

Or. fr.

Direction des Affaires Sociales
de la Main-d'Oeuvre et de
l'Education

DOCUMENT DE TRAVAIL

Division des Affaires Sociales
et des Relations Industrielles

MS/S/74.7

GRUPE DE TRAVAIL SUR LE ROLE DES FEMMES DANS L'ECONOMIE
(26 - 29 novembre 1974)

Point 9 de l'Ordre du Jour : l'Application du principe de
salaire égal à travail de valeur égale

(Note du Secrétariat)

1. Conformément au document MS/S/74.3 "Convocation du Groupe de Travail, point 7", les discussions concernant l'application du principe de "salaire égal à travail de valeur égale" sont prévues pour le 29 novembre sous le point 9 de l'Ordre du Jour.
2. Le Bureau International du Travail a autorisé l'OCDE à communiquer le rapport de la réunion d'experts sur l'Egalité de Rémunération (voir document ci-joint MEER/1974/3) aux membres du Groupe de Travail de l'OCDE. Ces derniers sont priés de bien vouloir étudier ce document qui étayera leurs discussions sur ce point.
3. La présente note a donc pour but :
 - (a) d'informer les membres du Groupe de Travail des résultats de la réunion d'experts sur l'Egalité des Rémunérations qui s'est tenue au Bureau International du Travail à Genève du 6 au 15 mai 1974 (voir rapport de l'OIT en annexe) ;
 - (b) de dégager les questions sur lesquelles les membres du Groupe de Travail souhaiteraient apporter plus de renseignements ;
 - (c) de relever les sujets particuliers qui pourraient faire l'objet de recommandations de la part du Groupe de Travail de l'OCDE.

4. Il ressort du rapport de l'O.I.T qu'il est difficile d'isoler le facteur "salaire égal" du contexte général de l'égalité des chances qui implique l'absence de toute discrimination sur la base du sexe ; c'est dire qu'en essayant d'aborder la question de l'application du principe : "salaire égal à travail de valeur égale", on soulève en fait, tous les problèmes liés à l'emploi féminin, car en additionnant leurs effets, ces facteurs déterminent les irrégularités de rémunérations féminines : (a) que ce soit l'éducation de base, l'accessibilité à l'instruction technique et scientifique, la formation professionnelle, l'éducation récurrente et la formation continue, par conséquent le niveau des qualifications de la population féminine active ; (b) que ce soit la ségrégation traditionnelle dans des métiers dits féminins, avec tout ce que comportent les préjugés à l'égard de la différenciation entre rôles masculins et féminins ; (c) que ce soit (plus particulièrement dans l'industrie) le confinement des femmes dans des occupations subalternes et peu rétribuées ; (d) que ce soit dans les habitudes de recrutement qui écartent les femmes de certaines professions, ou les habitudes de promotion qui donnent le plus souvent la préséance aux hommes, même si leurs qualifications sont à peine égales à celles de leurs concurrentes, ou qui, sans raison explicite, excluent les femmes des positions élevées (cadres et direction) ; (e) que ce soit les lois qui souvent mal interprétées, en protégeant les travailleuses, altèrent le contenu de leurs tâches et ainsi ne permettent plus de considérer leur travail comme de valeur "égale" ; (f) que ce soit la sempiternelle question des enfants de mères (de parents) qui travaillent et de l'interruption périodique et, souvent obligatoire, des activités professionnelles de certaines femmes pour faire face à leurs obligations familiales, due au manque de services collectifs pour garder les enfants d'âges pré-scolaire et scolaire ; (g) que ce soit le degré de participation des femmes aux activités syndicales et l'appui qu'elles peuvent attendre de telles organisations ; (h) que ce soit les systèmes et institutions propres à contrôler objectivement l'application du principe "salaire égal à travail de valeur égale". Enfin les prestations de la sécurité sociale et les régimes fiscaux peuvent aussi venir ajouter leurs effets à l'égalité réelle des salaires masculins et féminins.

La Nouvelle-Zélande vient de faire parvenir au Secrétariat une étude intitulée "Examen des conséquences sociales de l'application du principe de "salaire égal", qui confirme l'importance et la complexité du sujet. Ce document de travail est diffusé séparément sous la cote MS/S/74.6.

5. Dans leurs conclusions, les experts de l'O.I.T constatent, en effet, l'impossibilité de "séparer le problème de l'égalité de rémunération de la question plus vaste de l'égalité des chances et de traitement". On pourrait donc considérer l'objectif "égalité de rémunération" comme un puissant levier pour agir sur toutes les autres conditions d'emploi qui affectent le niveau des salaires féminins en accentuant leur inégalité par rapport aux rémunérations masculines.

* Annexe, par. 67 p.16.



6. Les membres du Groupe de Travail pourraient :

- premièrement, passer en revue les conclusions des experts du BIT, en gardant à l'esprit les autres points figurant à l'ordre du jour de cette première session, par exemple : données statistiques, garde des enfants, éducation récurrente, temps et vie de travail, etc.
- deuxièmement, voir quels apports ces divers facteurs pourraient faire en vue de l'amélioration des rémunérations féminines ;
- troisièmement, quels aspects particuliers devraient être étudiés de façon plus approfondie, pour contribuer à l'application effective du principe d'égalité dans les divers secteurs économiques et,
- quatrièmement décrire les réalisations (succès et échecs) innovées dans leur pays respectif pour mieux appliquer l'égalité des salaires.

Les réalisations présentées par les experts pourraient concerner :

(i) L'évaluation des emplois masculins et féminins, les critères utilisés pour faire justice au travail "de valeur égale" sans qu'il soit absolument similaire ; il devient de plus en plus évident que certains métiers, occupés plus spécialement par des femmes, sont souvent sous-classés et, par conséquent ne seront jamais payés à leur juste valeur. Les postes de ce genre se retrouvent dans tous les secteurs : industrie, commerce, services, professions libérales. Il ne s'agit pas uniquement de décrire les tâches mais d'analyser aussi les qualités et aptitudes exigées par un travail donné : la formation nécessaire, le niveau des qualifications, l'agilité et la dextérité, par exemple (certains travaux fins dans le nylon ne peuvent être exécutés que par des femmes qui ont des doigts appropriés pour ces travaux, comme certains travaux de force ne peuvent être confiés qu'à des colosses qui souvent touchent des primes pour travaux lourds ou dangereux...). La comparaison des exigences de poste devrait donc prendre en considération tous les facteurs, y compris la rareté de certaines capacités ou aptitudes pour lesquelles les femmes, aussi bien que les hommes, auraient droit aux primes spéciales en vigueur.

Le Groupe de Travail devrait, sur la base des diverses expériences nationales, juger des méthodes les plus efficaces pour donner un sens à l'expression "travail de valeur égale". Il serait intéressant d'examiner des cas précis de classification de postes, en relation avec les échelles de salaires du métier ou de la profession en question et aussi en relation avec les écarts de salaire entre hommes et femmes, et d'en analyser l'explication donnée pour justifier ces écarts.

(ii) Les données statistiques : à ce sujet, le Groupe de Travail se reportera aux paragraphes 20 à 23 ainsi qu'au paragraphe 8 des conclusions du document de l'OIT (MEER/1974/3). Il pourrait examiner plus en détails les lacunes à combler pour améliorer les informations sur l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, sur les causes des écarts de salaire telles que : durée du travail, âge, (encore qu'il puisse s'agir ici d'une autre forme de discrimination), du niveau d'instruction, du degré de féminisation des métiers manuels et aussi intellectuels (enseignantes par exemple), l'état civil et des avantages accessoires (Fringe benefits) jouent également un rôle, car la population active féminine compte plus de célibataires (qui souvent ont des parents à charge) que la population masculine (les chefs de famille étant les principaux bénéficiaires des allocations familiales et de la reversibilité des prestations aux assurances sociales sur leurs femmes et leurs enfants, etc).

Le Groupe de Travail pourrait intégrer, dans ses conclusions concernant le point 5 de l'Ordre du Jour : "les données statistiques", des propositions plus spécifiques quant à l'amélioration des données statistiques relatives à l'égalité des rémunérations.

(iii) Les aspects législatifs (notamment les lois protégeant certaines catégories du travail de nuit) sont souvent sources de distorsion entre les salaires féminins et masculins car, malgré les ratifications de la Convention 100 du BIT, malgré les garanties fournies par les conventions collectives en rapport avec les salaires existants réellement, les procédures de recours, les moyens de contrôle, et les sanctions sont très disparates, et il serait intéressant d'en connaître les modalités.

(iv) Les disparités de rémunération entre professions et régions, les insuffisances de la classification des métiers et de l'évaluation des tâches. Les représentants de certains pays pourront décrire certaines de leurs expériences en la matière.

7. L'examen serré du document de travail présenté par la Nouvelle-Zélande sur les implications sociales de l'égalité des rémunérations (MS/S/74.6) permettra aussi au Groupe de Travail d'aborder le problème dans une nouvelle perspective et d'examiner si les conclusions et recommandations proposées dans cette étude (paragraphe 132 à 137) pourraient être entérinées par les autres pays Membres de l'OCDE ou si, le Groupe de Travail souhaiterait faire des propositions différentes ou complémentaires à cet égard.

8. Le document du BIT et la Note de la Nouvelle-Zélande auront permis au Groupe de Travail, d'une part,

(a) d'analyser les éléments qui exercent une influence sur l'application du principe "salaire égal à travail de valeur égale",

(b) de mettre, d'autre part, en lumière les obstacles auxquels se heurte l'application du principe et les difficultés juridiques et économiques qu'il soulève, et encore les conséquences sociales que l'objectif d'égalité, une fois atteint, entraînerait non seulement pour la situation économique de la femme, mais aussi pour la famille et le comportement respectif de ses membres, pour l'offre et la demande d'emplois sur le marché du travail, pour les changements d'attitudes et de rôles et pour l'ensemble des politiques sociales qui devraient viser à apporter les réformes propres à répondre aux nouveaux modes de vie des travailleurs, hommes et femmes de tous âges et de toute profession.



Fundação Cuidar o Futuro