait, pour le secteur de la bonneterie,

et des confections en série, l'existence de problèmes d'évaluation de certaines fonctions exercées surtout par des femmes.

Ces problèmes ont été résolus, pour le secteur de la bonneterie, lors du renouvellement de la convention collective le 1/12/1967, par le regroupement en un seul des barèmes de fonctions antérieurs; pour le secteur des confections en série, lors du renouvellement de la convention en date du 14/3/1968, par la suppression de trois groupes de fonctions existant antérieurement et le passage du personnel classé dans ces groupes au groupe directement supérieur, avec effet au 1er mars 1970.

c) services de nettoyage :

L'accord du 7 décembre 1968, qui a renouvelé la convention collective nationale du 11 décembre 1965, a éliminé les différences de rémunération prévues pour les ouvrières par la réglementation conventionnelle antérieure.

d) conserves de fruits et légumes :

En l'absence de renouvellement de la convention collective nationale du 13/9/1962, la réglementation nationale sur la classification du personnel ouvrier n'a subi aucune modification durant la période 1967-1968. Cependant, des conventions provinciales ou des conventions d'entreprise ont été conclues dans les principales zones où se trouvent des entreprises de conserves de fruits et légumes; elles prévoient, entre autres améliorations, le classement du personnel ouvrier en 5 catégories sans différence de sexe; on peut considérer que ce changement atténue notablement, au point de vue de la réalisation de l'égalité de rémunération, les conséquences du non-renouvellement de la convention collective nationale.

Pour ce qui est des deux conventions concernant les travailleurs salariés des cabinets professionnels et les employés non pharmaciens au service de pharmaciens diplômés, on notera que la première, qui datait de 1952, a été renouvelée le 31/7/1968 en tenant compte entièrement du principe d'égalité. Quant à la catégorie des non-pharmaciens au service

de pharmaciens diplômés, elle n'est pas encore couverte par une convention collective.

Dans l'artisanat, les 8 conventions collectives nationales en vigueur (dont nous donnons la liste et les dates de conclusion en annexe II) ne prévoient pas de différences de rémunération entre hommes et femmes, sauf la convention relative au personnel des entreprises de transport automobile de marchandises pour compte de tiers : celle-ci prévoit un écart de 7,2% pour les fonctions exercées indistinctement par des hommes et des femmes; mais elle n'intéresse qu'un nombre négligeable de travailleuses.

Pour le personnel salarié des salons de coiffure pour dames, certaines différences de rémunération prévues dans les conventions provinciales sont basées sur la différence des fonctions, étant donné qu'il existe des travaux exclusivement féminins.

Dans l'agriculture, comme on sait, l'égalité de salaire a été établie par la convention de 1961.

Dans le secteur tertiaire, le principe d'égalité était inscrit déjà dans les accords et conventions antérieurs au 31/12/1966.

3. Quel est le nombre approximatif et quelles sont les catégories de travailleurs, les régions ou les provinces (départements) dépourvues de conventions collectives? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant à ces catégories.

Réponse

Dans le secteur industriel, il n'existe aucune catégorie de travailleurs qui ne soit pas couverte par une convention collective : le champ d'application des conventions collectives en vigueur s'étend à toutes les catégories de fonctions représentées dans le secteur.

Il en va de même dans les autres secteurs, à l'exception de l'artisanat, où comme il a déjà été dit, huit conventions collectives seulement sont en vigueur actuellement.

Il y a lieu cependant de préciser que dans ce secteur, la conclusion de conventions nationales a commencé à se développer après une période de carence, à la suite de l'Accord interconfédéral du 22 février 1964 "pour la normalisation des relations syndicales et de la situation conventionnelle" dans le secteur de l'artisanat.

Des pourparlers sont actuellement en cours dans les secteurs du bois, de l'habillement et de la céramique; d'autres débiteront prochainement dans les secteurs de la construction, de l'orfèvrerie, des métiers graphiques et de la photographie.

Dans les autres secteurs de l'artisanat qui ne sont pas couverts par des conventions collectives, bien que le salaire soit en général en relation avec la qualification, il subsiste en fait des exceptions au principe d'égalité à l'échelon local et à celui des entreprises.

Pour l'agriculture, l'absence de conventions complémentaires dans certaines provinces est à mettre en relation surtout avec le peu d'importance locale des catégories intéressées.

4. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives renouvelées après le 31/12/1966?

Réponse

Pour le secteur industriel, on trouvera en annexe la liste des conventions passées entre le 1/1/1967 et le 31/12/1968, avec la date de conclusion de chacune d'elles. On en compte à peu près 90.

Dans l'artisanat, les conventions conclues pendant la période examinée sont les suivantes (Annexe K) : convention collective nationale concernant les travailleurs des entreprises de fabrication de boutons, de verren etc. (renouvellement le 15/3/1967); convention collective nationale concernant les travailleurs des entreprises de transport automobile (renouvellement le 21/9/1967); convention collective nationale concernant les travailleurs des entreprises artisanales de mécanique et d'installation d'appareils (conclue pour la première fois le 26/7/1968); convention collective nationale concernant les travailleurs

des boulangeries (renouvellement le 18/2/1968).

Dans le secteur "commerce et services", on ne compte que 4 conventions antérieures au 31/12/1966, toutes intéressant les travailleurs du commerce. Dans l'agriculture, 5 conventions sont antérieures à la même date. Dans ce secteur, si l'on tient compte également des conventions provinciales, 151 conventions ont été renouvelées entre le premier janvier 1967 et le 31/12/1968.

5. Parmi les conventions collectives renouvelées après le 31/12/1966, combien ont subi des modifications quant à la matière concernant le traitement du personnel féminin?
6. Certains projets ont-ils été envisagés ou conçus, certains plans ont-ils été préparés au niveau des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs, séparément ou d'un commun accord (par exemple, dans le cadre d'une programmation sociale), pour réaliser sur un plan général, d'une façon correcte et complète, le principe de l'égalité des salaires? Dans l'affirmative, quels sont ces projets?

Réponse

On se reportera aux indications fournies au point B. 2. concernant les changements survenus en matière de rémunération du personnel féminin dans le secteur industriel et dans la convention relative au personnel salarié des cabinets professionnels.

Pour le secteur agricole, on doit noter les éléments suivants : selon l'engagement pris à l'occasion du renouvellement le 24/10/1966, de la convention collective nationale des journaliers agricoles, les organisations signataires s'étaient engagées à intervenir, à la demande d'une ou de plusieurs d'entre elles, pour l'application intégrale de l'accord national du 25/7/1961 prévoyant l'égalité de rémunération dans l'agriculture, dans les provinces où l'on aurait constaté que cet accord n'était pas correctement appliqué. Pendant la période examinée, cette action a obtenu :

- a) dans 12 provinces, la réduction de l'écart entre les rémunérations masculines et féminines;

b) dans 4 provinces, la suppression de la catégorie de travaux réputés spécifiquement féminins. On trouvera ci-après, au paragraphe 7, des précisions sur ces deux formes d'action syndicale.

7. Quelles sont les modifications ou les innovations les plus importantes concernant le régime salarial appliqué au personnel féminin dans les nouvelles conventions collectives et dans la pratique?

Réponse

Les innovations relatives à la rémunération du personnel féminin se présentent dans les conventions mentionnées aux réponses précédentes, et particulièrement au point B.2. .

Elles ont consisté en une révision du classement du personnel pour le mettre en accord avec les critères prévus par l'ensemble des conventions collectives. Il faut rappeler à ce sujet ce qui avait déjà été signalé dans les rapports des années précédentes, à savoir qu'en Italie, depuis le début, on s'est attaché à réaliser l'égalité de salaire par une classification unique des fonctions, abandonnant le double barème (catégories "hommes" et "femmes" séparées, avec des rémunérations inférieures pour ces dernières), qui avait été précédemment adopté dans la plupart des conventions collectives.

Dans cette orientation générale, les points les plus significatifs de l'évolution du principe d'égalité peuvent se résumer comme suit :

Secteur industriel

L'accord du 16/7/1960 sur l'égalité de salaire a établi une classification générale basée sur 8 catégories professionnelles, dans lesquelles devaient s'inscrire, à l'occasion des conventions collectives par secteurs, les différentes fonctions exercées tant par les hommes que par les femmes, sans distinction de sexe. Le même accord prévoyait, uniquement pour les travailleuses occupées à des fonctions "mixtes", le maintien d'une différence de rémunération qui ne pourrait excéder 7,2%.

D'autre part, dans l'application de l'accord, les fonctions exercées principalement par des femmes se sont concentrées dans quelques

catégories déterminées de la classification professionnelle, et en particulier les catégories IV, V, VII et VIII.

L'accord du 22/11/1961 sur l'égalité de rémunération dans l'industrie métallurgique et mécanique a inauguré une évolution des conventions collectives caractérisée par la réduction du nombre des catégories professionnelles et par un glissement des fonctions exercées par les femmes vers les catégories supérieures.

Le renouvellement des conventions dans le même secteur le 20/10/1962 (industrie avec participation de l'Etat) et le 17/2/1963 (industrie privée) a permis d'atteindre les objectifs suivants : suppression de la différence de rémunération au détriment des travailleuses dans les fonctions "mixtes"; classification professionnelle en 5 catégories; relèvement des bases de rémunération de celles-ci.

La plus grande partie des conventions collectives se sont ultérieurement alignées sur celles de l'industrie métallurgique et mécanique.

Par contre, dans l'industrie textile, dans les secteurs de la confection en série, de la bonneterie, des métiers graphiques, du papier et du carton, et dans quelques autres, on a adopté le système d'un barème de fonctions sans différence de sexe, qui ne regroupe pas les différentes fonctions en catégories établies par convention, mais en groupes de rémunération plus nombreux, basés sur une évaluation plus analytique des différents éléments des fonctions.

Secteur agricole

Dans le secteur agricole, comme on l'a dit plus haut, l'accord national de juillet 1961 avait prévu l'égalité de salaires pour les salariés permanents et pour les journaliers, établissant dès le début le principe de l'égalité absolue, mais fixant un certain nombre d'étapes, qui ont pris fin le 30/6/1963 avec l'égalisation complète des rémunérations.

L'accord conclu en marge de la convention nationale du 24/10/1966 relative aux journaliers avait été rendu nécessaire par le manque d'ap-

plication correcte du principe d'égalité dans un certain nombre de conventions provinciales, particulièrement par le maintien d'inégalités de salaire entre homme et femme en raison du fait que ces conventions classaient essentiellement les fonctions exercées par des femmes dans la catégorie des journaliers ordinaires.

Il reste encore, d'autre part, dans ce secteur, le problème de l'existence de catégories exclusivement féminines, situation qui se justifie peut-être objectivement par le fait qu'il s'agit en effet de fonctions exercées uniquement par des femmes, mais qui est en contradiction avec l'un des points contenus dans la Résolution de la Conférence des Etats membres du 30 décembre 1961.

Secteur tertiaire

En général, dans ce secteur, la classification professionnelle unique était déjà prévue par les conventions antérieures à 1960, encore qu'il y eut des différences de rémunérations entre hommes et femmes; on a pu, dans certaines conventions, arriver à l'égalité absolue dès avant l'expiration de la première étape prévue par la Résolution du 30 décembre 1961. Dans d'autres secteurs, l'égalité a été réalisée par des rapprochements successifs des rémunérations féminines et masculines. En tout état de cause, l'action syndicale pour l'égalité des salaires était terminée dans ce secteur dès 1966.

Les conventions qui ont apporté des innovations en matière de rémunérations du personnel féminin après le 31/12/1966 se sont conformées aux orientations de la politique syndicale indiquées ci-dessus (classement en 5 catégories dans la convention du secteur des conserves de poisson et dans celle du personnel des cabinets professionnels; fixation d'un barème analytique des fonctions dans la convention de la bonneterie et celle de la confection en série; suppression des différences de rémunérations pour les fonctions "mixtes" dans la convention des services de nettoyage; enfin, dans certaines conventions provinciales du secteur de l'agriculture, application plus correcte de l'accord sur l'égalité de rémunérations et suppression des catégories spécifiquement féminines).

Secteur public

Dans le secteur des employés civils de l'Etat, les différences de rémunération entre hommes et femmes étaient déjà inexistantes avant l'adoption de la Résolution du 30 décembre 1961. D'autre part, l'entrée en vigueur de la loi du 19/2/1963 a ouvert aux femmes l'accès à certaines administrations d'où elles étaient exclues précédemment et la possibilité d'arriver jusqu'au grade le plus élevé de la carrière (directeur général).

Par contre, certains problèmes se sont posés dans le secteur des ouvriers de l'Etat, étant donné que la loi du 5 mars 1961 sur le statut juridique du personnel salarié a établi, dans son article 2, une classification à 6 catégories, dont la cinquième (coefficient 139) contient des fonctions exclusivement féminines, à savoir :

- a) les ouvrières occupées au traitement du tabac et à l'emballage du sel;
- b) les ouvrières occupées à des travaux généraux spécifiquement féminins.

Cependant, cette situation a été corrigée presque totalement par des règlements particuliers des différentes administrations.

C'est ainsi que la catégorie a), qui concerne les entreprises de monopoles d'Etat, n'est pas reprise dans la loi 243 du 28/3/1962 qui règle le statut juridique du personnel de ces entreprises. La classification du personnel salarié prévue par la loi 243 comprend, en ordre décroissant, les catégories suivantes : contremaîtres, chefs d'équipe, ouvriers qualifiés, ouvriers techniciens, ouvriers spécialisés et premiers surveillants, ouvriers de première classe et surveillants, ouvriers non qualifiés.

L'accès aux qualifications d'ouvriers non qualifiés, d'ouvriers de première classe, d'ouvriers spécialisés et d'ouvriers qualifiés se fait normalement au concours.

Par contre, les promotions prévues, qui sont accordées après examen des mérites comparés, portent sur les passages de catégorie

ci-après : d'ouvrier non qualifié à surveillant, de surveillant à premier surveillant, d'ouvrier spécialisé à ouvrier technicien, d'ouvrier qualifié à chef d'équipe, de chef d'équipe à contremaître. Les travailleuses antérieurement classées dans la catégorie "ouvrières occupées au traitement du tabac et à l'emballage du sel" ont actuellement la qualification d'ouvrier non qualifié, de surveillant ou de premier surveillant.

Compte tenu des règles posées par la Constitution italienne et par celles relatives au personnel des administrations publiques, rien, en principe, n'interdit aux travailleuses de concourir pour toutes les qualifications énumérées plus haut; en pratique, les femmes se présentent uniquement aux concours pour le grade d'ouvrier non qualifié, tandis que les hommes se présentent à tous les concours.

Quant à la catégorie b), 864 travailleuses, sur 1300 qui en font partie, sont au service du Ministère de la Défense. Le décret présidentiel 1480 du 18/11/1965 concernant le statut juridique du personnel des établissements et arsenaux de ce Ministère a supprimé la discrimination rappelée plus haut; les ouvriers et les ouvrières ont actuellement la même classification professionnelle et les mêmes possibilités de carrière.

Pour ce qui est des autres administrations où aucun règlement particulier n'a été pris depuis la loi n. 90, la situation des travailleuses a été corrigée par passage à la catégorie supérieure.

Les ouvrières actuellement classées en catégorie b) ne sont plus que quelques dizaines; il est probable que leur situation sera définitivement résolue dans le cadre de la réforme de l'administration publique qui est actuellement en cours d'examen au sein du Gouvernement.

8. Quelles sont les formules adoptées dans les nouvelles conventions collectives en vue de garantir explicitement aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité de rémunération?

Réponse

Compte tenu de la façon dont l'égalité de salaire a été réalisée

en Italie, il n'a été adopté aucune formule particulière destinée à garantir explicitement aux femmes l'application du principe d'égalité, puisque la mise en oeuvre du principe se base sur une classification unique des fonctions. Seules certaines conventions du secteur agricole se réfèrent explicitement à l'accord de 1961 sur l'égalité de rémunération.

9. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles, d'une manière générale, des salaires différents pour les hommes et pour les femmes?

Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

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

Dans l'affirmative, prière d'indiquer les cas.

Réponse

Les conventions collectives renouvelées ou modifiées au cours de la période qui fait l'objet du présent rapport ne prévoient ni différences générales de rémunérations ni systèmes différents de classification pour les hommes et pour les femmes. Dans certaines conventions subsistent les problèmes mentionnés dans les réponses aux points précédents (différences de rémunération dans les conventions collectives provinciales des coiffeurs pour hommes et pour dames, basées sur la diversité des fonctions; dans certaines provinces, classement des fonctions exercées principalement par des femmes dans la catégorie des journaliers non qualifiés; dans certaines conventions collectives provinciales de l'agriculture et de l'artisanat, catégories de travaux spécifiquement féminins).

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

Prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuels dans les conventions collectives en vigueur au 31 décembre 1968.

Réponse

Les rémunérations au temps ne sont pas fixées de façon différente pour les hommes et pour les femmes. Font exception la convention du secteur des conserves de fruits et légumes, non renouvelée après le

13/2/1962, mentionnée au point B.2., ainsi que celle du secteur de l'artisanat intéressant les travailleurs des entreprises de transport automobile, lesquelles, dans les limites précisées au point B.2., maintiennent pour les fonctions "mixtes" une différence de rémunération de 7,2 % au détriment des femmes.

12. Les rémunérations pour les travaux à la tâche s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes? Si les conventions collectives en vigueur le 31 décembre 1968 contiennent des dispositions à cet égard, prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuellement prévus et quelles sont les modalités prévues à brève échéance pour leur suppression.

Réponse

Les systèmes de fixation des barèmes de travail à la tâche sont identiques pour les hommes et pour les femmes. En conséquence, les rémunérations à la tâche sont identiques pour les travailleurs des deux sexes. Même pour les catégories où subsistent des différences dans le salaire de base (conserves de fruits et légumes), l'incidence de ces différences se limite au seul minimum garanti. Dans l'artisanat, sauf cas exceptionnels, le travail à la tâche n'est pas pratiqué; on peut cependant y rencontrer une forme de travail "à la pièce" (lavorazione a capo), qui s'accomplit principalement à domicile (habillement, bonneterie, etc.). Dans ce cas, les rémunérations sont fixées séparément pour les femmes, les travaux en question n'étant normalement pas exécutés par des hommes.

13. Existe-t-il encore dans les conventions collectives en vigueur des catégories distinctes de fonctions créées les unes pour les hommes et les autres pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

Réponse

Dans les conventions collectives en vigueur, il n'y a pas de catégories distinctes de fonctions réservées les unes aux hommes, les autres aux femmes.

14. Le classement dans les fonctions est-il, d'une manière générale, fait sur la base du salaire à payer ou sur la base d'une hiérarchie de fonctions établie - soit au niveau d'une branche, soit au niveau des entreprises - indépendamment des négociations de salaires?

Prière d'indiquer les exemples typiques des deux systèmes appliqués dans des branches ou des entreprises occupant un nombre important de main-d'oeuvre féminine.

Réponse

En Italie, la classification professionnelle est établie par l'examen analytique des différents éléments de la fonction, sur la base de critères objectifs d'évaluation.

Certaines conventions collectives du secteur de l'industrie renouvelées ces dernières années prévoient une révision de la classification professionnelle et la création de commissions techniques paritaires pour la mise au point des classifications nouvelles. Cette révision, justifiée surtout par l'évolution technologique actuelle, permettra un classement plus exact des fonctions exercées principalement par les femmes.

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

Réponse

Les systèmes de classification prévus par les conventions collectives ne sont pas susceptibles d'une application différente pour les travailleurs des deux sexes.

16. Existe-t-il des branches ou entreprises dans lesquelles les travailleurs féminins sont systématiquement classés dans les catégories inférieures de la hiérarchie?

Si oui, prière d'en indiquer les raisons.

Réponse

Un des objectifs fondamentaux de l'action des dernières années en matière de conventions collectives a été d'aboutir, dans le cadre de la classification professionnelle, à un classement plus approprié des fonctions exercées principalement par des femmes.

En principe, les travailleuses ne sont pas classées systématiquement dans les catégories les plus basses de la hiérarchie professionnelle. Cependant, il est exact que les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les catégories les plus élevées, sauf dans les secteurs d'emploi féminin traditionnel, par exemple dans l'habillement.

Cette situation, cependant, ne semble pas imputable à l'application de critères discriminatoires au détriment des travailleuses; elle apparaît plutôt liée à des facteurs d'habitude et, dans certains cas, au moindre niveau de formation professionnelle des travailleuses.

Bien qu'il n'existe dans notre pays aucun obstacle légal à la fréquentation des écoles de toute nature et de tout degré par les femmes, ni, d'une façon générale, à leur participation aux activités de formation professionnelle extra-scolaire, leur participation effective à ces activités au-delà de la scolarité obligatoire est actuellement assez réduite, notamment pour des raisons de milieu et de tradition.

Il faudrait donc déployer de nouveaux efforts pour réaliser une meilleure formation professionnelle des travailleuses, notamment en vue de les faire participer plus largement et de façon plus qualifiée à l'activité productive.

17. Existe-t-il des catégories pratiquement réservées aux femmes et où l'on ne rencontre que des femmes? Indiquer la dénomination de ces catégories et le degré de l'échelle hiérarchique auquel elles sont habituellement classées. Prière de fournir des indications détaillées avec des évaluations qualitatives des situations examinées.

Réponse

Il n'existe d'une façon générale, ni dans les conventions collectives, ni en fait, aucune catégorie réservée aux femmes.

Cependant, comme on l'a déjà signalé dans le rapport précédent, les fonctions rangées dans la quatrième catégorie des employés de l'industrie sont exercées principalement par du personnel féminin.

De plus, dans certains secteurs industriels, la quatrième catégorie d'ouvriers (qui, selon les critères objectifs inscrits dans la convention, comprend des travaux simples ou légers) se compose en grande partie de femmes. De l'avis des organisations syndicales de travailleurs, la mise sur le même pied de travaux de complexité différente entraîne une assimilation des travailleuses occupées à des travaux complexes mais légers avec celles occupées à des travaux simples.

Dans l'agriculture, comme on l'a déjà noté, il existe divers travaux typiquement féminins, en ce sens qu'ils ne sont traditionnellement effectués que par des femmes, et dont la base de rémunération leur est propre. Tel est le cas dans les provinces d'Ancone, de Cagliari, d'Imperia, de Livourne, de Lucques, de Macerata, de Padoue, de Pise, de Salerne, de Sassari, de Sienne, de Teramo, de Vérone et de Vicence.

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

Comme on l'a dit plus haut, on trouve également, en ce qui concerne l'existence de travaux typiquement féminins, des cas analogues dans le secteur de l'artisanat.

18. Des efforts particuliers ont-ils été effectués en vue d'améliorer les conditions de classement de la main-d'oeuvre féminine?

Réponse

Dans le cadre de l'évolution générale des conventions collectives réglementant la classification du personnel, évolution à laquelle il a été fait allusion au paragraphe 14, on a poursuivi les efforts déjà signalés dans le rapport précédent en vue d'assurer un classement plus adéquat des fonctions indiquées dans les conventions, et en particulier de celles qui sont exercées principalement par du personnel féminin, ceci grâce à un examen plus attentif des valeurs professionnelles et à la prise en considération de nouveaux éléments d'apprécia-

tion suggérés par l'expérience ou par les changements survenus dans les conditions d'exécution du travail.

En effet, durant les deux années écoulées, comme on l'a dit plus haut, les organisations contractantes ont procédé à la révision ou à la mise à jour des classifications, améliorant le classement conventionnel d'un nombre important de fonctions, parmi lesquelles un certain nombre exercées dans une large mesure par du personnel féminin.

19. Est-il possible de constater en général des progrès tels permettant de considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisée?
20. En cas de réponse affirmative au point 19, quels sont les changements fondamentaux, considérés globalement, qui permettraient de dire que le principe est généralement appliqué?
21. Au cours de la période écoulée, a-t-on rencontré des difficultés qui puissent être considérées comme ayant compromis une mise en oeuvre correcte et complète du principe d'égalité? En cas de réponse affirmative, quelles sont ces difficultés et dans quels secteurs ont-elles été rencontrées?

Réponse

Si l'on considère la réalisation des deux années écoulées, on est en droit de confirmer le jugement généralement positif exprimé dans les rapports précédents au sujet de l'application correcte du principe d'égalité.

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CONCLUES DANS LE SECTEUR INDUSTRIELDU 1er JANVIER 1967 AU 31 DECEMBRE 1968

<u>Conventions</u>	<u>Dates de conclusion</u>
Construction (employés)	12.1.1967
Entreprises privées de distribution d'eau	12.1.1967
Louage d'automobiles et autocars	18.1.1967
Bougies et veilleuses	23.1.1967
Transports spéciaux	25.1.1967
Fabriques d'accordéons	26.1.1967
Traitement industriel du riz	31.1.1967
Exploitations forestières	8.2.1967
Métiers graphiques	8.2.1967
Extraits alimentaires et concentrés pour bouillon	17.2.1967
Fabriques de boutons	1.3.1967
Gaz liquides de pétrole (rémunérations)	3.3.1967
Ciment	10.3.1967
Confections sur mesure	14.3.1967
Cuir et peaux	20.3.1967
Graines et vers à soie	23.3.1967
Fabriques de parapluies	31.3.1967
Fibres textiles artificielles et synthétiques	7.4.1967
Cellophane	7.4.1967
Vermouths, vins mousseux et liqueurs	7.4.1967
Entreprises viticoles et vinaigreries	7.4.1967
Stylos, crayons et plumes	13.4.1967
Doublage de films	14.4.1967
Lampes électriques	19.4.1967
Briques (ouvriers)	27.4.1967
Brosses et pinceaux	28.4.1967
Entreprises pétrolières	29.4.1967

Méthane	2.5.1967
Pâtes alimentaires	11.5.1967
Industrie minière	13.5.1967
Magasins généraux	17.5.1967
Objets manufacturés en ciment (ouvriers)	27.5.1967
Huiles grasses et savons	27.5.1967
Huiles d'arachide et graines diverses	27.5.1967
Briques (employés)	6.6.1967
Papier et carton	9.6.1967
Chaux et plâtre (ouvriers)	13.6.1967
Produits textiles	23.6.1967
Papeterie	23.6.1967
Chaux et plâtre (employés)	24.6.1967
Développement et impression de films	6.7.1967
Disques de phonographe	7.7.1967
Chapellerie	12.7.1967
Distilleries	13.7.1967
Lunetterie	20.7.1967
Sucreries	30.8.1967
Transport de marchandises	21.9.1967
Sources thermales	28.9.1967
Bière et malt	29.9.1967
Tirage de la soie	29.9.1967
Agences de remise de télégrammes	24.10.1967
Industries alimentaires diverses	30.10.1967
Céramique	1.11.1967
Tapis et nattes	8.11.1967
Bois et liège (ouvriers)	30.11.1967
Bonneterie	1.12.1967
Chaussures	2.12.1967
Entreprises privées de gaz	8.12.1967
Gaz liquides de pétrole (réglementation)	28.12.1967
Travaux ferroviaires en adjudication	1.1.1968

Entreprises de production cinématographique	17.1.1968
Lignes d'autobus concédées	1.2.1968
Théâtres	6.2.1968
Caoutchouc	13.2.1968
Editions	19.2.1968
Linoléum	27.2.1968
Tentes de camping	28.2.1968
Réfrigération	4.3.1968
Tanneries	7.3.1968
Bérets et casquettes	12.3.1968
Confections en série	14.3.1968
Matières plastiques	27.3.1968
Conserves de poisson	26.4.1968
Abrasifs	30.4.1968
Verre (premiers cycles d'opérations)	18.5.1968
Importation et distribution de films	29.5.1968
Poupées et jouets	14.6.1968
Manches de parapluies et cannes	26.6.1968
Messageries	12.7.1968
Eaux et boissons gazeuses	8.8.1968
Entreprises pétrolières (rémunérations)	30.10.1968
Fabrique de boutons	25.11.1968
Pompes et transports funèbres	25.11.1968
Verre (second cycle d'opérations)	28.11.1968
Service de nettoyage	7.12.1968

ANNEXE IILISTE DES CONVENTIONS EN VIGUEUR DANS LE SECTEUR ARTISANAL

- A) C.C.N.L. (1) du personnel des salons de coiffure pour hommes, salons de coiffure mixtes, salons de coiffure pour dames et métiers annexes (renouvelée le 25 juillet 1966)
- B) C.C.N.L. réglant les rapports entre les entreprises de meunerie artisanale et leur personnel (conclue le 27.12.1948)
- C) C.C.N.L. concernant le personnel des entreprises fabriquant des boutons de métal, de verre, etc. (renouvelée le 15 mars 1967)
- D) C.C.N.L. concernant le personnel employé et ouvrier des entreprises de transport automobile de marchandises pour compte de tiers, y compris les entreprises artisanales (renouvelée le 21 septembre 1967)
- E) C.C.N.L. concernant les travailleurs des entreprises de production de bougies et de veilleuses (conclue le 20/7/1963)
- F) Accord interconfédéral pour la normalisation des relations syndicales et de la situation conventionnelle dans le secteur artisanal (conclu le 21 février 1964)
- G) C.C.N.L. concernant les ouvriers des entreprises artisanales de mécanique et d'installation d'appareils (conclue le 26/7/1968)
- H) C.C.N.L. concernant les ouvriers boulangers (renouvelée le 18 décembre 1968)

(1) C.C.N.L. : Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (Convention Collective Nationale de Travail)

ANNEXE IIILISTE DES CONVENTIONS EN VIGUEUR DANS L'AGRICULTURECONVENTIONS COLLECTIVES

- Convention Nationale concernant les salariés permanents	1
- Convention Nationale concernant les journaliers occasionnels	1
- Convention Nationale des employés	1
- Convention Nationale du personnel de cadre	1
- Convention Nationale des fleuristes-pépiniéristes	1
- Convention Nationale des ouvriers du tabac	1
- Convention Nationale des éleveurs	1
- Convention Nationale des coopératives d'amélioration foncière	1
- Convention Interprovinciale concernant le nettoyage du riz en herbe	1
- Conventions Provinciales complémentaires des fleuristes-pépiniéristes	20
- Conventions Provinciales complémentaires des employés	83
- Conventions provinciales concernant les salariés permanents, les contractuels semi-permanents, etc.	89
- Conventions provinciales concernant les journaliers occasionnels	89
- Conventions provinciales concernant la récolte des olives	6
- Conventions provinciales concernant la récolte des fruits	4
- Conventions provinciales des travailleurs forestiers	5
- Conventions provinciales du personnel de villas	2
- Conventions provinciales des gardes assermentés	10
- Convention provinciale concernant la récolte du jasmin	1
	<hr/>
Total	318

L U X E M B O U R G

Le présent chapitre est rédigé sur la base d'informations que le Gouvernement (essentiellement partie A du questionnaire) et la Fédération des Industriels Luxembourgeois (partie B) ont adressées à la Commission. Aucun renseignement n'a été fourni par les syndicats des travailleurs.

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

1. Existe-t-il un programme adopté - après le 31/12/1966 - par le Gouvernement ou par d'autres organes pour assurer, au moyen de dispositions législatives ou autres, la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations?
Dans l'affirmative, indiquer les lignes fondamentales et les caractéristiques principales dudit programme.

Réponse

La réalisation du principe de l'égalité des rémunérations n'a fait l'objet d'aucun programme adopté postérieurement au 31 décembre 1966.

2. Existe-t-il de nouveaux projets de loi, des dispositions de lois ou autres, concernant l'application du principe de rémunération égale?

Réponse

Réponse négative.

3. Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a-t-il fait l'objet d'une nouvelle réglementation après le 31/12/1966, au moyen de lois, règlements, arrêtés royaux, décrets, directives ou autres?

Réponse

Une loi du 17 mai 1967 a approuvé la convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-

d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 34^e session, le 29 juin 1951.

4. Un salaire légal minimum obligatoire a-t-il été adopté après le 31/12/1966 :
- a) pour toutes les professions,
 - b) pour quelques professions (indiquer les professions exclues)?
- Indiquer si le salaire minimum est fixé sur une base différente pour les hommes et pour les femmes et, éventuellement, quels sont les écarts prévus.

Réponse

Par arrêté grand-ducal du 15 novembre 1967, le taux du salaire social minimum a été majoré de un franc avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 1967.

Compte tenu de la cote 150 du nombre-indice, le taux horaire s'est trouvé fixé à 30 francs alors que le taux mensuel l'a été à 6.000.- francs.

La moyenne semestrielle de l'indice du coût de la vie ayant atteint la cote 157,50 au 1^{er} mai 1968, le salaire social minimum s'élève actuellement à 31,50.- fr l'heure et à 6.300 fr le mois.

Pour les travailleurs âgés de moins de 20 ans il est fixé aux taux suivants :

de 19 à 20 ans : 90% = 28,35 fr l'heure ou 5.670 fr par mois
de 18 à 19 ans : 80% = 25,20 fr l'heure ou 5.040 fr par mois
de 17 à 18 ans : 70% = 22,05 fr l'heure ou 4.410 fr par mois
de 16 à 17 ans : 60% = 18,90 fr l'heure ou 3.780 fr par mois
de 15 à 16 ans : 50% = 15,75 fr l'heure ou 3.150 fr par mois.

Pour les salariés de qualification professionnelle déterminée, les taux des salaires et appointements minima sont majorés de 20%.

La réglementation concernant le salaire social minimum est applicable aux établissements industriels, commerciaux et artisanaux, aux établissements publics et d'utilité publique, aux professions libérales,

aux sociétés et associations de quelque nature que ce soit ainsi qu'en général à toutes les branches d'activité privées ou publiques, à l'exception des gens de maison, de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.

Elle pose formellement le principe de l'application du salaire social minimum tant aux rémunérations des travailleurs masculins qu'à celles des travailleurs féminins.

5. Quelles sont les formes de contrôle instituées par le Gouvernement pour garantir le respect du principe contenu dans l'art. 119 du Traité et confirmé par la résolution de la Conférence des Etats membres du 30/12/1961?

Réponse

Situation inchangée depuis le 31 décembre 1966.

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

Réponse

Situation inchangée depuis le 31 décembre 1966.

7. Existe-t-il de nouveaux arrêts rendus par les tribunaux en la matière après le 31/12/1966?

Réponse

Réponse négative.

8. Outre l'activité parlementaire se rapportant aux discussions et aux votes de nouvelles lois ou directives, y a-t-il eu - après le 31/12/1966 - d'autres questions ou interpellations concernant le problème de l'égalité des salaires?
Prière d'indiquer brièvement le contenu des questions ou interpellations, ainsi que des réponses y afférentes.

Réponse

Réponse négative.

9. A-t-on constitué - après le 31/12/1966 - des commissions d'étude pour la solution des problèmes de l'égalité des rémunérations? Quels sont les résultats de leurs travaux?

Réponse

Réponse négative.

B. CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives en vigueur à la date du 31/12/1968? Prière de fournir dans la mesure du possible des réponses séparées par secteur d'activité (agriculture, industrie, commerce et services).

Réponse

Le Gouvernement précise que le nombre des conventions collectives de travail en vigueur le 31 décembre 1968 s'élève approximativement à 50.

Pour la catégorie professionnelle des ouvriers, il existe 6 conventions collectives ayant fait l'objet d'une déclaration d'obligation générale et couvrant quelque 10.000 ouvriers. Une quarantaine de conventions collectives non déclarées d'obligation générale couvrent approximativement 32.400 ouvriers.

La catégorie professionnelle des employés se trouve couverte par 6 conventions collectives touchant quelque 6.200 unités.

Le nombre de travailleurs non couverts par une convention collective de travail peut être évalué à 42.000, dont 18.000 employés privés, 19.000 ouvriers de la petite industrie et de l'artisanat, 2.000 travailleurs du secteur des transports et 3.000 salariés du secteur restauration et hôtellerie.

Pour la Fédération des Industriels Luxembourgeois, tous les grands secteurs industriels, à l'exception de quelques rares entreprises, sont couverts par des conventions collectives.

2. Quelles sont les conventions collectives qui ne prévoient pas de garantie pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant aux secteurs intéressés.

Réponse

Réponse négative de la Fédération des Industriels Luxembourgeois.

3. Quel est le nombre approximatif et quelles sont les catégories de travailleurs, les régions ou les provinces (départements) dépourvues de conventions collectives? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant à ces catégories.

Réponse

Pour le Gouvernement, voir réponse sous 1.

Pour la Fédération des Industriels Luxembourgeois, le secteur du travail du bois (scieries) et une partie de l'alimentation sont dépourvus de conventions collectives.

4. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives renouvelées après le 31/12/1966?

Réponse

La Fédération des Industriels Luxembourgeois déclare que pratiquement toutes les conventions collectives ont été ou sont en train d'être renouvelées, étant donné qu'en général elles sont conclues pour deux ans.

5. Parmi les conventions collectives renouvelées après le 31/12/1966, combien ont subi des modifications quant à la matière concernant le traitement du personnel féminin?

Réponse

D'après la Fédération des Industriels Luxembourgeois, aucune, car toutes prévoient - en vertu de la loi concernant les conventions collectives - le principe de l'égalité de rémunération.

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

Réponse

Réponse négative de la Fédération des Industriels Luxembourgeois.

7. Quelles sont les modifications ou les innovations les plus importantes concernant le régime salarial appliqué au personnel féminin dans les nouvelles conventions collectives et dans la pratique?

Réponse

Aucune, d'après la Fédération des Industriels Luxembourgeois.

8. Quelles sont les formules adoptées dans les nouvelles conventions collectives en vue de garantir explicitement aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité des rémunérations?

Réponse

Aucune, d'après la Fédération des Industriels Luxembourgeois.

9. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles, d'une manière générale des salaires différents pour les hommes et pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

Réponse

Réponse négative de la Fédération des Industriels Luxembourgeois.

10. Existe-t-il dans les nouvelles conventions collectives des systèmes de classification différents pour les hommes et pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière d'indiquer les cas.

Réponse

Réponse négative de la Fédération des Industriels Luxembourgeois.

11. Les rémunérations pour les travaux au temps s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes? Prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuels dans les conventions collectives en vigueur au 31 décembre 1968.

Réponse

Réponse négative de la Fédération des Industriels Luxembourgeois.

12. Les rémunérations pour les travaux à la tâche s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes? Si les conventions collectives en vigueur le 31 décembre 1968 contiennent des dispositions à cet égard, prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuellement prévus et quelles sont les modalités prévues à brève échéance pour leur suppression.

Réponse

Réponse négative de la Fédération des Industriels Luxembourgeois.

13. Existe-t-il encore dans les conventions collectives en vigueur des catégories distinctes de fonctions créées les unes pour les hommes et les autres pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

Réponse

Réponse négative de la Fédération des Industriels Luxembourgeois.

14. Le classement dans les fonctions est-il, d'une manière générale, fait sur la base du salaire à payer ou sur la base d'une hiérarchie de fonctions établie - soit au niveau d'une branche, soit au niveau des entreprises - indépendamment des négociations de salaires?
Prière d'indiquer les exemples typiques des deux systèmes appliqués dans des branches ou des entreprises occupant un nombre important de main-d'oeuvre féminine.

Réponse

D'après la Fédération des Industriels Luxembourgeois, le classement dans les fonctions est en général fait sur la base d'une hiérarchie de fonctions établie.

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

Réponse

Réponse négative de la Fédération des Industriels Luxembourgeois.

16. Existe-t-il des branches ou entreprises dans lesquelles les travailleurs féminins sont systématiquement classés dans les catégories inférieures de la hiérarchie?
Si oui, prière d'en indiquer les raisons.

Réponse

La Fédération des Industriels Luxembourgeois estime que les travailleurs féminins ne sont pas systématiquement classés dans les catégories inférieures de la hiérarchie, mais qu'il y a des catégories où on retrouve plus de femmes.

17. Existe-t-il des catégories pratiquement réservées aux femmes et où l'on ne rencontre que des femmes? Indiquer la dénomination de ces catégories et le degré de l'échelle hiérarchique auquel elles sont habituellement classées. Prière de fournir des indications détaillées avec des évaluations qualitatives des situations examinées.

Réponse

D'après la Fédération des Industriels Luxembourgeois, ces cas peuvent se présenter en théorie, mais ils n'existent guère en pratique.

18. Des efforts particuliers ont-ils été effectués en vue d'améliorer les conditions de classement de la main-d'oeuvre féminine?

Réponse

De tels efforts - déclare la Fédération des Industriels Luxembourgeois - sont inutiles, car les situations étaient conformes aux dispositions de l'article 119.

19. Est-il possible de constater en général des progrès tels permettant de considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisée?

Réponse

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

20. En cas de réponse affirmative au point 19, quels sont les changements fondamentaux, considérés globalement, qui permettraient de dire que le principe est généralement appliqué?

(Pas de réponse)

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

(Pas de réponse)

P A Y S - B A S

Les réponses au questionnaire ont été transmises par le Gouvernement des Pays-Bas après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs réunis au sein de la "Stichting van de Arbeid" (Fondation du Travail).

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

1. Existe-t-il un programme adopté - après le 31/12/1966 - par le Gouvernement ou par d'autres organes pour assurer, au moyen de dispositions législatives ou autres, la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations?
Dans l'affirmative, indiquer les lignes fondamentales et les caractéristiques principales dudit programme.

Réponse

La collaboration avec les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs a permis d'enregistrer un progrès appréciable au cours des dernières années. Dans presque toutes les branches d'activité, on a réalisé le principe du salaire égal pour un travail égal.

En ce qui concerne le salaire égal pour un travail équivalent, les salaires féminins sont en ce moment en grande partie à 100 % des salaires masculins. Un certain nombre de branches, dont l'importance n'est pas négligeable, sont encore en-dessous de ce pourcentage, comme le montre le tableau donné en annexe.

Le Gouvernement attache beaucoup d'intérêt à ce que la réalisation du principe de l'égalité de rémunérations soit poursuivie ainsi qu'il ressort notamment de la lettre du 27 septembre 1967 adressée à la "Stichting van de Arbeid", lettre que cette même organisation a transmise à son tour aux associations affiliées aux organisations centrales d'employeurs et de travailleurs.

Il convient en outre d'attirer l'attention sur la loi votée le 27 novembre 1968 sur le salaire minimum et le pécule de vacances minimum

(J.O. 1968, 657), qui est entrée en vigueur le 23 février 1969. Cette loi ne fait aucune distinction entre travailleurs masculins et travailleurs féminins. Elle confère aux travailleurs âgés de 24 à 65 ans un droit au salaire minimum, à la charge de l'employeur, pour le travail effectué au service de celui-ci. Le principe de l'égalité de rémunérations est donc aussi réalisé pour cette catégorie de travailleurs.

L'attention doit aussi être portée sur la possibilité offerte, en vertu de l'article 10 de la loi, au Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique de déterminer, pour une période qu'il fixe lui-même, le salaire minimum de certaines catégories de travailleurs. Le Gouvernement exprime l'espoir qu'une réalisation généralisée du principe de l'égalité de rémunérations sera possible dans un avenir rapproché.

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

Réponse

Réponse négative.

3. Le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins a-t-il fait l'objet d'une nouvelle réglementation après le 31/12/1966, au moyen de lois, règlements, arrêtés royaux, décrets, directives ou autres?
4. Un salaire légal minimum obligatoire a-t-il été adopté après le 31/12/1966 :
 - a) pour toutes les professions,
 - b) pour quelques professions (indiquer les professions exclues)?Indiquer si le salaire minimum est fixé sur une base différente pour les hommes et pour les femmes et, éventuellement, quels sont les écarts prévus.

Réponse

En ce qui concerne le salaire minimum, il faut observer que les décisions du Collège des médiateurs d'Etat (College van Rijksbemiddelaars) resteront d'application jusqu'à ce qu'entre en vigueur la loi sur le salaire minimum mentionnée au point A.1.

Les décisions en question sont applicables à des travailleurs masculins et à des travailleurs féminins qui, dans une entreprise et dans les mêmes conditions, effectuent le même travail. Ces décisions autorisent en même temps le paiement du salaire minimum à des travailleurs féminins occupant des fonctions non mixtes qui, en vertu de la convention collective ou du régime de salaire considéré, perçoivent le même salaire que les travailleurs masculins. Depuis le 1er juillet 1968, le salaire minimum a été porté, conformément à la décision du Collège des médiateurs d'Etat du 5 juillet 1968, à 135 florins par semaine. A partir du 1er janvier 1969, ce montant est passé à 140 florins.

5. Quelles sont les formes de contrôle instituées par le Gouvernement pour garantir le respect du principe contenu dans l'art. 119 du Traité et confirmé par la résolution de la Conférence des Etats membres du 30/12/1961?

Réponse

Le Gouvernement suit, en accord avec les milieux professionnels, l'évolution du point de vue de l'égalité de rémunération.

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

Réponse

Dans les cas où l'égalité de rémunération existe en vertu d'une convention collective, d'un contrat individuel ou de la décision du Collège des médiateurs d'Etat, le travailleur féminin peut prétendre à ce droit et le faire valoir en intentant une action en justice. La travailleuse adulte peut ester sous sa propre responsabilité, même si elle est mariée.

Les demandes sont déposées chez le juge de paix du canton. Les parties peuvent comparaître en personne ou se faire représenter.

7. Existe-t-il de nouveaux arrêts rendus par les tribunaux en la matière après le 31/12/1966?

Réponse

Réponse négative.

8. Outre l'activité parlementaire se rapportant aux discussions et aux votes de nouvelles lois ou directives, y a-t-il eu - après le 31/12/1966 - d'autres questions ou interpellations concernant le problème de l'égalité des salaires?
Prière d'indiquer brièvement le contenu des questions ou interpellations, ainsi que des réponses y afférentes.

Réponse

Réponse négative.

9. A-t-on constitué - après le 31/12/1966 - des commissions d'étude pour la solution des problèmes de l'égalité des rémunérations? Quels sont les résultats de leurs travaux?

Réponse

Réponse négative.

B. CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Quel est le nombre approximatif de conventions collectives en vigueur à la date du 31/12/1968? Prière de fournir dans la mesure du possible des réponses séparées par secteur d'activité (agriculture, industrie, commerce et services).

Réponse

Nombre de conventions collectives en vigueur au 31 décembre 1968 :	
Agriculture et pêche	41
Industrie (y compris l'industrie extractive et la construction)	443
Commerce, banques et assurances	94
Transports et activités assimilées	90
Services et autres secteurs	51
TOTAL	719 (1)

(1) Y compris les conventions d'entreprise.

2. Quelles sont les conventions collectives qui ne prévoient pas de garantie pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant aux secteurs intéressés.

Réponse

(Cf. annexe). Dans un grand nombre de contrats, la rémunération des travailleurs féminins a été mise sur un pied d'égalité avec celle des travailleurs masculins correspondants. Dans ces cas il n'est donc plus nécessaire de garantir l'application du principe de l'égalité de rémunération.

Mais la garantie fait généralement défaut lorsque l'égalité de rémunération complète n'est pas encore atteinte. A cet égard, signalons par ailleurs l'entrée en vigueur de la loi mentionnée précédemment sur le salaire minimum le pécule de vacances minimum. Il n'est donc pas nécessaire que la convention collective donne une garantie sur ce point.

3. Quel est le nombre approximatif et quelles sont les catégories de travailleurs, les régions ou les provinces (départements) dépourvues de conventions collectives? Prière de fournir des éléments précis d'appréciation de la situation des femmes appartenant à ces catégories.

Réponse

Il n'existe aucune, ou pratiquement aucune convention collective obligatoire dans les professions libérales ou pour des travailleurs occupés exclusivement ou principalement dans les services domestiques.

Il y a, dans d'autres secteurs, des travailleurs qui ne relèvent pas de régimes salariaux mais ce sont essentiellement des fonctionnaires.

4. Quel est le nombre approximatif de convention collectives renouvelées après le 31/12/1966,

Réponse

	<u>Conventions collectives</u>	
	<u>renouvelées ou modifiées</u>	
	1967	1968
Agriculture et pêche	37	37
Industrie (y compris l'industrie extractive et la construction)	367	352
Commerce, banques et assurances	67	56
Transports et activités assimilées	54	52
Services et autres secteurs	43	35
	<hr/>	<hr/>
TOTAL	568 (1)	532 (1)

5. Parmi les conventions collectives renouvelées après le 31/12/1966, combien ont subi des modifications quant à la matière concernant le traitement du personnel féminin?

Réponse

(Cf. annexe). Le pourcentage des salaires des travailleuses a été relevé par rapport aux salaires des travailleurs masculins dans 18 des conventions collectives des secteurs précités et dans 23 conventions d'entreprise.

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

Réponse

- a. Dans sa lettre du 27 septembre 1967, le Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique a prié la "Stichting van de Arbeid" d'accorder sa collaboration pour qu'en 1968, selon les nécessités et les possibilités, on se préoccupe de poursuivre le relèvement des salaires féminins.

(1) Y compris les conventions d'entreprise.

Dans une lettre du 7 février 1968, la "Stichting van de Arbeid" a transmis la requête du Ministre aux organisations centrales d'employeurs et de travailleurs en la recommandant à leur attention.

- b. Dans certains cas (comme, par exemple, dans l'industrie du cigare où une convention collective a été conclue pour l'année 1968), les parties ont déjà défini dans la convention collective la manière dont les salaires féminins seront à l'avenir amenés au niveau des salaires masculins (dans le cas de l'industrie du cigare, il est question de 3 étapes de sorte qu'au 1er janvier 1971 l'égalité des rémunérations sera pleinement réalisée).
- c. Le programme d'action de février 1967 de l'organe consultatif des trois centrales syndicales contient un paragraphe spécial consacré à l'égalité de rémunérations des hommes et des femmes où il est dit notamment que les différences de salaire entre hommes et femmes pour un travail équivalent devraient non seulement être éliminées du point de vue formel, mais aussi de façon effective.
- Les centrales syndicales exercent une pression constante sur les organisations affiliées pour réaliser l'égalité de rémunérations dans ce sens.
7. Quelles sont les modifications ou les innovations les plus importantes concernant le régime salarial appliqué au personnel féminin dans les nouvelles conventions collectives et dans la pratique?

Réponse

Cf. annexe pour ce qui concerne les nouvelles conventions collectives.

Pour ce qui est de la pratique, voir les réponses aux questions B2 et B6.

8. Quelles sont les formules adoptées dans les nouvelles conventions collectives en vue de garantir explicitement aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité de rémunération?

Réponse

- a. En ne parlant plus, dans les conventions collectives, de travailleurs masculins et féminins, mais de "travailleurs" auxquels on applique une seule et unique échelle de salaire, on garantit le principe de l'égalité de rémunération.
 - b. On choisit parfois une formulation telle que, pour des fonctions mixtes, le salaire des travailleurs masculins et féminins doit être identique.
 - c. Certaines conventions collectives disent expressément que le terme de "travailleurs" s'adresse aussi aux travailleurs féminins.
9. Les conventions collectives renouvelées ou modifiées prévoient-elles d'une manière générale, des salaires différents pour les hommes et pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

Réponse

(Cf. annexe).

10. Existe-t-il dans les nouvelles conventions collectives des systèmes de classification différents pour les hommes et pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière d'indiquer les cas.

Réponse

Ce n'est généralement pas le cas, pour autant que l'on ait introduit un système de classification convenable.

11. Les rémunérations pour les travaux au temps s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes? Prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuels dans les conventions collectives en vigueur au 31 décembre 1968.

Réponse

(Cf. annexe).

12. Les rémunérations pour les travaux à la tâche s'effectuent-elles d'une façon différente pour les hommes et pour les femmes? Si les conventions collectives en vigueur le 31 décembre 1968 contiennent des dispositions à cet égard, prière d'indiquer en chiffres les écarts éventuellement prévus et quelles sont les modalités prévues à brève échéance pour leur suppression.

Réponse

Non. Le salaire pour les travaux à la tâche est calculé de la même façon pour les travailleurs masculins et féminins. Les normes pour le calcul du sursalaire sont également les mêmes, mais cette prime est bien entendu calculée à partir du salaire de base (éventuellement) inférieur.

13. Existe-t-il encore dans les conventions collectives en vigueur des catégories distinctes de fonctions créées les une pour les hommes et les autres pour les femmes?
Dans l'affirmative, prière de mentionner les cas.

Réponse

En général il n'y en a pas.

14. Le classement dans les fonctions est-il, d'une manière générale, fait sur la base du salaire à payer ou sur la base d'une hiérarchie de fonctions établie - soit au niveau d'une branche, soit au niveau des entreprises - indépendamment des négociations de salaires?
Prière d'indiquer les exemples typiques des deux systèmes appliqués dans des branches ou des entreprises occupant un nombre important de main-d'oeuvre féminine.

Réponse

Le classement est fait, en général, sur la base d'une hiérarchie de fonctions établie.

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

Réponse

Réponse négative.

16. Existe-t-il des branches ou entreprises dans lesquelles les travailleurs féminins sont systématiquement classés dans les catégories inférieures de la hiérarchie?
Si oui, prière d'en indiquer les raisons.

Réponse

La répartition dans des catégories de salaire inférieures n'est pas systématique.

17. Existe-t-il des catégories pratiquement réservées aux femmes et où l'on ne rencontre que des femmes? Indiquer la dénomination de ces catégories et le degré de l'échelle hiérarchique auquel elles sont habituellement classées. Prière de fournir des indications détaillées avec des évaluations qualitatives des situations examinées.

Réponse

Il est notoire que dans un certain nombre de cas, en pratique, certains travaux sont effectués exclusivement ou presque exclusivement par des femmes : professions d'infirmières, d'assistantes sociales, métiers de la confection, etc ...

18. Des efforts particuliers ont-ils été effectués en vue d'améliorer les conditions de classement de la main-d'oeuvre féminine?

Réponse

Pas à notre connaissance. Il convient d'observer que, dans le cadre de l'intégration des conventions collectives pour les travailleurs manuels et les fonctionnaires, on s'est davantage préoccupé ces dernières années d'opérer la classification des fonctions administratives.

Il en résulte qu'il est actuellement possible pour la première fois de comparer le niveau salarial du personnel administratif de certains secteurs, personnel comprenant un grand nombre de femmes, à celui des travailleurs manuels.

19. Est-il possible de constater en général des progrès tels permettant de considérer l'égalité des salaires comme correctement réalisée?

20. En cas de réponse affirmative au point 19, quels sont les changements fondamentaux, considérés globalement, qui permettraient de dire que le principe est généralement appliqué?

Réponse

En général un progrès non négligeable a pu être constaté (Voir à cet égard l'annexe). Rappelons par ailleurs l'entrée en vigueur de la loi mentionnée précédemment sur le salaire minimum et le pécule de vacances minimum.

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

Réponse

- a. Dans certains cas, des difficultés ont été rencontrées par suite de la position particulière de certaines branches d'activité en matière de rentabilité et de concurrence.
- b. Par ailleurs, un certain nombre de propositions dans lesquelles les parties avaient convenu un relèvement supplémentaire de salaire pour les femmes occupant des fonctions non mixtes, ont été rejetées en 1967 par les autorités chargées du contrôle des salaires, étant donné que ces relèvements dépassaient la marge fixée pour l'année 1967 par le Gouvernement dans son "Instruction générale" (Algemene Aanwijzing). Il s'agissait en l'occurrence des conventions collectives de De Gruyter, de l'industrie de transformation des fruits et légumes (travailleurs manuels et personnel administratif) ou du secteur des hôtels, cafés, restaurants et activités assimilées.

Tableau de l'évolution aux Pays-Bas du rapport existant entre les salaires masculins et féminins de base, selon les conventions collectives du travail ou les réglementations en vigueur pour les diverses branches d'activité au cours de la période du 31 décembre 1966 au 1er janvier 1969

Branche d'activité	Travailleurs		Pourcentage du salaire féminin par rapport au salaire masculin		Particularités à la date du 31.12.1968
	Nombre total	Pourcentage de femmes	31.12.1966	31.12.1968	
Entreprises de triage de pommes de terre	500		100	100	
Entreprises de transport régulier par autobus et autocars	11.000	Très faible	100	100	
Bains exploités par des particuliers	100		90	90	
Boulangeries	21.000	Faible	80	71-77-83	Par rapport au groupe A hommes. Les emballeuses sont réparties en trois groupes
Personnel de magasin des boulangeries	13.000		100	100	
Matières premières pour la boulangerie, etc.	600		100	100	Fonctions mixtes
Banques	22.000		95	97,5	Fonctions non mixtes
			100	100	

1-110

V/5389/70-F

Branche d'activité	Travailleurs		Pourcentage du salaire féminin par rapport au salaire masculin		Particularités à la date du 31.12.1968
	Nombre total	Pourcentage de femmes	31.12.1966	31.12.1968	
Association d'entreprises	6.200		100	100	
Industrie du sucre de betteraves	3.000	Faible	100	100	
Personnel administratif de l'industrie du sucre de betteraves	275		100	100	
Industries des papiers peints	600	12	100	100	
Industrie des peintures prêtes à l'emploi	3.700	1	100	100	
Caisse de paiement et de timbres-épargnes	500		90	100	
Brasseries	4.000	Faible	100 95	100 100	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes
Entreprises de production de bulbes	5.500		100 90	100 95	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes
Association des coopératives laitières de vente	353		100	100	
Industrie de la confection	58.000	82	100 75-78	100 82-84	Fonctions mixtes Fonctions typiquement féminines dans l'atelier de couture

Branche d'activité	Travailleurs		Pourcentage du salaire féminin par rapport au salaire masculin		Particularités à la date du 31.12.1968
	Nombre total	Pourcentage de femmes	31.12.1966	31.12.1968	
Personnel administratif des journeaux quotidiens	3.600		100	100	
Commerce de détail des pommes de terre, légumes et fruits	5.000		100	100	
Commerce de détail des textiles et des meubles	31.000	50	100	100	
Industrie des boissons	8.000		100 95	100 95	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes
Personnel administratif de l'industrie des boissons	1.200		100	100	
Industrie de l'impression de photographies	130	30	100	100	
Industrie du carton ondulé	1.150	4	100	100	
Industrie de la céramique de Gouda	260		100 95	100 95	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes
Orfèvrerie - bijouterie	2.300	2	100	100	
Personnel administratif de l'entreprise de commercialisation du blé Cebaco	425		100	100	

Branche d'activité	Travailleurs		Pourcentage du salaire féminin par rapport au salaire masculin		Particularités à la date du 31.12.1968
	Nombre total	Pourcentage de femmes	31.12.1966	31.12.1968	
Industrie graphique	43.000	12	100	100	
Personnel administratif de l'industrie graphique	4.100		100	100	
Industrie de la transformation des fruits et légumes	6.000	30	100 95	100 97,5	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes
Personnel administratif de l'industrie de la transformation des fruits et légumes	1.400		100 95	100 97,5	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes
Commerce de gros des denrées alimentaires	8.000		100	100	
Commerce de gros des produits textiles	6.000		100	100	
Commerce de gros des produits des industries techniques	11.000		100	100	
Grands magasins et autres magasins vendant des denrées alimentaires	55.000	75	95	95	De 19 à 24 ans et les femmes chefs de rayon et chefs de magasin Si elles ont moins de 19 ans et plus de 24 ans
			100	100	

Branche d'activité	Travailleurs		Pourcentage du salaire féminin par rapport au salaire masculin		Particularités à la date du 31.12.1968
	Nombre total	Pourcentage de femmes	31.12.1966	31.12.1968	
Grands magasins vendant des textiles et des articles d'ameublement	20.000	50	100	100	
Commerce de déchets	4.000		100	100	
Hôtels, cafés, restaurants (exclusivement le personnel de salle)	23.000	48	100 90	100 95	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes
Industrie de l'emballage en bois	3.300	Très faible	100	100	
Coopérative d'entreposage du fromage	1.000		100	100	
Entreprise d'entreposage du fromage exploitée par des particuliers	1.500		100	100	
Personnel administratif des entreprises d'entreposage du fromage	500		100	100	
Cartonnages	4.300		100	100	
Industrie du tabac haché	2.800	35	100	100	

I - 114

1968/12/31

branche d'activité	Travailleurs		Pourcentage du salaire féminin par rapport au salaire masculin		Particularités à la date du 31.12.1968
	Nombre total	Pourcentage de femmes	31.12.1966	31.12.1968	
Industrie des boutons	700	15	91-93 85	91-93 85	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes
Torréfaction du café et emballage du thé	200		100	100	Proposition salariale pour 1968 non encore présentée
Agriculture	30.000	9	100	100	
Industrie du cuir	4.300	2	95	95	
Industrie des articles en cuir	3.800	50	90 76,5-90	90-100 76,5-100	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes
Assurances sur la vie	10.000		100	100	
Ateliers de phototypie et de photocopie	300	30	100	100	
Ateliers de céramique de Maastricht	2.890	22	85	85	Fonctions non mixtes
Confection de vêtements sur mesure	3.000		100	100	
Industrie de la margarine et des graisses alimentaires	700		100	100	

Branche d'activité	Travailleurs		Pourcentage du salaire féminin par rapport au salaire masculin		Particularités à la date du 31.12.1968
	Nombre total	Pourcentage de femmes	31.12.1966	31.12.1968	
Métallurgie	195.000		100	100	
Employés de la métallurgie	60.000		100	100	
Industrie métallurgique	130.000		100	100	
Industrie du meuble	22.700	2	100	100	
Notariat	1.600		100	100	
Bassins de natation couverts	900		100	100	
Industrie du papier	8.300	7	100	100	
Industrie des sacs en papier	1.500		100	100	
Industrie de la transformation du papier	900	15	100	100	
Abattoirs de volaille	2.000		100	100	
Volets mécaniques et marquises	600		100	100	
Industrie du caoutchouc et des matières thermostiques	2.830	16	95	96	Des salaires égaux sont mis progressivement en vigueur
Industrie de la chaussure	16.000	25	90-100 85	90-100 85-100	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes

Branche d'activité	Travailleurs		Pourcentage du salaire féminin par rapport au salaire masculin		Particularités à la date du 31.12.1968
	Nombre total	Pourcentage de femmes	31.12.1966	31.12.1968	
Personnel administratif de l'industrie de la chaussure	2.150		95	95	21 ans et aussi moins de 21 ans 100 %
Entreprises de nettoyage	13.680	60	100	100	
Entreprises sélectionnant les semences pour jardins et les semences de fleurs	1.100	Très faible	100	100	
Industrie des cigares	8.200	40	95	96,5	Des salaires égaux sont mis progressivement en vigueur; à partir du 1.1.1971, 100%
Personnel administratif de l'industrie des cigares	1.100		100	100	
Boucherie	9.700	25	90	100	Fonctions mixtes
Industrie de la transformation du sucre	12.000	40	100	100	Fonctions mixtes; la rémunération des fonctions non mixtes n'est pas réplémentée
Personnel administratif de l'industrie de la transformation du sucre	2.000		100	100	
Confiserie et industrie chocolatière	8.000		100	100	

Branche d'activité	Travailleurs		Pourcentage du salaire féminin par rapport au salaire masculin		Particularités à la date du 31.12.1968
	Nombre total	Pourcentage de femmes	31.12.1966	31.12.1968	
Industrie textile	75.000	33	100 80-85	100 86-89	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes
Personnel de surveillance et de direction de l'industrie textile	1.450	3	85	90	Fonctions non mixtes
Excursions en voitures de tourisme	8.200	Faible	100	100	
Ornières horticoles	3.000	Faible	100	100	
Commerce de la tourbe	2.270		100	100	
Personnel administratif des coopératives de consommateurs	700		100	100	
Personnel médical et non médical des institutions médicales privées et infirmières visiteuses	34.900		100	100	
Conserves de poisson	900	22	90 85	90 85	Fonctions mixtes Fonctions non mixtes
Industrie des viandes, des conserves de viande et de bacon	12.000	8	100	100	
Personnel administratif de l'industrie des viandes, des conserves de viande et de bacon	2.000		90	95	

Branche d'activité	Travailleurs		Pourcentage du salaire féminin par rapport au salaire masculin		Particularités à la date du 31.12.1968
	Nombre total	Pourcentage de femmes	31.12.1966	31.12.1968	
Blanchisserie	20.000	70	85	87,5	Blanchisseries indépendantes, en général 90%
Personnel administratif des graineteries	500	Faible	100	100	
Entreprises de la Zaan	1.800	Faible	100	100	
Industrie du savon, des produits de lavage et de nettoyage	3.300	2	90	93	
Voileries	1.500	7	100	100	
Caisses de maladie	4.000		100	100	
Industrie laitière	28.000		100	100	
Personnel administratif de l'industrie laitière	4.000		100	100	

122

C H A P I T R E II

QUELQUES RESULTATS STATISTIQUES DE L'ENQUETE
SUR LA STRUCTURE ET LA REPARTITION DES SALAIRES1) Remarques préliminaires

Depuis le début des travaux menés tant par la Commission que par le Conseil pour suivre la mise en oeuvre du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, l'absence de toute statistique comparable en ce domaine a été très vivement ressentie pour apprécier la situation de fait dans les six pays. C'est pourquoi, après les difficultés rencontrées, et d'ailleurs non surmontées, pour l'organisation d'une enquête spécifique sur les salaires masculins et féminins, telle qu'elle avait été prévue au point 6 de la Résolution de la Conférence des Etats membres du 30 décembre 1961, toute l'attention s'était portée sur l'enquête statistique sur la structure et la répartition des salaires, également prévue à ce même point 6 de la Résolution.

Dans les conclusions de son dernier rapport sur l'état d'application à la date du 31 décembre 1966 du principe d'égalité, la Commission avait souligné toute l'importance qu'elle attachait à cette enquête de structure et le Conseil, dans ses propres conclusions, adoptées le 29 février 1968, avait lui-même estimé que les résultats statistiques qui pourraient ainsi être obtenus permettraient "de mieux connaître la situation de fait dans le domaine des salaires masculins et féminins".

Mais, ainsi qu'il a été dit dans l'introduction de ce rapport, les résultats de cette enquête, menée par l'Office Statistique des Communautés Européennes en collaboration avec les instituts nationaux de statistique sur la base de données relatives au mois d'octobre 1966 (1), sont encore en cours de publication. Ce retard important, dû principalement à la difficulté des tâches de l'exploitation mécanographique et à

(1) et conformément au Règlement N° 188/64/CEE du Conseil du 12 décembre 1964, publié au Journal Officiel des Communautés Européennes N° 214 du 24 décembre 1964 pp. 3.634/5.

certaines aléas imprévisibles, n'a pas permis à la Commission, ainsi qu'elle l'avait espéré, de consacrer une part importante de ce rapport aux données statistiques fournies, dans l'optique des dispositions de l'article 119 du Traité, par cette première enquête communautaire sur la structure et la répartition des salaires. Toutefois, la Commission a estimé utile de présenter et de commenter, même s'il ne s'agit que d'une première approche assez partielle, certaines des données chiffrées de cette enquête disponibles pour les six pays.

2) Les buts de l'enquête "structure" au regard de l'article 119

On sait que lors de l'utilisation - dans le cadre des travaux précédemment menés pour la mise en oeuvre de l'article 119 du Traité - de certaines données statistiques, nationales ou communautaires, relatives à des moyennes de gains effectifs pour les travailleurs masculins et féminins, il avait été fait état des nombreux éléments susceptibles de fausser toute comparaison comme la durée du travail et le paiement d'heures supplémentaires à des taux majorés, la structure sectorielle et professionnelle de la main-d'oeuvre, l'ancienneté et l'âge des travailleurs, etc...

Or, précisément, l'enquête sur la structure et la répartition des salaires des ouvriers dans l'industrie a pour but de fournir des renseignements principalement sur les relations existant entre les niveaux de salaires et les caractéristiques individuelles des salariés (sexe, qualification, âge, ancienneté dans l'entreprise, etc...). En fait, le questionnaire d'enquête a permis d'enregistrer, d'une part, une dizaine d'informations concernant les établissements eux-mêmes (branche d'activité, taille de l'établissement, région, etc...) et d'autre part, 18 renseignements individuels relatifs notamment à l'état civil, au sexe, à l'année de naissance, au nombre d'enfants ou de personnes à charge, à la qualification professionnelle, à l'ancienneté dans l'entreprise, au système de rémunération, à la présence au travail, au nombre d'heures rémunérées, au nombre d'heures travaillées, au montant total du gain brut, au nombre d'heures supplémentaires et au montant de la rémunération pour ces heures supplémentaires, etc...

En outre, une investigation complémentaire a porté, à titre expérimental, sur un certain nombre de professions-clés dans les 7 industries suivantes : filature de coton, construction de machines-outils, industrie

du papier et fabrication des articles en papier, imprimerie de labour, mines de houille, sidérurgie et mines de fer.

3) Techniques d'exploitation des données

Pour l'exploitation générale de l'enquête "structure" et la publication des résultats par pays, l'idéal aurait été, pour l'Office Statistique, de pouvoir "mesurer successivement l'influence que chacune des caractéristiques individuelles exerce sur le niveau des gains, à toutes autres conditions égales, c'est-à-dire en ayant au préalable systématiquement combiné entre elles toutes les autres caractéristiques afin d'en éliminer l'incidence" (1).

C'est ainsi que, du point de vue notamment de l'application de l'article 119, on aurait pu étudier comment varie, par pays, le gain horaire en fonction du sexe, pour des ouvriers ayant la même qualification, le même âge, la même ancienneté de travail dans l'entreprise, le même système de rémunération et appartenant à une même branche d'industrie et à un établissement et une entreprise de même taille.

Mais il n'était pas possible à l'Office Statistique d'envisager une telle combinaison exhaustive et systématique de tous les critères puisque "la seule combinaison systématique de la nomenclature des industries et de 4 critères aurait exigé l'établissement de plus de 6.000 tableaux pour chaque pays" (1).

C'est pourquoi l'exploitation des résultats et leur publication s'est trouvée limitée, par la force des choses, à la combinaison systématique des trois critères les plus importants, à savoir la branche d'industrie, le sexe et la qualification professionnelle de l'ouvrier, un quatrième critère étant en plus combiné, mais de façon non-systématique, avec les 3 premiers en choisissant successivement : la taille de l'établissement, l'âge de l'ouvrier; la situation de famille; le système de rémunération et la présence au travail; l'ancienneté dans l'entreprise et l'âge (2).

(1) Cf. "Structure et répartition des salaires - Méthodes et définitions" § 10.1 p. 74 (Statistiques sociales - Série spéciale N° 1).

(2) d° Cf. schéma p. 78.

4) Les écarts de gain horaire entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des industries manufacturières

Pour l'étude des écarts de gain horaire entre les travailleurs masculins et féminins, il a paru préférable, tout d'abord, de ne pas retenir, parmi les résultats statistiques disponibles pour les 6 pays, les données relatives à l'ensemble de l'industrie (champ d'application de l'enquête "structure") et de se limiter aux seules industries manufacturières, compte tenu des effectifs trop faibles ou inexistant du personnel ouvrier féminin occupé dans les industries extractives et dans le bâtiment.

Pour ces seules industries manufacturières, l'écart du gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes était, en octobre 1966 de - 24,8% en Italie, de - 27,5% en France, de - 30,3% en Allemagne, de - 31,9% en Belgique, de - 39,3% aux Pays-Bas et de - 45,5% au Luxembourg.

Mais ces moyennes cachent évidemment un certain nombre d'effets de structure qu'il s'agisse, par exemple, de la structure professionnelle de la main-d'oeuvre ou de la structure sectorielle des industries manufacturières (1).

Il convient donc de voir, d'abord, comment se situent ces écarts en fonction de la qualification professionnelle.

a) La structure de la main-d'oeuvre ouvrière, par sexe et qualification dans l'ensemble des industries manufacturières

La structure professionnelle de la main-d'oeuvre est donnée dans le TABLEAU I ci-joint (page II - 5) en fonction des 3 "groupes" de qualification qu'il s'est avéré possible de retenir, uniformément sur le plan communautaire : ouvriers qualifiés, ouvriers semi-qualifiés et ouvriers non-qualifiés, auxquels a été adjointe une rubrique "autres" où sont regroupés les ouvriers qui, du fait généralement de leur jeune âge (qu'un abattement du salaire soit ou non pratiqué) n'ont pas encore atteint leur pleine capacité de travail et n'ont pu, de ce fait, être classés dans l'un des 3 groupes principaux.

(1) C'est ainsi, notamment, que le pourcentage moyen relatif au Luxembourg (45,5%) ne saurait, sans réserves particulières, être comparé avec les pourcentages des cinq autres pays en raison de la structure sectorielle tout à fait particulière de l'industrie luxembourgeoise, pratiquement dominée par une industrie sidérurgique aux salaires traditionnellement élevés.

TABLEAU I

Distribution des ouvriers par sexe et qualification pour les industries MANUFACTURIERES (en % du total des effectifs)

	HOMMES					FEMMES					ENSEMBLE				
	Q (1)	SQ (2)	NQ (3)	AUT (4)	ENS (5)	Q	SQ	NQ	AUT	ENS	Q	SQ	NQ	AUT	ENS
BELGIQUE	27,3	22,2	17,1	7,7	74,2	4,1	6,8	8,2	6,6	25,8	31,4	29,0	25,3	14,3	100
ALLEMAGNE	34,7	24,2	7,3	4,2	70,3	1,6	12,3	12,4	3,5	29,7	36,3	36,5	19,7	7,6	100
FRANCE	31,7	23,4	15,1	0,4	70,7	3,6	13,1	12,3	0,3	29,3	35,4	36,5	27,4	0,7	100
ITALIE	30,7	25,5	13,2	-	69,4	5,6	12,2	12,9	-	30,6	36,3	37,6	26,1	-	100
LUXEMBOURG	32,6	27,5	28,0	6,0	94,1	0,2	1,6	2,6	1,5	5,9	32,8	29,1	30,6	7,5	100
PAYS-BAS	32,0	31,0	14,4	5,8	83,2	2,0	7,3	5,0	2,5	16,8	34,0	38,2	19,4	8,3	100

(1) Q = ouvriers qualifiés

(2) SQ = ouvriers semi-qualifiés

(3) NQ = ouvriers non-qualifiés

(4) AUT = autres ouvriers

(5) ENS = ensemble

Il ressort tout d'abord de ce tableau que les travailleurs féminins représentent un pourcentage très faible du personnel ouvrier des industries manufacturières du Luxembourg (5,9%), et relativement faible aux Pays-Bas (16,8%); que les pourcentages les plus élevés, et d'ailleurs sensiblement du même ordre sont atteints en Italie (30,6%), en Allemagne (29,7%) et en France (29,3%), ces pays étant suivis par la Belgique (25,8%).

Les effectifs de travailleurs qualifiés et semi-qualifiés féminins représentent, dans tous les pays, un pourcentage relativement faible et parfois, pour les travailleurs qualifiés, très faible, de l'ensemble des ouvriers, ce qui devrait être la conséquence d'une insuffisante formation professionnelle des femmes.

Ces différences structurelles apparaissent mieux encore dans le TABLEAU II ci-dessous qui donne, comme le tableau précédent, la distribution des ouvriers par sexe et qualification mais à l'intérieur du groupe "hommes" ou du groupe "femmes".

<u>TABLEAU II</u> Distribution des ouvriers par sexe et qualification pour les industries MANUFACTURIERES (en % du total des effectifs masculins ou féminins)										
	H O M M E S					F E M M E S				
	Q	SQ	NQ	AUT	ENS	Q	SQ	NQ	AUT	ENS
BELGIQUE	36,7	29,9	23,0	10,4	100	16,0	26,4	32,0	25,6	100
ALLEMAGNE	49,3	34,4	10,4	5,9	100	5,3	41,3	41,7	11,7	100
FRANCE	44,9	33,1	21,4	0,6	100	12,4	44,5	42,1	1,0	100
ITALIE	44,3	36,7	19,0	-	100	18,2	39,7	42,1	-	100
LUXEMBOURG	34,6	29,2	29,8	6,4	100	3,8	26,7	43,7	25,8	100
PAYS-BAS	38,5	37,2	17,3	7,0	100	12,0	43,3	29,9	14,8	100

La proportion d'ouvriers qualifiés est partout plus élevée chez les hommes que chez les femmes mais cela est particulièrement net au Luxembourg (où 3,8% des femmes sont qualifiées contre 34,6% des hommes) et aussi en Allemagne (les pourcentages respectifs étant de 5,3 et de 49,3).

Il est également intéressant de noter que si le pourcentage de

travailleurs qu'il n'a pas été possible de classer dans aucun des 3 groupes de qualification est inexistant en Italie et pratiquement négligeable en France, la proportion des ces travailleurs, à l'intérieur des effectifs féminins est particulièrement élevée en Belgique et au Luxembourg (de l'ordre de 26%), et importante aux Pays-Bas (14,8%) et en Allemagne (11,7%).

b) Les écarts de gain horaire par groupes de qualification dans les industries manufacturières

Le TABLEAU III ci-dessous donne les écarts du gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes par groupe de qualification, toujours pour l'ensemble des industries manufacturières.

<u>TABLEAU III</u>		Ecart (en %) du gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes par groupe de qualification (1)				
		<u>INDUSTRIES MANUFACTURIERES</u>				
	Q	SQ	NQ	AUT	ENS	
BELGIQUE	- 33,2	- 28,7	- 25,0	- 17,7	- 31,9	
ALLEMAGNE	- 26,8	- 25,6	- 21,8	- 25,9	- 30,3	
FRANCE	- 25,8	- 19,4	- 15,6	- 18,1	- 27,5	
ITALIE	- 29,4	- 24,0	- 9,1	-	- 24,8	
LUXEMBOURG	- 47,0	- 27,7	- 44,3	- 48,1	- 45,5	
PAYS-BAS	- 40,1	- 39,9	- 31,3	- 7,7	- 39,3	

(1) Cet écart est égal à la différence entre le gain horaire moyen des hommes et le gain horaire moyen des femmes, divisé par le gain horaire moyen des hommes.

Ce tableau rend particulièrement perceptibles les effets de structure puisqu'il fait apparaître notamment que l'écart moyen "ensemble des qualifications" pour 2 pays, l'Allemagne et la France, est supérieur à chacun des écarts constatés pour chaque groupe de qualification. Cette anomalie apparente ne peut en effet s'expliquer que par le jeu combiné des écarts de niveau entre les gains des travailleurs de chaque groupe de qualification et les effectifs de ces mêmes travailleurs, ce qui justifie la nécessité des développements précédents sur les données

chiffrées relatives à la structure des effectifs en fonction du sexe et de la qualification.

Pour ces deux pays, l'Allemagne et la France, les écarts de salaire sont donc, à qualification égale, sensiblement moins élevés que les écarts toutes qualifications comprises, constatation également valable, d'une façon générale, pour les trois autres pays (1), sauf pour la catégorie des ouvrières qualifiées où les écarts sont supérieurs à l'écart moyen.

Le Tableau III fait également apparaître que dans les deux pays où l'écart global moyen est le plus important, les Pays-Bas (- 39,3%) et la Belgique (- 31,9%), les écarts de gain horaire augmentent très sensiblement lorsque la qualification s'élève, ceci étant particulièrement net pour les Pays-Bas où les femmes "non classées" ont un gain horaire moyen inférieur de 7,7% (le chiffre belge correspondant étant 17,7%) au gain des hommes "non classés" et où les femmes qualifiées ont un écart correspondant de - 40,1% (- 33,2% pour la Belgique). On constate, pour les trois autres pays que l'éventail des écarts entre les trois principaux groupes de qualification est également très ouvert en Italie (de - 9,1% pour l'ouvrière non qualifiée à - 29,4% pour l'ouvrière qualifiée - il n'y a pas dans ce pays de travailleurs classés dans la catégorie "autres"), très fermé en Allemagne (de - 21,8% pour l'ouvrière non qualifiée à - 26,8% pour l'ouvrière qualifiée), la France occupant une position intermédiaire (de - 15,6% à - 25,8%). En outre, pour l'Allemagne et la France, les écarts de la catégorie "autres" sont supérieurs à ceux des "non qualifiés".

En classant les pays par ordre croissant de l'importance des écarts de gain entre les femmes et les hommes pour chacun des 3 groupes principaux de qualification - et sans tenir compte du Luxembourg - on trouve :

- la France, deux fois au premier rang avec l'écart le plus faible (semi-qualifiés : - 19,4% et qualifiés : - 25,8%) et une fois au second rang (non qualifiés : - 15,6%);

- l'Italie, une fois au premier rang (non qualifiés : - 9,1%), une fois au second rang (semi-qualifiés : - 24%) et une fois au troisième rang (qualifiés : - 29,4%);

(1) En n'insistant pas sur le cas du Luxembourg pour les raisons données précédemment (Cf. page II - 4).

- l'Allemagne, une fois au second rang (qualifiés : - 26,8%) et deux fois au troisième rang (non qualifiés : - 21,8% et semi-qualifiés : - 25,6%);

- la Belgique, au quatrième rang pour les trois groupes (non qualifiés : - 25%, semi-qualifiés : - 28,7% et qualifiés : - 33,2%);

- et les Pays-Bas, au cinquième rang pour les trois groupes (non qualifiés : - 31,3%, semi-qualifiés : - 39,9% et qualifiés : - 40,1%).

5) Les écarts de gain horaire entre les hommes et les femmes dans l'industrie textile

Ainsi qu'il a déjà été dit, un autre effet de structure particulièrement important, à côté de celui relatif aux qualifications professionnelles est l'effet relatif aux structures sectorielles. C'est pourquoi, pour pousser plus loin l'analyse en prenant en considération deux autres critères, l'ancienneté dans l'entreprise et l'âge du travailleur, il a paru préférable de considérer une branche d'industrie représentative de l'activité féminine. Compte tenu, d'une part, de l'importance des effectifs féminins, en valeur absolue, dans les différentes branches d'industrie et d'autre part de la proportion des femmes parmi les ouvriers de chaque branche, l'industrie textile a donc été retenue bien que ce choix ait conduit à ne plus prendre en considération le Luxembourg, en raison de la faiblesse de ses effectifs. Il convient d'ailleurs de souligner que les difficultés rencontrées auraient été du même ordre pour le Luxembourg, quelle que soit la branche choisie.

a) La structure de la main-d'oeuvre ouvrière, par sexe et qualification dans l'industrie textile

Avant de voir comment varie l'écart en fonction de la qualification professionnelle dans l'industrie textile, il paraît opportun, comme pour les industries manufacturières, de donner quelques indications chiffrées préalables sur la structure professionnelle de la main-d'oeuvre occupée dans l'industrie textile (cf. TABLEAU IV ci-après, page II - 10).

TABLEAU IV

Distribution des ouvriers par sexe et qualification pour
l'industrie TEXTILE (en % du total des effectifs de la branche)

	HOMMES					FEMMES					ENSEMBLE				
	Q	SQ	NQ	AUT	ENS	Q	SQ	NQ	AUT	ENS	Q	SQ	NQ	AUT	ENS
BELGIQUE	17,6	18,5	12,9	5,8	54,8	10,1	15,5	9,8	9,8	45,2	27,7	34,0	22,7	15,6	100
ALLEMAGN	18,2	16,7	3,7	1,9	40,4	4,1	34,4	14,6	6,4	59,6	22,3	51,1	18,3	8,3	100
FRANCE	13,8	19,5	9,6	0,2	43,1	7,1	33,9	15,6	0,2	56,9	20,9	53,4	25,3	0,4	100
ITALIE	15,2	14,1	4,8	-	34,2	19,8	36,6	9,5	-	65,8	34,9	50,8	14,3	-	100
PAYS-BAS	31,2	28,3	8,3	4,3	72,1	2,9	14,6	3,7	6,6	27,9	34,1	43,0	12,0	10,9	100

La première constatation est évidemment que dans l'industrie textile les effectifs féminins représentent plus de la moitié des effectifs totaux de main-d'oeuvre pour 3 pays (Italie : 65,8%, Allemagne : 59,6% et France : 56,9%), un peu moins de la moitié en Belgique (45,2%) et un pourcentage relativement faible aux Pays-Bas (27,9%).

Le TABLEAU V ci-dessous donne, pour l'industrie textile, la distribution des ouvriers par sexe et qualification à l'intérieur du groupe "hommes" ou du groupe "femmes".

	H O M M E S					F E M M E S				
	Q	SQ	NQ	AUT	ENS	Q	SQ	NQ	AUT	ENS
BELGIQUE	32,1	33,8	23,5	10,6	100	22,4	34,2	21,7	21,7	100
ALLEMAGNE	44,9	41,3	9,1	4,7	100	6,9	57,7	24,6	10,8	100
FRANCE	32,1	45,2	22,3	0,4	100	12,5	59,7	27,4	0,4	100
ITALIE	44,4	41,4	14,2	-	100	30,0	55,6	14,4	-	100
PAYS-BAS	43,3	39,3	11,4	6,0	100	10,5	52,5	13,2	23,8	100

Les données de ce tableau indiquent que, d'une façon générale, la structure professionnelle des effectifs féminins se rapproche, dans l'industrie textile, un peu plus de celle des effectifs masculins que dans l'ensemble des industries manufacturières (cf. TABLEAU II, page II - 6).

La proportion de femmes semi-qualifiées est plus élevée dans l'industrie textile de tous les pays que dans l'ensemble des industries manufacturières et il en est de même de la proportion de femmes qualifiées à l'exception des Pays-Bas (10,5% dans l'industrie textile contre 12% dans les industries manufacturières). Toutefois le pourcentage d'ouvrières qualifiées dans l'industrie textile reste particulièrement faible en Allemagne : 6,9% contre 30% en Italie, 22,4% en Belgique et 12,5% en France.

b) Les écarts de gain horaire par groupe de qualification dans l'industrie textile

Le TABLEAU VI ci-dessous donne, pour l'industrie textile, l'écart du gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes par groupe de qualification.

<u>TABLEAU VI</u> Ecart (en %) du gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes par groupe de qualification					
<u>INDUSTRIE TEXTILE</u>					
	Q	SQ	NQ	AUT	ENS
BELGIQUE	- 27,5	- 23,5	- 18,7	- 14,4	- 24,8
ALLEMAGNE	- 15,7	- 13,8	- 15,2	- 16,6	- 20,5
FRANCE	- 19,7	- 12,7	- 9,8	- 11,9	- 17,0
ITALIE	- 22,0	- 16,5	- 13,4	-	- 19,2
PAYS-BAS	- 36,6	- 35,2	- 30,3	- 14,6	- 38,5

La première constatation est que l'écart de gain, toutes qualifications réunies, se révèle nettement moins élevé dans l'industrie textile que dans l'ensemble des industries manufacturières sauf aux Pays-Bas où il n'est que très légèrement inférieur (cf. Tableau III page II - 7).

C'est ainsi que l'écart n'est plus que de - 17% en France (contre - 27,5% dans les industries manufacturières), de - 19,2% en Italie (contre - 24,8%), de - 20,5% en Allemagne (contre - 30,3%), de - 24,8% en Belgique (contre - 31,9%) et de - 38,5% aux Pays-Bas (contre - 39,3%).

Les effets de la structure par qualification professionnelle sont toutefois encore manifestes puisque, dans l'ensemble, les écarts de gain sont, à qualification égale, sensiblement inférieurs à l'écart toutes qualifications réunies, à l'exception des ouvrières qualifiées dans trois pays, la Belgique, la France et l'Italie.

C'est pourquoi il paraît préférable d'effectuer les comparaisons entre pays au niveau de chacun des 3 groupes principaux de qualification.

En classant les pays par ordre croissant de l'importance des écarts de gain entre les femmes et les hommes pour chacun de ces groupes, et toujours sans tenir compte du Luxembourg, on trouve :

- la France, deux fois au premier rang avec l'écart le plus faible (non qualifiés : - 9,8% et semi-qualifiés : - 12,7%) et une fois au second rang (qualifiés : - 19,7%);

- l'Allemagne, une fois au premier rang (qualifiés : - 15,7%), une fois au second rang (semi-qualifiés : - 13,8%) et une fois au troisième rang (non qualifiés : - 15,2%);

- l'Italie, une fois au second rang (non qualifiés : - 13,4%) et deux fois au troisième rang (semi-qualifiés : - 16,5% et qualifiés : - 22,0%);

- la Belgique, au quatrième rang pour les trois groupes (non qualifiés : - 18,7%, semi-qualifiés : - 23,5% et qualifiés : - 27,5%);

- et les Pays-Bas, au cinquième rang pour les trois groupes (non qualifiés : - 30,3%, semi-qualifiés : - 35,2% et qualifiés : - 36,6%).

Ces positions respectives, pour l'industrie textile, sont donc très proches - avec bien entendu des pourcentages d'écarts de gain plus faibles - de celles obtenues pour l'ensemble des industries manufacturières (cf. pages II - 8 et II - 9) : la France, la Belgique et les Pays-Bas conservent leur situation respective, seules l'Allemagne et l'Italie tendent à permuter.

6) Les écarts de gain horaire entre les hommes et les femmes dans l'industrie textile compte tenu de l'ancienneté

Il paraît utile de pousser plus loin l'analyse et voir ce que deviennent pour une branche d'activité déterminée, en l'espèce l'industrie textile, les écarts de gain horaire moyen entre les hommes et les femmes en fonction de l'ancienneté de travail dans l'entreprise, facteur qui exerce une influence importante sur le niveau des gains.

Pour cela, il convient d'abord de se rendre compte de la structure de la main-d'oeuvre ouvrière suivant l'ancienneté dans l'entreprise.

a) La structure de la main-d'oeuvre ouvrière dans l'industrie textile par sexe et ancienneté dans l'entreprise

Cette structure est donnée, pour cinq tranches d'ancienneté, dans le TABLEAU VII ci-dessous.

		ANNEES D'ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE (1)					
		< 2	2 - 4	5 - 9	10 - 19	> 20	ENS
BELGIQUE	H (2)	21,9	23,9	19,0	20,5	14,7	100
	F (3)	28,4	28,2	19,6	16,7	7,1	100
ALLEMAGNE	H	26,8	18,8	17,6	26,1	10,7	100
	F	31,2	25,6	20,3	18,6	4,2	100
FRANCE	H	26,4	23,6	17,0	17,5	12,8	100
	F	26,7	29,1	17,8	14,1	10,5	100
ITALIE	H	17,6	26,5	22,5	17,3	16,1	100
	F	17,0	26,9	24,7	17,2	14,2	100
PAYS-BAS	H	23,5	17,6	15,5	24,5	18,9	100
	F	41,1	34,3	16,7	4,9	2,8	100

(1) Années révolues

(2) H = hommes

(3) F = femmes

Il ressort tout d'abord de ce tableau que la proportion des femmes ayant une faible ancienneté (inférieure à 2 ans et même inférieure à 5 ans) parmi les effectifs féminins de l'industrie textile est, dans tous les pays sauf l'Italie, plus élevée que celle des travailleurs masculins. L'écart est même très important aux Pays-Bas où 41,1% de la main-d'oeuvre féminine du textile a une ancienneté inférieure à 2 ans (contre 23,5% de la main-d'oeuvre masculine) et où cette proportion atteint 75,4% pour la main-d'oeuvre féminine ayant une ancienneté inférieure à 5 ans (contre 41,1% pour les hommes) (1).

Bien entendu, la proportion des femmes ayant une ancienneté élevée est nettement plus faible que celle des hommes. C'est ainsi que pour la tranche d'ancienneté supérieure à 20 ans, l'écart maximum est constaté aux Pays-Bas (2,8% chez les femmes contre 18,9% chez les hommes) et l'écart minimum en Italie (14,2% chez les femmes contre 16,1% chez les hommes). Ces différences sont encore plus manifestes pour la tranche d'ancienneté supérieure à 10 ans : 7,7% de la main-d'oeuvre féminine néerlandaise (contre 43,4% de la main-d'oeuvre masculine) et 31,4% de la main-d'oeuvre féminine italienne (contre 33,4% de la main-d'oeuvre masculine).

(1) Cette structure doit, à l'évidence, être rapprochée de la structure par âge puisque, notamment, ainsi qu'il ressort du TABLEAU IX (page II - 18) la main-d'oeuvre féminine néerlandaise est une main-d'oeuvre particulièrement jeune.

b) Les écarts de gain horaire dans l'industrie textile par groupe de qualification et compte tenu de l'ancienneté

Le TABLEAU VIII, ci-dessous, retient, à titre d'exemples significatifs, deux "tranches d'ancienneté", une ancienneté de 2 à 4 ans et une ancienneté supérieure à 20 ans, sans tenir compte de l'âge, bien que, comme il a déjà été dit, il existe a priori une relation évidente entre l'âge et l'ancienneté.

<u>TABLEAU VIII</u>		Ecart (en %) du gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes dans l'industrie TEXTILE (tous âges réunis) pour :				
		Q	SQ	NQ	AUT	ENS
BELGIQUE	(a)	- 27,0	- 22,8	- 18,3	- 16,0	- 22,6
	(b)	- 23,5	- 19,0	- 13,8	- (1)	- 20,6
ALLEMAGNE	(a)	- 17,8	- 15,4	- 14,8	- 13,4	- 20,2
	(b)	- 14,3	- 10,3	- 13,9	. (2)	- 17,4
FRANCE	(a)	- 20,9	- 13,8	- 8,6	.	- 16,4
	(b)	- 18,2	- 9,1	- 7,9	-	- 16,1
ITALIE	(a)	- 23,0	- 18,4	- 14,1	-	- 19,6
	(b)	- 18,4	- 11,8	- 5,6	-	- 16,7
PAYS-BAS	(a)	- 37,5	- 32,4	- 30,5	- 13,3	- 34,2
	(b)	# - 23,3 (3)	- 25,6	# - 18,7	-	- 25,8
Signes : (1) - Néant (2) . Donnée non disponible, ou couverte par le secret statistique, ou concernant un échantillon trop faible (inférieur à 10 ouvriers). (3) # Donnée incertaine (concernant un échantillon compris entre 10 et 30 ouvriers).						

Ce tableau fait très clairement apparaître une diminution sensible des écarts de gain en fonction de l'ancienneté, pour tous les pays, toutes qualifications réunies : de - 16,4 à - 16,1% en France, de - 19,6 à - 16,7% en Italie, de - 20,2 à - 17,4% en Allemagne, de - 22,6 à - 20,6% en Belgique et de - 34,2 à - 25,8% aux Pays-Bas.

Il en est de même, pour tous les pays, dans chacun des 3 groupes de qualification. Ainsi, pour les ouvrières ayant une ancienneté de 2 à 4 ans, la "fourchette" des écarts de gain va :

- dans la catégorie des qualifiées de - 17,8% (Allemagne) à - 37,5% (Pays-Bas);
- dans la catégorie des semi-qualifiées de - 13,8% (France) à - 32,4% (Pays-Bas);
- et dans la catégorie des non-qualifiées de - 8,6% (France) à - 30,5% (Pays-Bas).

Et pour les ouvrières ayant une ancienneté supérieure à 20 ans, la "fourchette" des écarts de gain va :

- dans la catégorie des qualifiées de - 14,3% (Allemagne) à - 23,5% (Belgique);
- dans la catégorie des semi-qualifiées de - 9,1% (France) à - 25,6% (Pays-Bas);
- et dans la catégorie des non-qualifiées de - 5,6% (Italie) à - 13,9% (Allemagne), le chiffre néerlandais de - 18,7% étant déduit d'un échantillon trop restreint pour être vraiment significatif.

7) Les écarts de gain horaire entre les hommes et les femmes dans l'industrie textile, compte tenu de l'âge et de l'ancienneté

On peut tenter une analyse plus fine en combinant les deux critères, âge et ancienneté qui, ainsi qu'il a déjà été dit, sont à l'évidence en relation étroite.

Tout d'abord, il paraît opportun, comme pour chaque analyse précédente, de donner quelques indications chiffrées préalables de caractère structurel.

a) La structure de la main-d'oeuvre ouvrière dans l'industrie textile par sexe et âge

Cette structure est donnée, pour cinq tranches d'âge, dans le TABLEAU IX ci-dessous.

		AGE (NOMBRE D'ANNEES) (1)					
		< 21	21 - 29	30 - 44	45 - 54	> 55	ENS
BELGIQUE	H (2)	13,3	17,4	29,5	17,9	21,9	100
	F (3)	28,2	23,6	30,2	13,3	4,7	100
ALLEMAGNE	H	7,6	22,8	34,7	14,8	20,0	100
	F	15,7	24,8	33,0	16,7	9,9	100
FRANCE	H	19,8	17,0	30,0	15,6	17,6	100
	F	33,7	17,0	22,4	12,5	14,4	100
ITALIE	H	6,9	21,3	38,2	22,1	11,5	100
	F	19,9	30,8	33,8	14,3	1,3	100
PAYS-BAS	H	12,1	18,1	32,6	19,3	17,9	100
	F	54,3	26,6	10,6	5,5	3,0	100

(1) Années révolues
(2) H = hommes
(3) F = femmes

Ce tableau fait nettement apparaître que dans tous les pays sans exception, la proportion de femmes jeunes (de moins de 21 ans et même de moins de 30 ans) parmi les effectifs féminins de l'industrie textile est beaucoup plus élevée que celle des travailleurs masculins.

La différence est particulièrement importante aux Pays-Bas où plus de la moitié de la main-d'oeuvre féminine (54,3%) occupée dans l'industrie textile a moins de 21 ans (contre 12,1% chez les hommes), le pourcentage atteignant 80,9% pour les femmes de moins de 30 ans (contre 30,2% pour les hommes). C'est en Allemagne que l'on trouve les pourcentages comparativement les moins élevés de femmes jeunes dans l'industrie textile : 15,7% ont en effet moins de 21 ans (contre toutefois 7,6% chez les hommes) et 40,5% ont moins de 30 ans (contre 30,4% chez les hommes).

Corrélativement, les femmes âgées de plus de 55 ans et même de plus de 45 ans représentent un pourcentage beaucoup plus faible des effectifs féminins que celui des hommes des mêmes tranches d'âges.

b) Les écarts de gain horaire dans l'industrie textile par groupe de qualification, compte tenu de l'âge et de l'ancienneté

Le TABLEAU X ci-après, combine les 2 critères, âge et ancienneté, par groupe de qualification, et donne, à titre d'exemples, les écarts de gain horaire moyen des femmes, par rapport à celui des hommes,

- d'une part pour des ouvriers âgés de 21 à moins de 30 ans (données "croisées" avec une ancienneté de 5 à 9 ans et de 10 à 19 ans ⁽¹⁾);
- et d'autre part pour des ouvriers âgés de 30 à moins de 45 ans (données "croisées" avec une ancienneté de 10 à 19 ans et une ancienneté supérieure à 20 ans ⁽¹⁾).

(1) Il faut évidemment tenir compte, dans ce croisement, de la virtualité des relations entre l'âge et l'ancienneté.

TABLEAU X Ecart (en %) du gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes dans l'industrie TEXTILE

(1) - pour un âge de 21 à <30 ans et une ancienneté { - de 5 à 9 ans (a)
 { - de 10 à 19 ans (b)

		Q	SQ	NQ	AUT	ENS
BELGIQUE	(a)	- 30,2	- 24,8	- 18,2	.	- 25,7
	(b)	- 27,2	- 26,2	- 14,9	-	- 26,8
ALLEMAGNE	(a)	- 16,5	- 14,6	- 15,9	# - 35,1	- 20,3
	(b)	- 16,1	- 14,7	- 12,7	-	- 20,8
FRANCE	(a)	- 21,4	- 13,5	- 15,5	-	- 19,0
	(b)	- 19,6	- 13,5	- 9,4	-	- 18,9
ITALIE	(a)	- 20,7	- 18,9	- 17,6	-	- 20,4
	(b)	- 23,4	- 19,2	- 6,0	-	- 21,9
PAYS-BAS	(a)	- 30,9	- 30,6	- 28,9	-	- 31,6
	(b)	.	# - 25,4	.	-	- 29,5

(2) - pour un âge de 30 à <45 ans et une ancienneté { - de 10 à 19 ans (a)
 { - >20 ans (b)

		Q	SQ	NQ	AUT	ENS
BELGIQUE	(a)	- 29,0	- 24,7	- 22,9	-	- 26,5
	(b)	- 29,6	- 21,6	- 15,2	-	- 24,8
ALLEMAGNE	(a)	- 15,1	- 13,5	- 14,9	# - 18,6	- 19,8
	(b)	- 16,5	- 13,9	- 14,8	-	- 19,9
FRANCE	(a)	- 16,3	- 10,7	- 7,4	-	- 16,3
	(b)	- 16,9	- 14,5	- 4,3	-	- 18,1
ITALIE	(a)	- 19,3	- 15,3	- 11,1	-	- 18,1
	(b)	- 17,9	- 13,1	- 7,6	-	- 17,5
PAYS-BAS	(a)	# - 28,9	- 32,3	.	-	- 32,3
	(b)	.	# - 31,7	.	-	# - 28,5

Dans l'ensemble, et en première approximation, la tendance se confirme d'une nouvelle diminution des écarts pour les 4 pays - Belgique, Allemagne, France, Italie - dont les données sont disponibles pour les trois groupes de qualification, les deux groupes d'âge et les catégories d'ancienneté retenues. Pour les Pays-Bas, en effet, un certain nombre de chiffres sont ou incertains ou couverts par le secret statistique ou résultent d'un échantillon trop faible.

Il ressort de ce tableau qu'entre les ouvrières de 21 à 30 ans ayant une ancienneté de 5 à 9 ans et les ouvrières de 30 à moins de 45 ans ayant une ancienneté supérieure à 20 ans, les écarts passent (toutes qualifications réunies) :

de - 20,4% à - 17,5%	en Italie
de - 19% à - 18,1%	en France
de - 20,3% à - 19,9%	en Allemagne
et de - 25,7% à - 24,8%	en Belgique

Par ailleurs, au niveau de chacun des groupes de qualification, la situation se présente comme suit :

	écart minimum	écart maximum
ouvrières <u>qualifiées</u> âgées de 21 à 30 ans ayant une ancienneté de 5 à 9 ans	- 16,5% (Allemagne)	- 30,2% (Belgique)
ouvrières <u>qualifiées</u> âgées de 30 à <45 ans ayant une ancienneté > 20 ans	- 16,5% (Allemagne)	- 29,6% (Belgique)
ouvrières <u>semi-qualifiées</u> âgées de 21 à 30 ans ayant une ancienneté de 5 à 9 ans	- 13,5% (France)	- 24,8% (Belgique)
ouvrières <u>semi-qualifiées</u> âgées de 30 à <45 ans ayant une ancienneté > 20 ans	- 13,1% (Italie)	- 21,6% (Belgique)
ouvrières <u>non-qualifiées</u> âgées de 21 à 30 ans ayant une ancienneté de 5 à 9 ans	- 15,5% (France)	- 18,2% (Belgique)
ouvrières <u>non-qualifiées</u> âgées de 30 à <45 ans ayant une ancienneté > 20 ans	- 4,3% (France)	- 15,2% (Belgique)

Les "fourchettes" des écarts de gain se referment donc encore un peu plus, remarque étant faite que les écarts de ces catégories semblent, aux Pays-Bas, (compte tenu des chiffres disponibles) de l'ordre de - 28 à - 32%.

8) Considérations générales

A la fin de cette première analyse d'un certain nombre de résultats de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, il apparaît tout d'abord clairement que les écarts de gain horaire moyen entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement, d'une façon sensible, lorsque l'on passe successivement d'une comparaison pour l'ensemble des industries manufacturières, toutes qualifications, toutes anciennetés et tous âges réunis à une comparaison pour l'industrie textile, par groupe de qualification professionnelle et pour des ouvriers d'une tranche d'âge et d'une catégorie d'ancienneté relativement élevées.

Mais la seconde observation générale qui s'impose est que, même après cette analyse, les écarts de gain horaire restent encore, dans tous les pays, bien qu'à des degrés divers, fort importants, notamment pour les ouvrières semi-qualifiées et plus encore pour les ouvrières qualifiées.

La Commission estime donc qu'il est nécessaire de pousser encore plus loin l'analyse en prenant en considération d'autres éléments ou critères, qu'il ne s'est pas révélé possible de retenir pour l'élaboration de ce rapport, comme par exemple la durée du travail (puisque'il s'agit d'un gain horaire incluant éventuellement pour partie des majorations pour heures supplémentaires), le système de rémunération, la taille des établissements, etc...

Les résultats d'une étude beaucoup plus approfondie de ce type pourront vraisemblablement être mis à la disposition du Conseil en 1971 et les conclusions essentielles reprises dans le prochain rapport de la Commission sur l'état d'application de l'article 119.

Bien entendu, un certain nombre de réserves s'imposent déjà, et s'imposeront encore pour l'étude plus complète envisagée. D'une part, en effet, les données exploitées sont relatives au mois d'octobre 1966. D'autre part, ces données ne concernent que les seuls ouvriers de l'industrie alors que les effectifs féminins sont importants dans la catégorie des employés et dans les secteurs du commerce et des services. Enfin, même pour ces seuls ouvriers, les groupes de qualification qu'il a été possible de définir uniformément au plan communautaire recouvrent certainement encore chacun plusieurs niveaux de qualification correspondant à un éventail de métiers plus ou moins large. Ce faisant, on n'a pu éliminer qu'en partie seulement l'impact de cette hétérogénéité des qualifications sur les écarts de gain entre les hommes et les femmes (1). Il est possible en effet qu'à l'intérieur surtout du groupe "ouvriers qualifiés", les femmes soient beaucoup moins nombreuses dans les sous-catégories hautement qualifiées et corrélativement plus nombreuses dans les sous-catégories les moins élevées de ces ouvriers qualifiés.

Quoi qu'il en soit, et en dépit de ces réserves dont la Commission ne mésestime pas l'importance, il apparaît que cette enquête sur la structure et la répartition des salaires des ouvriers de l'industrie, entreprise pour la première fois au niveau communautaire, avec des méthodes et définitions communes, permet de se rendre compte, qu'au point de vue des écarts de gain horaire entre les hommes et les femmes, la situation se présente de la façon suivante : les écarts semblent les moins élevés dans un groupe de trois pays, Allemagne, France et Italie, dont il est encore difficile d'apprécier la place respective bien que les écarts paraissent un peu plus bas en France; en revanche, c'est incontestablement aux Pays-Bas que ces écarts sont les plus importants, la Belgique occupant une situation intermédiaire.

(1) Cf. "Structure et répartition des salaires - Belgique" - page 50 (Statistiques sociales, série spéciale N° 2).

9) Les premiers résultats de l'enquête complémentaire sur les professions-clés

Les observations finales qui viennent d'être présentées semblent confirmées plutôt qu'infirmées par les premiers résultats de l'enquête complémentaire sur les professions-clés.

Il a déjà été dit (cf. page II - 2) que l'enquête structure devait également porter, à titre expérimental, et pour quelques industries importantes (filature de coton, construction de machines-outils, industrie du papier et fabrication des articles en papier, imprimerie de laur, mines de houille, sidérurgie et mines de fer), sur un certain nombre de professions bien déterminées, choisies et définies au niveau communautaire.

L'exploitation de cette enquête est particulièrement délicate eu égard à la fragmentation d'effectifs relativement restreints. Seule, la branche de la filature de coton présente, au point de vue des écarts entre salaires masculins et féminins, des résultats qui peuvent être considérés comme significatifs, notamment pour les professions de "bobineur" et de "conducteur de continu à filer".

Les premiers résultats pour ces deux professions font apparaître des écarts globaux du gain horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes (tous autres critères réunis : âge, ancienneté, taille des établissements, etc...) :

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

C O N C L U S I O N S

1. En ce qui concerne l'aspect strictement juridique de la mise en oeuvre du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail, la Commission, dans son rapport au Conseil sur la situation au 31 décembre 1964, étape finale prévue par la Résolution de la Conférence des Etats membres du 30 décembre 1961 pour l'application intégrale du principe, avait constaté que les Etats membres de la Communauté pouvaient être réunis en deux groupes. Dans le premier groupe se trouvaient quatre pays, l'Allemagne, l'Italie, la France et le Luxembourg, dans lesquels des instruments juridiques existaient, garantissant aux travailleurs féminins un droit à l'égalité des rémunérations susceptible d'être protégé par les tribunaux, la Commission estimant toutefois moins complète la garantie existant alors en France et au Luxembourg. Dans le second groupe se trouvaient la Belgique et les Pays-Bas qui ignoraient encore l'institution d'une norme juridique ayant une portée générale en faveur des travailleurs féminins.

A ce point de vue, la Commission, dans son rapport suivant, au 31 décembre 1966, avait constaté une situation pratiquement inchangée à l'exception d'un certain progrès au Luxembourg.

Ce progrès s'est trouvé, depuis lors, confirmé dans ce pays, puisque, après l'intervention d'une part, de la loi du 12 juin 1965 aux termes de laquelle toute convention collective doit obligatoirement prévoir des modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination de sexe et, d'autre part, de l'arrêté grand-ducal du 25 juin 1965 portant introduction d'un nouveau salaire minimum obligatoire pour les travailleurs qualifiés, applicable indistinctement aux salariés masculins et féminins, le Luxembourg a ratifié, par une loi en date du 17 mai 1967, la convention N° 100 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine.

Pour le second des deux pays dans lesquels n'avait pas été estimée tout à fait complète la protection apportée aux travailleurs féminins par les instruments juridiques existants, c'est-à-dire la France, la situation est restée pratiquement inchangée depuis le 31 décembre 1964 et la Commission regrette notamment qu'aucune suite n'ait pu être donnée au projet de loi que le Gouvernement français avait mis à l'étude "pour tenir compte des observations de la Commission". Ce projet devait, d'après les indications fournies par le Gouvernement lui-même, pour l'élaboration du rapport au 31 décembre 1964, prévoir "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". L'adoption de ce texte - assorti d'un certain nombre de sanctions - aurait renforcé le contrôle des Inspecteurs du travail en leur permettant d'intervenir plus efficacement contre les discriminations constatées en matière d'égalité des salaires masculins et féminins.

Dans le second groupe de pays, Belgique et Pays-Bas, où n'existait aucune norme juridique de portée générale pour l'application du principe de l'égalité de rémunération, la Commission note avec intérêt et satisfaction qu'en Belgique, un Arrêté royal est intervenu le 24 octobre 1967, en vertu de la loi du 31 mars 1967, qui stipule notamment (article 14) que "conformément à l'article 119 du Traité instituant la C.E.E. toute travailleuse peut intenter, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins".

De ce fait, les Pays-Bas restent le seul Etat membre où ni la Constitution, ni aucune disposition législative, ne contiennent de règles de droit visant à l'application du principe d'égalité de rémunération. Seuls également, les Pays-Bas n'ont pas encore ratifié la Convention N° 100 de l'O.I.T. Toutefois, le 27 novembre 1968, a été votée une loi sur le salaire minimum et le pécule de vacances minimum, qui ne fait aucune distinction entre travailleurs masculins et travailleurs féminins.

x

x x

2. Par ailleurs, en se plaçant sur le plan des conventions collectives, il apparaît à la Commission, sur la base des données fournies par les Gouvernements et les partenaires sociaux, et reprises au Chapitre Ier du présent rapport, que, depuis le 31 décembre 1966, de nouveaux progrès ont été réalisés dans l'ensemble des Pays membres pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité des rémunérations, lors des négociations paritaires entreprises pour compléter, améliorer et renouveler les textes conventionnels.

Cependant, un certain nombre de lacunes ou insuffisances subsistent encore, lacunes qui paraissent être essentiellement de trois types :

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

Pour ce qui concerne tout d'abord le champ d'application tant professionnel que géographique des conventions collectives, il n'apparaît pas à la Commission que des améliorations sensibles soient intervenues dans les Etats membres au cours des deux années en cause, 1967 et 1968. Ce sont donc toujours, pour chaque pays, les mêmes catégories de salariés, parfois d'ailleurs marginales, qui ne bénéficient d'aucune protection conventionnelle. Citons, à titre de simples exemples, pour l'Allemagne, les travailleurs de quelques sous-secteurs du commerce et des services (parfois seulement au plan régional), pour la France, essentiellement certaines branches du commerce et les employés de maison (au plan régional), pour l'Italie, quelques secteurs de l'artisanat et aussi de l'agriculture (également au plan régional), pour le Luxembourg, des travailleurs de la petite industrie et de l'artisanat, de la restauration et hôtellerie, et pour les Pays-Bas, les salariés occupés dans les services domestiques et les professions libérales.

160

En revanche, les discriminations directes figurant explicitement dans des conventions collectives sous forme notamment d'abattements applicables pour les salaires féminins ou d'écarts de salaires résultant de la fixation de barèmes différents, se révèlent de moins en moins nombreuses, en raison des efforts constants déployés par les partenaires sociaux en vue de leur suppression.

Toutefois, on pouvait encore, au 31 décembre 1968, citer des exemples en Belgique (laiteries et fromageries, huileries, ...), en Allemagne (dans quelques secteurs de l'industrie du cuir) ainsi qu'aux Pays-Bas. Mais, dans ce dernier pays, les discriminations étaient encore élevées puisqu'elles pouvaient atteindre, pour les fonctions considérées comme "non-mixtes", des taux de l'ordre de 20 % et qu'elles concernaient des secteurs importants du point de vue de l'emploi féminin, comme par exemple, l'industrie textile (11 - 14 %), l'industrie de la confection (16 - 18 %), l'industrie de la chaussure (15 %), l'industrie des articles en cuir (23,5 %), les hôtels-café-restaurants (5 %), l'industrie de la transformation des fruits et légumes (2,5 %) etc ... Cependant, pour apprécier correctement la situation néerlandaise à cet égard, il faut prendre en considération le fait que les taux de salaires fixés dans les conventions collectives sont vraiment des taux de salaires effectifs, ou très proches des salaires effectifs, alors que dans les cinq autres pays, les salaires conventionnels sont des salaires minima ou "de base" dépassés, à un degré d'ailleurs variable selon les pays, par les salaires pratiqués au niveau des entreprises.

C'est pourquoi, la Commission, ainsi que le Conseil, ont toujours marqué leur souci d'obtenir des indications précises sur la situation de fait soit au niveau des salaires effectifs, soit au niveau de l'application pratique des systèmes de classification professionnelle. Un risque non négligeable existe en effet de voir se développer dans les conventions collectives un respect purement formel du principe de l'égalité par la fixation de taux de salaires minima strictement égaux pour les hommes et les femmes - mais en fait "dépassés" de façon différente par les salaires effectivement versés aux travailleurs masculins ou féminins - et par l'élaboration de classifications professionnelles uniques, "formellement" indépendantes du sexe du travailleur, mais pouvant en fait donner lieu à

un "sous-classement" des travailleurs féminins, pratique qui constitue précisément la troisième forme des lacunes précédemment évoquées : celle des discriminations indirectes opérées au niveau de la classification professionnelle.

La Commission constate - tout en sachant combien il est difficile d'analyser les critères de classement du point de vue de la non-discrimination - qu'un certain nombre de "problèmes" se posent encore à cet égard qu'il s'agisse, par exemple, en Allemagne, des catégories pour "travaux légers" dans les conventions collectives d'un nombre relativement important de branches d'activité, en Belgique, de certaines classifications dites "asexuées", en France, de la valorisation, lors du classement professionnel, des qualités masculines au détriment des qualités féminines, et en Italie, de certaines catégories de travaux "simples ou légers". Aux Pays-Bas en revanche, la Commission a déjà eu l'occasion de souligner que les systèmes de classification et la répartition des fonctions lui paraissent établis très clairement et appliqués de façon objective et identique aux hommes et aux femmes.

x

x x

3. Pour ce qui concerne enfin l'application de facto de l'article 119 au niveau des rémunérations effectivement versées dans les entreprises aux travailleurs masculins et féminins, la Commission peut s'appuyer pour la première fois dans ce rapport sur les résultats d'une enquête statistique sur la structure et la répartition des salaires, menée au niveau communautaire par l'Office Statistique des Communautés européennes en collaboration avec les instituts nationaux de statistique.

Certes le Chapitre II de ce rapport ne présente qu'une première analyse, encore fort incomplète, de toutes les données chiffrées de cette enquête susceptibles d'être exploitées au regard de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et la Commission a bien l'intention, ainsi qu'elle l'a précédemment indiqué, de procéder à une analyse beaucoup plus approfondie mais surtout plus complète. Il est vrai également que certaines réserves peuvent être présentées touchant, par exemple, à la limitation de l'enquête aux seuls ouvriers de l'industrie, à la notion retenue de gain horaire moyen - qui inclut éventuellement pour partie des majorations pour heures

supplémentaires - et aussi aux catégories de qualification professionnelle qui, dans le cadre de définitions communes, se révèlent encore assez larges.

Mais il apparaît néanmoins à la Commission que, des premiers résultats de l'enquête structure, se dégagent les grands traits de la situation dans les Etats membres, en octobre 1966, en ce qui concerne les écarts de gain horaire moyen entre les hommes et les femmes. Dans trois pays, l'Allemagne, la France et l'Italie, ces écarts semblaient les moins élevés, encore que relativement importants, avec peut-être une situation un peu plus favorable en France. C'est aux Pays-Bas que les écarts atteignaient les taux les plus élevés, la Belgique ayant une position intermédiaire. La Commission regrette d'une part que les données statistiques luxembourgeoises, en raison de la faiblesse des effectifs concernés, ne soient pas disponibles en nombre suffisant ou ne puissent être considérés comme vraiment représentatives et d'autre part, que l'enquête complémentaire sur les professions-clés n'ait pas répondu à tous les espoirs mis en elle.

Par ailleurs, s'il n'apparaît pas techniquement possible d'actualiser les résultats de l'enquête structure, la Commission n'estime pas toutefois inutile de rappeler l'évolution constatée dans les niveaux respectifs des gains horaires moyens des hommes et des femmes lors de l'enquête semestrielle harmonisée sur les gains.

Le tableau ci-dessous donne donc les augmentations constatées dans l'ensemble des industries manufacturières pour les périodes octobre 1964 - octobre 1966, octobre 1966 - octobre 1968 et octobre 1964 - octobre 1968.

Taux d'augmentation (en %) du gain horaire moyen des ouvriers dans les industries manufacturières						
	octobre 1964-1966		octobre 1966-1968		octobre 1964-1968	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
BELGIQUE	18,9	21,8	11,5	12,1	32,6	36,5
ALLEMAGNE	13,9	17,3	9,5	8,8	24,7	27,8
FRANCE	12,3	11,3	22,1	24,7	37,1	38,7
ITALIE	10,9	12,6	9,8	10,0	21,7	23,8
LUXEMBOURG	15,2	38,6	9,7	9,2	26,4	51,4
PAYS-BAS	18,8	24,2	17,0	20,5	38,9	49,7

Si, d'une façon générale, on peut constater que les augmentations de gain horaire moyen continuent à être plus importantes pour les femmes que pour les hommes, ce mouvement tend, pour certains pays à se ralentir. Toutefois, la plus grande prudence s'impose car l'enquête structure a renforcé encore les réserves de la Commission sur les conclusions susceptibles d'être tirées à cet égard de l'enquête harmonisée sur les gains où toutes les incidences structurelles se trouvent confondues.

x

x x

4. Quoi qu'il en soit, sur la base d'ensemble des résultats statistiques actuellement disponibles et des situations législatives et conventionnelles, telles qu'elles ressortent des informations fournies par les instances nationales et reprises au Chapitre Ier de ce rapport, la Commission estime que les six Etats membres étaient encore loin, au 31 décembre 1968, d'avoir respecté intégralement toutes les obligations contractées dans l'article 119 du Traité instituant la C.E.E. et dans la Résolution de la Conférence des Etats membres du 30 décembre 1961.

Si, au regard de l'aspect juridique, et plus précisément juridictionnel, certains progrès ont été accomplis au cours des années 1967 et 1968, des insuffisances, voire des carences, subsistent encore, qui ne trouveront leur règlement que par l'intervention des autorités publiques.

Si, de même, une amélioration sensible et quasi-générale peut être constatée dans les situations conventionnelles, les partenaires sociaux doivent encore accentuer leurs efforts lors des négociations paritaires pour faire disparaître les imperfections et lacunes persistantes.

Enfin, au niveau de l'application pratique du principe d'égalité dans les entreprises, qu'il s'agisse du classement dans la hiérarchie des qualifications professionnelles et des emplois ou qu'il s'agisse du salaire effectivement versé "à travail égal", toutes les instances responsables dans les Pays membres - partenaires sociaux et aussi gouvernements - doivent conjuguer leur action pour passer du stade du respect formel à celui de la mise en oeuvre concrète du principe de l'égalité des rémunérations.

A cet égard, la Commission se permet de souligner que les deux Etats membres, la Belgique et les Pays-Bas, qui avaient considéré jusqu'ici que l'une des principales difficultés rencontrées pour cette mise en oeuvre correcte et complète du principe d'égalité résidait dans l'incertitude quant au degré d'application effective de ce principe dans la Communauté, devraient trouver la justification de nouveaux efforts dans les données fournies par l'enquête sur la structure et la répartition des salaires des ouvriers dans l'industrie. La Commission espère que le renouvellement de cette enquête, et sans doute, sa nécessaire extension à la catégorie des employés, permettra de se rendre compte de l'efficacité des mesures que les six Etats membres ne manqueront pas de prendre pour le respect des engagements souscrits en commun.

