

Egalité des salaires : Londres écoute Bruxelles

Autor(en): **Bugnion-Secretan, Perle**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **76 (1988)**

Heft [1]

PDF erstellt am: **25.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-278540>

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.

Egalité des salaires : Londres écoute Bruxelles

Pour marquer son 10e anniversaire, Femmes d'Europe consacre un copieux supplément à l'égalité entre hommes et femmes dans le droit communautaire. Un exemple d'application : l'Equal Pay Act.

Le droit communautaire est selon le Traité de Rome, un droit autonome, qui prime sur l'ordre juridique des Etats membres. Bien que la Suisse ne soit pas membre des Communautés Européennes, il est intéressant de voir où on en est à Bruxelles, vu les difficultés que rencontre chez nous la mise en œuvre de l'art. 4 al. 2 de la Constitution.

Le Traité de Rome mentionne le principe de l'égalité dans son art. 119, mais vu le caractère essentiellement économique des Communautés Européennes, il ne considère les femmes que dans leur rôle de « travailleuses » et dans le cadre de l'emploi. Il ne parle que de « l'égalité des rémunérations » pour un « même travail », mais il a été complété au cours des années par diverses directives contraignantes sur l'égalité des rémunérations, sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, sur l'égalité en matière de sécurité sociale et sur l'égalité entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris agricole, ainsi que sur la protection de la maternité.

FE rappelle le contenu de chacune de ces directives, donne la liste des dispositions d'application pour chacune d'elles et dans chaque Etat, indique les actions que la Commission des Communautés a intentées en cas d'infractions à ces directives, résume enfin les 19 décisions de la Cour de Justice sur l'interprétation des directives sur « l'égalité des rémunérations et des conditions de travail ». Ce numéro de FE est une somme, à la date d'aujourd'hui, en matière d'égalité dans les Communautés. Il pourrait être utilement étudié par qui s'occupe en Suisse ou d'égalité ou d'harmonisation de notre système juridique avec celui des Communautés.

Prenons un exemple : la directive 75/117 (égalité des rémunérations) et son application en Angleterre. Cette directive affirme pour l'essentiel que :

- le principe de l'égalité des rémunérations concerne l'ensemble des éléments et conditions de rémunération,

Un très vieux problème
(tiré de *Rote Patriarcher*,
Annette Frei,
Chronos Verlag).

- le système de classification professionnelle doit utiliser les mêmes critères pour les hommes et les femmes,
- le travailleur qui se sent lésé doit pouvoir intenter une action en justice en étant protégé contre le licenciement.

L'application bute notamment sur les points suivants :

- la définition de la rémunération par rapport aux prestations sociales,
- la notion de chef de famille,
- la valorisation de la force physique,
- les différences de rémunération entre le travail à plein temps et le travail à temps partiel principalement féminin.

La disposition d'application de base en Grande-Bretagne est la loi du 29 mai 1970 (Equal Pay Act, EPA), entrée en vigueur en 1975, complétée et amendée à plusieurs reprises, notamment selon les décisions de la Cour de Justice. L'EPA stipule entre autres que la clause d'égalité est incluse dans le contrat de travail d'une femme, même si elle n'y figure pas expressément.

L'EPA a institué une Commission dotée de pouvoirs étendus, tel celui d'envoyer une sommation pour faire cesser une discrimination, ou d'aider une personne qui veut intenter une action ; mais elle a aussi un office de conciliation et d'arbitrage. Elle



peut conseiller le gouvernement ; ainsi elle a proposé que la définition de « valeur égale » soit souple, et demandé que des fonctionnaires soient nommés avec le pouvoir de mener des enquêtes et d'adresser des recommandations aux tribunaux du travail.

La preuve de l'efficacité du système est la baisse spectaculaire des actions intentées devant l'Industrial Tribunal, qui ont passé de 1742 en 1976 à 91 en 1980.

En ce qui concerne la *jurisprudence*, les tribunaux anglais ont sollicité 8 fois l'avis de la Cour de Justice. Il n'est pas possible de résumer ici ces arrêts. Disons simplement que la Cour a réaffirmé que « le principe général de l'égalité appartient aux principes fondamentaux du droit communautaire ; et ce principe veut que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente, à moins qu'une différence ne soit objectivement justifiée ». C'est au défendeur, et non au demandeur, à en apporter la preuve.

Perle Bugnion-Secretan