L'article de rémunération entre hommes et femmes dans la CEE

Autor(en): **J.C.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **71 (1979)**

Heft 2

PDF erstellt am: **09.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-385949

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

L'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans la CEE

On connaît la situation en ce qui concerne l'égalité de rémunération entre hommes et femmes en Suisse. Des progrès indéniables ont été accomplis à la suite de la ratification de la Convention N° 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment dans les services publics. Les statistiques sur l'évolution des salaires dans le secteur privé témoignent aussi de certains efforts visant au rapprochement des rémunérations entre les hommes et les femmes. Néanmoins des différences considérables subsistent encore, que les syndicats tendent à combler lors de chaque renouvellement des conventions collectives ou à l'occasion de négociations salariales.
Il est par conséquent intéressant de connaître aussi ce qui se passe ailleurs, par exemple dans les pays de la Communauté européenne. Or la Commission de cette dernière vient de publier un rapport sur l'application dans les législations nationales de la Directive émise à ce sujet au début de 1975. Cette Commission arrive à la conclusion que le principe de l'égalité des rémunérations n'a trouvé de réalisation complète dans aucun des pays de la Communauté. Dès lors, 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 question.
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.
Voilà pour la procédure. En ce qui concerne la situation sur le plan concret, les constatations faites par les commissionnaires ont été résumées de la manière suivante:

Discrimination déguisée

«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 voire de disparition quasi totale.
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 réalité.
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 œuvre 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 2500 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.»

Précisons que l'organe de la CEE a établi son rapport à l'aide des données communiquées par les gouvernements des Etats membres et par les organisations des employeurs et des travailleurs. Le document confirme qu'il reste encore beaucoup à faire, dans tous les pays, pour réaliser l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. A cet égard, comme le relève d'ailleurs la Commission elle-même, les syndicats ont un rôle capital à jouer. Ils doivent pour cela pouvoir aussi compter sur la participation active et la solidarité des travailleuses. J. Clz