

TALSMANDENS GRUPPE
SPRECHERGRUPPE
SPOKESMAN'S GROUP
GROUPE DU PORTE-PAROLE
GRUPPO DEL PORTAVOCE
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

INFORMATION
INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO

NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE

Brussels, January 1979

**REPORT ON THE INCORPORATION INTO NATIONAL LAW OF THE DIRECTIVE ON EQUAL PAY FOR
MEN AND WOMEN (1)**

None of the Community countries has yet fully implemented the principle of equal pay.

This is the depressing overall conclusion that emerges from the report sent by the Commission to the Council on the progress made in incorporation of the Directive on equal pay for men and women(2) into the Member States' legislation.

Armed with its findings, the Commission is proposing to start infringement procedures under Article 169 of the EEC Treaty against some Member States which have so far only incompletely implemented the Directive.

The Commission also intends to call together employers' organizations and trade union organizations at European level to study ways of removing sex discrimination in the field of job classification, where the problem seems to be particularly intractable. It is to set up an ad hoc working party on this subject.

DISGUISED DISCRIMINATION

Indirect or camouflaged discrimination may be present in job classification systems and the way these are applied in individual firms. Women may, for instance, be assigned to a certain sub-category within a category so that eventually a practically women-only category is created. It should also be considered that collective agreements fix only minimum or basic rates of pay, which, though formally the same for men and women, leave the way open for discrimination in the actual wages workers receive.

However, direct discrimination of a blatant kind in collective agreements, such as different pay scales for men and women, does appear to be on the verge of disappearing.

Some problems have arisen over the definition of "pay". For instance, certain fringe benefits may be linked to the notion of "head of household". The conditions for receiving such benefits need to be revised on the basis of the more up-to-date and non-discriminatory notion of "parental responsibility". Another example is payment of higher basic rates to men for night work which is the same
./.

(1) COM (78) 711

(2) Directive 75/117/EEC (OJ L 45, 19 February 1975).

as work done by women during the day : basic rates here ought in fact to be the same and the extra train of night work should be compensated solely by special nightwork bonuses. In other cases men are paid more on the pretext that the employer may require them to do heavier work, although he does not in fact do so.

It is also difficult to establish exactly what is the "same work" or "work of equal value". The Commission thinks that where there is no appropriate system of job evaluation, it ought not to be too difficult to decide the value of jobs on an equity basis. One yardstick - which may appear simplistic, but is sometimes effective - is to ask whether if a man were put on the job now done by a woman, he would be paid the same as the woman or would demand a rise.

INSPECTIONS

The Commission stresses that the two sides of industry, each within the scope of its particular independence and responsibility, must renew their efforts to see that the principle of equal pay is properly applied. It also requires Governments to set up "effective means" of supervision in conformity with the Directive. This would mainly involve, in those countries which already have labour inspectorates, stepping up the activities of these agencies. The Commission finds it a pity that the more stringent system of enforcement at works level, backed up with sanctions, which it had proposed, was not accepted when the Council adopted the Directive.

The Commission would also like to see all the Member States set up committees or commissions to promote women's employment and equality of opportunity and treatment for women. These bodies - which already exist in some Member States - need to be given adequate powers and resources.

TOO FEW LEGAL ACTIONS

But the Commission thinks that decisive progress will only be made if women themselves - who tend to show an understandable resignation or discouragement in this respect - start to enforce their rights with the help of their trade unions, the national committees, etc.

The Directive aimed to provide women who felt their rights or interests damaged with easier means of redress through the courts. But insufficient use is being made of this provision.

- No cases of legal action have been reported in Luxembourg and Denmark;
- There have been scarcely any in Belgium, France, Italy and the Netherlands, and also very few yet in Ireland;
- Only in the United Kingdom has legal action been brought in a large number of cases; during 1976 and 1977 about 2 500 individual cases were referred to industrial tribunals, of which about half went to a hearing and the others were settled out of court.

The Commission sees the main reason for the absence of legal action in the ignorance of their rights that still exists among women, especially in the low-graded, poorly-paid occupations. The trade unions have a crucial role to play here. They may be able to defend their members' rights and interests through direct legal actions - in some countries even against the wishes of individual women workers. Many women are still afraid of being dismissed if they claim equal pay, especially in the present situation of economic crisis and unemployment.

PROTECTION AGAINST DISMISSAL

The Commission is critical of the measures the Member States have taken to implement the Directive's requirement of protecting employees against dismissal. In the majority of cases the measures merely provide for the award of damages or compensation. Such penalties do not represent an adequate deterrent to employers. It would have been better if the Council, in adopting the original Directive, had agreed to the Commission's proposal of "preventing" dismissal of employees in such circumstances.

The Commission proposes to make access to the courts easier for women by generalizing the system of free legal aid subject to level of income.

The Commission's report was compiled from returns sent in by the Member Governments and employers' and trade union organizations.

4

SITUATION IN REGARD TO INCORPORATION INTO NATIONAL LAW OF COUNCIL DIRECTIVE
75/117/EEC OF 10 FEVRUARI 1975

General laws or regulations

specifically for the purpose of implementing this principle of equal pay now exist in seven Member States : Equal Pay Act 1970 (amended by the Sex Discrimination Act of 1975) in the United Kingdom, Law of 22 december 1972 in France, Anti-Discrimination (Pay) Act 1974 (amended by the Employment Equality Act 1977) in Ireland, Grand Ducal Regulation of 10 July 1974 in Luxembourg, Law of 20 March 1975 in the Netherlands, Law of 4 February 1976 in Denmark and Law of 9 December 1977 in Italy. It must however be pointed out that the Dutch law of 20 March 1975, mentioned above does not apply to the staff of the public sector.

One Member State, Belgium, has chosen as its legal instrument a national and inter-professional collective agreement on employment which was concluded by the two sides of industry within the Conseil National du Travail (National Employment Council) on 15 October 1975 and made compulsory for the private sector by a Royal Decree of 9 December 1975. This is an agreement of unspecified duration which may, however, be revised or even terminated at the request of one of the contracting parties with a period of notice of 6 months (1).

In the Federal Republic of Germany, no new specific national provisions were considered necessary, mainly because of the fact that recourse to labour courts is already open (Article 2 of the Directive) to all persons considering themselves victims of wage discrimination on the basis of Article 3 of the Basic Law of 1949.

It is moreover on this basis (Article 3 of the Basic Law lays down that "Men and women shall have equal rights" and that "No persons shall be placed at a disadvantage or advantage on grounds of their sex") that the Federal Labour Court has established a body of case law on the application of the principle of equal pay for the same work and for work of equal value (Article 1 of the Directive). In this respect, it should be noted that the Danish Law of 4 February 1976 uses only the terms "same work" and not "work of equal value".

Although it may be said that in principle, and in general terms, there is no longer in the Member States any law, regulation or administrative provision containing pay discrimination clauses (Article 3 of the Directive), certain problems may, however, still arise, for example in some regulations governing State officials or officials in the semi-public sectors, which still provide for various benefits in cash or kind (household or residence allowance, accomodation, travel vouchers) connected with the concept of "head of household" which is always understood as being in the masculine gender (in particular in Belgium, France and Luxembourg).

- (1) The Economic Reorientation Law of 4 August 1978 (Title V of which is concerned with equal treatment of men and women as regards working conditions, including remuneration) has since brought about legal security in the private sector and ensured coverage of the public sector. Belgium has therefore joined up with the seven other Member States quoted earlier.

5

2.

In seven Member States (Belgium, France, Ireland, Italy, Luxembourg, Netherlands and United Kingdom), there is a rule of substantive law stipulating that discriminatory clauses in collective agreements are null and void or compulsorily amended (Article 4 of the Directive). Such a provision does not exist either in the Federal Republic of Germany or in Denmark.

As regards the protection of workers against dismissal following a complaint or action aimed at obtaining equal pay (Article 5 of the Directive), it is found that in six countries (Belgium, Denmark, France, Ireland, Luxembourg and the United Kingdom) employers in infringement of this rule are obliged to pay compensation or fines; a judicial decision for reintegration in the firm in a new or in the original post is generally followed, if not complied with, by damages paid to the dismissed employee and eventually by additional fines paid by the employer. In the Netherlands, the unilateral termination of a contract of employment is subject to the director of the regional Labour office's prior approval. In the Federal Republic of Germany and Italy, such unwarranted dismissals are considered to be illegal and declared null and void.

As regards the existence of "effective means" to ensure that the principle of equal pay is observed (Article 6 of the Directive), four Member States - Belgium, France, Italy and Luxembourg - have entrusted supervision in undertakings to the Works Inspectorate. Naturally female workers (or their representatives, in particular trade unions) who consider themselves wronged, do also have the possibility of bringing proceedings. Luxembourg is the only country in that group which has no Committee or Commission on the employment of women. It must however be pointed out that the Decree instituting such a Committee in Italy was annulled following an appeal and that a new Decree is being drawn up.

In two Member States (Ireland and the Netherlands) where there is no administrative supervision of equal pay at factory level, workers must, before bringing an action before the court (Labour Court and Kantonrechter respectively), apply to an "Equality Officer" (Ireland) or to the "Equal Pay Commission" (Netherlands). Moreover, in Ireland, the "Employment Equality Agency" can refer the matter to an "Equality Officer" when an employer has failed to observe the law on equal pay and the employee cannot reasonably be expected to do so herself.

In the three other Member States (United Kingdom, Denmark and Federal Republic of Germany) employees (or their representatives) are entitled only to apply to the competent courts if they have not been able to obtain satisfaction through the normal channels in operation in all Member States as provided by trade unions, staff representatives, works' councils or conciliation boards. It should be noted that in the United Kingdom, the "Equal Opportunities Commission" can assist persons who so desire but cannot refer the matter to the Labour Court if it is not reasonable to expect the plaintiff to do so herself. In such a case, only the Secretary of State for Employment may do so. However, this "Equal Opportunities Commission" has other important powers such as that of carrying out, on its own initiative, official investigations in undertakings and sending them, where appropriate, "summons" to put an end to discriminatory practices. In Denmark and in the Federal Republic of Germany,

./.

6

B.

any administrative control in undertakings is considered as contrary to practice and the national legal system and the public authorities entrust the task of supervising the proper application of the principle of equal pay to the two sides of industry, in particular trade unions in the framework of their autonomy and responsibility. Although an "Equality Council" functions in Denmark, no specific body of this type has yet been set up in the Federal Republic of Germany.

Finally, as regards the question of whether the measures to inform employees of their rights have been sufficient (Article 7 of the Directive) it should be noted that in France the display of the Law of 22 December 1972 is obligatory at places of employment and places where employees are engaged, while in Belgium Collective Agreement No 25 must be annexed to the Works Regulations of the undertakings. In Ireland, the United Kingdom, the Netherlands and Denmark, the content of laws adopted and information on the means available to employees to enforce their rights have been widely publicised by all media and through the distribution of leaflets or explanatory brochures. In Italy meetings have been organised, even at places of employment, by trade unions. In Luxembourg the trade union and feminist movements have ensured publicity in their journals and newspapers. In the Federal Republic of Germany, the Federal Government has sent Directive 75/117/EEC to the federations of the parties to collective agreements and requested them to ensure that it is observed.

7
AVERAGE GROSS HOURLY EARNINGS OF MANUAL WORKERS IN INDUSTRY *

(All manufacturing industry)

	October 1972			October 1973			October 1974		
	M	F	% dif- ference	M	F	% dif- ference	M	F	% dif- ference
BELGIUM (Bfrs)	95.35	64.94	31.9	108.51	74.54	31.3	136.00	94.20	30.7
GERMANY (DM)	7.93	5.60	29.4	8.82	6.30	28.6	9.79	7.05	28.0
FRANCE (FF)	7.99	6.16	22.9	9.18	7.10	22.7	11.18	8.50	24.0
ITALY (Lit)	870	665	23.6	1,086	853	21.5	1,325	1,034	22.0
LUXEMBOURG (Lfrs)	111.66	65.13	41.7	124.84	69.02	44.7	156.78	89.67	42.8
NETHERLANDS (Fl)	6.78	4.46	34.2	7.75	5.28	31.9	9.12	6.42	29.6
UNITED KINGDOM (p)	79.09	46.53	41.2	90.14	55.07	38.9	108.21	70.82	34.6
	October 1975			October 1976			October 1977		
	M	F	% dif- ference	M	F	% dif- ference	M	F	% dif- ference
BELGIUM (Bfrs)	155.79	111.06	28.7	172.73	121.85	29.5	188.69	133.39	29.3
GERMANY (DM)	10.49	7.61	27.5	11.24	8.13	27.7	12.04	8.73	27.5
FRANCE (FF)	12.88	9.84	23.6	14.99	11.33	24.4	16.88	12.80	24.2
ITALY (Lit)	1,542	1,300	20.8	(a) 1,791	(a) 1,434	(a) 19.9			
LUXEMBOURG (Lfrs)	169.25	103.06	39.1	195.50	125.33	35.9	211.13	131.88	37.5
NETHERLANDS (Fl)	10.35	7.58	26.8	11.18	8.32	25.6	(b) 11.70	(b) 8.75	(b) 25.2
UNITED KINGDOM (p)	135.68	90.78	33.1	151.3	106.2	29.8	163.20	115.80	29.0

(a) April 1976.

(b) April 1977.

* The average differences in actual earnings, which ignore all the structural influences, must be interpreted with extreme caution, since they obviously do not constitute a statistical measure of pay discrimination between men and women for "the same work" or "work of equal value".

TALSMANDENS GRUPPE
SPRECHERGRUPPE
SPOKESMAN'S GROUP
GROUPE DU PORTE-PAROLE
GRUPPO DEL PORTAVOCE
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

**INFORMATION
INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG
INFORMATION MEMO**

**NOTE D'INFORMATION
NOTA D'INFORMAZIONE
TER DOCUMENTIE**

Bruxelles, janvier 1979

**RAPPORT SUR L'APPLICATION DANS LES LEGISLATIONS NATIONALES DE LA DIRECTIVE SUR
L'EGALITE ENTRE REMUNERATIONS MASCULINES ET FEMININES (1)**

Le principe de l'égalité des rémunérations n'a trouvé de réalisation complète dans aucun des pays de la Communauté.

La Commission regrette de devoir formuler cette conclusion générale dans le rapport qu'elle a rédigé sur l'état d'application dans la législation des Etats membres du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines (2). Ce rapport a été transmis au Conseil.

Sur la base du résultat de ses recherches, la Commission se propose d'entamer, en vertu de l'article 169 du traité CEE, des procédures d'infraction contre certains Etats membres qui n'ont encore procédé qu'à une application incomplète de la directive.

En outre, la Commission invitera les organisations d'employeurs et de travailleurs à se rencontrer au niveau européen afin de rechercher les moyens qui permettraient l'élimination des discriminations entre hommes et femmes dans un domaine qui semble présenter de grandes difficultés : celui de la classification des fonctions. Pour ce faire, la Commission va instituer un groupe de travail ad hoc.

DISCRIMINATION DEGUISEE

Il s'agit de formes de discriminations indirectes ou déguisées qui apparaissent dans les systèmes de classification professionnelle et dans leurs modalités d'application dans les entreprises. Ainsi, un sous-classement des femmes à l'intérieur de certaines catégories professionnelles conduit parfois de fait à la formation de catégories professionnelles pratiquement réservées aux femmes. Il faut aussi prendre en considération le fait que les conventions collectives ne fixent que des taux de salaires minima ou de base, qui peuvent être formellement égaux pour les hommes et les femmes, mais qui comportent aussi la possibilité d'une discrimination dans les salaires effectivement versés aux travailleurs.

Quoi qu'il en soit, il semble que les discriminations directes susceptibles de figurer explicitement dans les conventions collectives sous forme de barèmes de salaires différents pour les hommes et les femmes, etc, soient en voie de disparition quasi totale.

(1) COM (78) 711

(2) Directive 75/117/CEE - JO L 45 du 19 février 1975.

Quelques problèmes sont apparus en ce qui concerne la définition de la notion de "rémunération". Ces problèmes touchent par exemple aux avantages liés à la notion de "chef de famille"; les conditions d'attribution de ces avantages devront être revues en fonction de la notion plus moderne de "responsabilité parentale", notion exempte de discrimination. En outre, les hommes qui effectuent, la nuit, le même travail que les femmes, le jour, touchent parfois des salaires de base plus élevés, alors que ces salaires de base devraient être identiques, la "pénibilité" du travail de nuit étant uniquement compensée par des suppléments salariaux spécifiques. De même, certains hommes se voient attribuer un salaire plus élevé sous prétexte que l'employeur pourrait leur confier des travaux "plus lourds", ce qu'il ne fait pas en fait.

Il est également difficile de déterminer le contenu exact des termes "même travail", ou bien "travail de valeur égale". La Commission estime que la "valeur du travail" doit pouvoir être établie, lorsqu'il n'existe pas de système approprié d'évaluation des emplois, "en équité" sans difficultés excessives. Un critère qui peut paraître simpliste, mais qui est parfois efficace, consiste à se demander si en mettant un homme au poste de travail occupé par une femme, il toucherait le même salaire qu'elle ou exigerait une augmentation de salaire ?

INSPECTEURS DU TRAVAIL

La Commission souligne que de nouveaux efforts devront encore être faits par les partenaires sociaux, dans le cadre de leur autonomie et de leur responsabilité propres, pour veiller à la correcte application du principe de l'égalité salariale. Elle demande aux autorités publiques de mettre en oeuvre des "moyens efficaces", conformément à la directive. Ce qui devrait se traduire notamment, dans les pays où existe un corps d'Inspection du travail, par un renforcement de son activité. La Commission regrette d'ailleurs que lors de l'adoption de la directive, sa proposition qui demandait une organisation plus serrée d'un contrôle au niveau des entreprises, assorti de sanctions, n'ait pas été retenue par le Conseil.

La Commission souhaite en outre que soient institués dans tous les Etats membres des Comités ou Commissions chargés de la promotion de l'emploi féminin et de l'égalité de chances et de traitement des femmes. Ces organismes - qui existent déjà dans certains Etats membres - devraient être dotés de pouvoirs et de moyens suffisants.

TROP PEU D'ACTIONS EN JUSTICE

La Commission estime cependant que des progrès décisifs ne pourront être accomplis que si les femmes elles-mêmes, dont la résignation ou le découragement à cet égard peuvent se comprendre, prennent leurs propres responsabilités, avec l'aide notamment des organisations syndicales et des comités nationaux.

La directive visait notamment à faciliter aux femmes l'accès aux voies juridictionnelles lorsqu'elles se sentaient lésées dans leurs droits et intérêts. Mais il semble que cette possibilité soit exploitée de façon très peu satisfaisante :

- au Luxembourg et au Danemark, les recours sont inexistants;
- en Belgique, en France, en Italie et aux Pays-Bas, ils sont quasi inexistants et encore peu nombreux en Irlande;
- ce n'est qu'au Royaume-Uni que les recours sont nombreux (au cours des deux années 1976 et 1977, environ 2.500 cas individuels ont été portés devant un tribunal du travail, dont environ la moitié sont allés en audience, les autres ayant été réglés à l'amiable).

La Commission explique ce petit nombre de recours avant tout par le fait que les femmes sont encore mal informées de leurs droits, surtout dans les catégories professionnelles inférieures et mal rémunérées. A cet égard, l'action des organisations syndicales est fondamentale. Elles peuvent éventuellement défendre les droits et intérêts de leurs membres par le recours direct, voire dans certains pays contre la volonté de travailleuses individuelles. Beaucoup de femmes craignent trop souvent encore, en revendiquant l'égalité salariale, de se faire licencier, surtout dans le climat actuel de crise économique et de chômage.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

A cet égard la Commission fait des remarques critiques sur les mesures nationales de protection contre le licenciement qui sont prises pour satisfaire aux exigences de la directive. Dans la majorité des cas, ces mesures se traduisent par de simples dommages et intérêts ou par des indemnités. De telles sanctions ne constituent pas une "dissuasion" suffisante pour les employeurs. Il aurait mieux valu que lors de l'adoption de la directive, le Conseil accepte la proposition de la Commission qui demandait "d'empêcher" tout licenciement visé dans ce contexte.

Par ailleurs, la Commission propose de faciliter aux femmes l'accès aux voies juridictionnelles en généralisant l'octroi, en fonction des niveaux de revenus, d'une assistance judiciaire gratuite.

La Commission a établi le rapport à l'aide des données communiquées par les gouvernements des Etats membres et par les organisations des employeurs et des travailleurs.

ETAT DE TRANSPOSITION EN DROIT NATIONAL DE LA DIRECTIVE DU CONSEIL 75/117/CEE
DU 10 FEVRIER 1975.

Des dispositions législatives ou réglementaires de portée générale, consacrées spécifiquement à la mise en oeuvre de ce principe d'égalité salariale, existent maintenant dans sept Etats membres : Equal Pay Act 1970 (amendé par le Sex Discrimination Act de 1975) au Royaume-Uni, Loi du 22 décembre 1972 en France, Anti-Discrimination (Pay) Act 1974 (amendé par l'Employment Equality Act 1977) en Irlande, Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 au Luxembourg, Loi du 20 mars 1975 aux Pays-Bas, Loi du 4 février 1976 au Danemark et Loi du 9 décembre 1977 en Italie. A noter toutefois que la loi néerlandaise précitée du 20 mars 1975 n'est pas applicable au personnel occupé dans le secteur public.

Dans un Etat membre, la Belgique, on a choisi comme instrument juridique une convention collective de travail, nationale et interprofessionnelle, qui a été conclue par les partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail le 15 octobre 1975 et rendue obligatoire dans le secteur privé par un Arrêté royal du 9 décembre 1975. Il s'agit d'une convention à durée indéterminée, mais qui peut être révisée voire dénoncée à la demande d'une partie signataire, avec un préavis de six mois (1).

En République fédérale d'Allemagne, aucune disposition nationale, nouvelle et spécifique, n'a été estimée nécessaire en raison essentiellement du fait que le recours devant les juridictions du travail est déjà ouvert (article 2 de la Directive) à toute personne s'estimant victime d'une discrimination salariale sur la base de l'article 3 de la Loi fondamentale de 1949.

C'est d'ailleurs sur cette base (l'article 3 de la Loi fondamentale dispose que "les hommes et les femmes ont des droits égaux" et "nul ne peut être ni désavantagé ni favorisé en raison de son sexe") que la Cour fédérale du Travail a développé une jurisprudence d'application du principe de l'égalité salariale pour un même travail et pour un travail "de valeur égale" (article

(1) L'intervention de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique (dont le Titre V est relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne notamment les conditions de travail, y compris la rémunération) a apporté la sécurité juridique dans le secteur privé et assuré la couverture du secteur public. La Belgique a donc rejoint les sept autres Etats membres prémentionnés.

5

ler de la Directive). A cet égard, il faut noter que la loi danoise du 4 février 1976 n'utilise que les termes de "même travail" et non ceux de "travail de valeur égale".

Si l'on peut dire qu'en principe, et sur un plan général, il n'existe plus dans les Etats membres de dispositions législatives, réglementaires et administratives comportant des discriminations salariales (article 3 de la Directive), certains problèmes peuvent toutefois encore se poser comme par exemple dans quelques statuts d'agents de l'Etat ou de secteurs parapublics prévoyant encore divers avantages en espèces ou en nature (allocation de résidence ou de foyer, logement, titres de transport ...) liés à la notion de "chef de famille" toujours comprise au masculin (notamment en Belgique, en France et au Luxembourg).

Dans sept Etats membres (Belgique, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni), une norme de droit positif prévoit la nullité ou l'amendement obligatoire de clauses conventionnelles discriminatoires (article 4 de la Directive). Une telle disposition n'existe pas en République fédérale d'Allemagne ni au Danemark.

En matière de protection des travailleurs contre tout licenciement consécutif à une plainte ou à un recours formulés pour obtenir l'égalité salariale (article 5 de la Directive), on constate que dans six pays (Belgique, Danemark, France, Irlande, Luxembourg et Royaume-Uni) est prévu, à l'encontre des employeurs en infraction, le versement d'indemnité ou d'amendes; une décision judiciaire de réintégration dans l'entreprise ou de reprise au poste de travail antérieur, non suivie d'effet, se traduit finalement par des dommages et intérêts pour le travailleur licencié et éventuellement de nouvelles amendes payables par l'employeur. Aux Pays-Bas, la résiliation unilatérale d'un contrat de travail est soumise à l'autorisation préalable du directeur du bureau régional du travail. En République fédérale d'Allemagne et en Italie, de tels licenciements abusifs sont considérés comme illégaux et frappés de nullité.

Pour ce qui concerne l'existence de "moyens efficaces" permettant de veiller au respect du principe de l'égalité salariale (article 6 de la Directive) quatre Etats membres ont confié le contrôle dans les entreprises au corps de l'Inspection du Travail - Belgique, France, Italie, Luxembourg. Bien entendu, dans ces quatre pays, les travailleuses qui s'estiment lésées (ou leurs représentants et notamment les organisations syndicales) ont en outre la possibilité d'intenter une action judiciaire. Le Luxembourg est le seul pays du groupe à ne pas posséder de Comité ou Commission du Travail féminin. Il faut toutefois noter que le décret ayant institué un tel Comité en Italie a été annulé à la suite d'un recours et qu'un nouveau décret est en préparation.

Dans deux Etats membres (Irlande et Pays-Bas), où n'existe aucun contrôle administratif de l'égalité salariale au niveau des entreprises, les travailleurs doivent, avant de déposer un recours devant les tribunaux (respectivement Labour Court et juge d'instance - kantonrechter) s'adresser à un "Equality Officer" (Irlande) ou à la "Commission pour l'égalité des salaires féminins et masculins" (Pays-Bas). De plus, en Irlande, le "Comité pour l'égalité dans l'emploi" ("Employment Equality Agency") peut saisir un "Equality Officer" quand un employeur n'a pas respecté la loi sur l'égalité salariale et que l'on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que l'employée concernée le fasse elle-même.

Dans les trois autres Etats membres (Royaume-Uni, Danemark et République fédérale d'Allemagne) les travailleurs (ou leurs représentants) n'ont que la possibilité de saisir les tribunaux compétents s'ils n'ont pu obtenir satisfaction par le canal normal, utilisé dans tous les Etats membres, des organisations syndicales, délégués du personnel, comités d'entreprises ou commissions de conciliation. Il faut noter qu'au Royaume-Uni, la "Commission de l'égalité de traitement" ("Equal Opportunities Commission") peut assister les personnes qui le désirent mais non saisir le Tribunal du Travail s'il est raisonnable de penser que la plaignante ne le fera pas elle-même. Dans un tel cas, seul le Secrétaire d'Etat à l'Emploi peut le faire. Mais cette "Commission de l'égalité de traitement" a d'autres pouvoirs importants comme celui de procéder, de sa propre initiative, à des enquêtes officielles auprès des entreprises et de leur adresser éventuellement des "sommations" pour faire cesser des pratiques discriminatoires. Au Danemark et en

en République fédérale d'Allemagne, tout contrôle administratif dans les entreprises est considéré comme contraire aux usages et à l'ordre juridique interne. Les autorités publiques font confiance aux partenaires sociaux et surtout aux organisations syndicales pour veiller, dans le cadre de leur autonomie et de leur responsabilité, à la bonne application de l'égalité salariale. Si un "Conseil pour l'égalité" fonctionne au Danemark, aucun organe spécifique de ce type n'a encore été institué en République fédérale d'Allemagne.

Enfin, sur la question de savoir si les efforts d'information des travailleurs sur leurs droits ont été suffisants (article 7 de la Directive), il faut noter qu'en France l'affichage de la loi du 22 décembre 1972 est obligatoire sur les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauchage alors qu'en Belgique la convention collective n° 25 doit être annexée au règlement de travail des entreprises. En Irlande, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et au Danemark, le contenu des lois adoptées et les informations sur les moyens offerts

aux travailleurs pour faire valoir leurs droits ont fait l'objet d'une large publicité par tous les media et par la diffusion de dépliant ou de brochures explicatives. En Italie, des assemblées et des réunions ont été organisées par les syndicats, y compris sur les lieux de travail. Au Luxembourg, la publicité a été assurée par les organes de presse des syndicats et des mouvements féminins. En République fédérale d'Allemagne, le gouvernement fédéral a fait parvenir la Directive 75/117/CEE aux fédérations des parties aux conventions collectives en les priant de veiller à ce qu'elle soit respectée.

CARRES MOYENS HORAIRES BRUTS DES OUVRIERS DE L'INDUSTRIE (*)
(Ensemble des industries manufacturières)

	Octobre 1972			Octobre 1973			Octobre 1974		
	H	F	% écart	H	F	% écart	H	F	% écart
<u>BELGIQUE</u> (B.)	95,35	64,94	31,9	103,51	74,54	31,3	136,03	94,20	30,7
<u>ALLEMAGNE</u> (A.)	7,93	5,60	29,4	8,82	6,30	28,6	9,79	7,05	28,0
<u>FRANCE</u> (F.)	7,99	6,16	22,9	9,18	7,10	22,7	11,18	8,50	24,0
<u>ITALIE</u> (I.)	870	665	23,6	1.006	853	21,5	1.325	1.034	22,0
<u>LUXEMBOURG</u> (L.)	111,66	65,13	41,7	124,84	69,02	44,7	156,78	89,67	42,8
<u>PAYS-BAS</u> (N.)	6,73	4,46	34,2	7,75	5,20	31,9	9,12	6,42	29,6
<u>ROYAUME-UNI</u> (R.)	79,09	46,53	41,2	90,14	55,07	38,9	108,21	70,82	34,6
	Octobre 1975			Octobre 1976			Octobre 1977		
	H	F	% écart	H	F	% écart	H	F	% écart
<u>BELGIQUE</u> (B.)	155,72	111,06	28,7	172,73	121,85	29,5	188,69	133,39	29,3
<u>ALLEMAGNE</u> (A.)	10,49	7,61	27,5	11,24	8,13	27,7	12,04	8,73	27,5
<u>FRANCE</u> (F.)	12,83	9,84	23,6	14,99	11,33	24,4	16,88	12,80	24,2
<u>ITALIE</u> (I.)	1.542	1.200	20,8	(a)	(a)	(a)			
<u>LUXEMBOURG</u> (L.)	169,25	108,06	39,1	195,50	125,33	35,9	211,13	131,88	37,5
<u>PAYS-BAS</u> (N.)	10,35	7,58	26,8	11,18	8,32	25,6	(b)	(b)	(b)
<u>ROYAUME-UNI</u> (R.)	135,68	90,78	33,1	151,3	106,2	29,8	163,20	115,80	29,0

(a) Avril 1976.
(b) Avril 1977.

(*) Les écarts moyens de gains effectifs, où toutes les incidences structurelles se trouvent confondues, doivent être interprétées avec la plus grande prudence car ces écarts ne constituent pas, à l'évidence, une mesure statistique des discriminations salariales entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.