

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

REUNION D'EXPERTS SUR L'EGALITE DE REMUNERATION  
(Genève, 6-15 mai 1974)

Rapport



1. Conformément à la décision prise par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, à sa 192e session (Genève, février 1974) une réunion d'experts sur l'égalité de rémunération hommes-femmes dans les pays industrialisés s'est tenue à Genève du 6 au 15 mai 1974.

2. Vingt et un experts en provenance des milieux gouvernementaux, employeurs, travailleurs et scientifiques ont participé à la réunion. Des représentants de l'Organisation de coopération et de développement économiques, de la Confédération internationale des syndicats libres, de la Confédération mondiale du travail, de la Fédération syndicale mondiale et de l'Organisation internationale des employeurs assistaient à la réunion à titre d'observateurs. On trouvera en annexe du rapport la liste des participants.

3. La réunion a élu comme présidente Mme L. Räsänen, secrétaire générale du Conseil pour l'égalité de Finlande; comme vice-présidents, M. F. Bleeckx, directeur des Affaires sociales de la Fédération de l'industrie textile belge et Mme Patterson, section des affaires féminines, Syndicat national des travailleurs du transport du Royaume-Uni et comme rapporteur, Mlle S.M. Gelber, directrice de la main-d'oeuvre féminine au Département du travail du Canada.

4. La réunion avait pour secrétaire général M. A.A. Shaheed, chef du Département des conditions de travail et de vie du Bureau international du Travail, assisté de M. E. Kane, chef du Service des conditions générales de travail.

5. M. Astapenko, sous-directeur général du Bureau international du Travail, en ouvrant la séance inaugurale, a souligné l'importance qui s'attache à examiner l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans le cadre des travaux préparatoires de l'Année internationale de la femme en 1975. C'est la première fois, depuis l'adoption par l'OIT de la convention n° 100 et de la recommandation n° 90, que le problème de l'égalité de rémunération fait l'objet d'une réunion du BIT. Les deux instruments ont eu un impact important dans de nombreux pays pour la promotion des droits essentiels des travailleurs mais les progrès enregistrés au niveau de l'application sont très variables d'un pays à l'autre. Cette réunion, qui sera certainement suivie par d'autres concernant les pays en voie de développement, a été convoquée pour faire le point des résultats atteints dans l'application du principe "à travail égal, salaire égal" dans les pays industrialisés, d'étudier les difficultés rencontrées dans ces divers pays et dans les différents secteurs d'activité, de confronter les expériences et de proposer des solutions pratiques.

Discussion générale

6. Pour servir de base aux discussions, le Bureau a préparé un rapport de synthèse sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans les pays industrialisés<sup>1</sup> qui résume l'évolution de la législation sur l'égalité de rémunération et les principaux obstacles auxquels se heurte actuellement son application. En outre,

<sup>1</sup> Réunion d'experts sur l'égalité de rémunération : document n° 1 : Egalité de rémunération entre hommes et femmes dans les pays industrialisés.



quatre documents de travail ont été présentés sur la situation nationale dans le domaine de l'égalité de rémunération, respectivement au Canada et aux Etats-Unis<sup>1</sup>, dans les Etats d'Europe membres de la CEE<sup>2</sup>, en URSS<sup>3</sup> et en Pologne<sup>4</sup>. Les experts ont souligné l'intérêt de ces documents, tout en notant que certaines données n'étaient pas toujours à jour et que certaines expressions employées étaient incertaines.

7. De nombreux experts ont évoqué l'évolution récente de la législation et de la pratique dans leur propre pays. La plupart des Etats ont ratifié la convention n° 100<sup>5</sup> et ont inscrit, assez souvent, le principe de l'égalité de rémunération dans leur Constitution. Dans presque tous les cas, afin de favoriser et d'assurer l'application du principe, des dispositions législatives et réglementaires antidiscriminatoires en matière de rémunération ont été adoptées. Ces dispositions datent quelquefois, comme en URSS, de plus de cinquante ans. Dans d'autres cas, comme au Canada et aux USA, des législations récentes ont permis d'étendre très largement le d'application du principe. De plus, les conventions collectives négociées dans la plupart des pays comportent généralement l'élimination de toutes mesures pratiques de caractère discriminatoire. Aussi bien des progrès substantiels ont-ils été enregistrés dans de nombreux pays au cours de ces dix dernières années, même si ces progrès ne sont pas toujours traduits dans les statistiques. Ces progrès affectent notamment les secteurs secondaire et tertiaire de l'économie ainsi que certaines catégories de travailleurs.

8. Cependant, il ne faudrait pas céder toutefois à l'illusion que l'inscription dans la loi du principe suffise à éliminer, dans la pratique, toute discrimination en matière salariale. Les experts ont souligné à ce propos que, dans d'assez nombreux cas, la situation restait peu satisfaisante pour les travailleuses. Force était de reconnaître que l'égalité de rémunération n'est pas toujours traduite dans les faits. L'ampleur de la disparité de salaire entre hommes et femmes enregistrée dans certaines branches d'activité et le bas niveau des salaires dans certaines professions occupées en majorité par des femmes font que le problème garde actuellement toute son actualité. Car de nombreuses questions n'ont pas encore trouvé leur solution et des obstacles et des difficultés multiformes se rencontrent dans nombre de pays.

9. La plupart des experts ont reconnu la nécessité, avant d'aller plus loin dans la discussion, de s'entendre sur la signification du principe de l'égalité de rémunération. Si l'application pratique de ce principe se heurte en effet depuis longtemps à des difficultés et si l'on ne peut évaluer facilement dans quelle mesure il est vraiment appliqué de nos jours, c'est peut-être parce qu'il n'en existe pas une définition suffisamment précise et universellement admise, bien des ambiguïtés découlant de l'expression : "à travail égal, salaire égal". Une clarification s'impose. On a reconnu à l'unanimité que le principe d'interdiction de différenciation des salaires sur la seule base d'une différence de sexe devrait être maintenu conformément à la convention n° 100 de l'OIT. On a considéré qu'il y avait un manque de clarté dans la terminologie utilisée dans différentes interprétations des termes "travail de valeur égale" et, dans ces conditions, un expert a indiqué sa préférence pour l'expression "travail égal". Il demeure également nécessaire de préciser ce que l'on entend par rémunération. Pour comparer les salaires des hommes et des femmes au niveau national et international, il est indispensable de définir clairement les éléments de la comparaison. A ce sujet, un expert a signalé que, par référence à la situation en URSS, la rémunération devrait être fondée pour tous les travailleurs sur les critères de la quantité et de la qualité du travail accompli et compte tenu d'autres facteurs non discriminatoires comme l'importance de l'activité pour l'économie nationale, le niveau de qualification, la complexité de la tâche et les conditions de travail.

---

<sup>1</sup> Document de travail n° 2 : L'égalité de rémunération au Canada et aux Etats-Unis par Mlle S.M. Gelber.

<sup>2</sup> Document de travail n° 5 : L'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans les Etats d'Europe membres de la CEE par E. Sullerot.

<sup>3</sup> Document de travail n° 4 : L'égalité de rémunération en URSS par Mme Y. Kourchounova.

<sup>4</sup> Document de travail n° 3 : L'égalité des droits des femmes en matière de travail en Pologne par J. Grabania.

<sup>5</sup> Au 1er février 1974, 79 Etats ont ratifié la convention n° 100.



10. Une seconde source de difficultés résulte de l'insuffisance des données disponibles en matière de salaire féminin et surtout de l'absence d'informations statistiques valables en la matière. Tout en reconnaissant les difficultés d'établir des statistiques complètes et sérieuses sur le plan national et dans les différentes branches et professions, les experts ont estimé que cette opération était indispensable pour approfondir l'étude des problèmes posés par l'inégalité de rémunération, en permettant de suivre l'évolution des gains, de mesurer régulièrement les progrès réalisés, d'orienter les politiques et d'adopter des mesures efficaces, et de porter enfin des informations objectives à la connaissance des organismes responsables et éclairer l'opinion publique.

11. Les experts ont unanimement reconnu qu'il était peu réaliste d'isoler l'égalité de rémunération entre hommes et femmes de l'ensemble des problèmes qui conditionnent le statut de la femme au travail et dans la société. En effet, de nombreux facteurs entrent en ligne de compte qui forment obstacle à l'application du principe et expliquent sans doute les difficultés rencontrées à cet égard. Parmi ces facteurs, certains concernent directement les aspects main-d'oeuvre et emploi du travail féminin, le salaire n'étant seulement qu'un des indicateurs des conditions économiques et professionnelles réservées aux femmes. D'autres facteurs, de caractère sociologique et culturel, sont inhérents à la condition particulière de la femme dans la société, dans la mesure surtout où celle-ci doit assumer le triple rôle de travailleuse, de mère et de citoyenne. Dans ces conditions, c'est dans l'optique globale des problèmes posés par le travail féminin que l'on doit placer l'examen de l'égalité de rémunération en prenant en considération toutes les conditions et toutes les incidences qui conduisent à la situation d'infériorité des femmes travailleuses sur le plan de la rémunération. Le problème doit donc être envisagé en particulier par référence aux aspects économiques et sociaux suivants qui déterminent, directement ou indirectement, la condition de la femme dans la vie professionnelle :

- principes et méthodes de rémunération des femmes en général;
- conditions de travail, horaire de travail...;
- situation du marché de l'emploi et secteurs d'emploi;
- conditions d'embauche et de classification lors de la mise au travail;
- promotion, avancement à l'ancienneté;
- éducation générale, formation et qualifications professionnelles;
- égalité des chances et des responsabilités.

12. Tout en considérant comme sérieuses les difficultés de caractère général liées à l'imprécision des définitions et des statistiques ainsi qu'à la complexité et l'ampleur des facteurs en cause, plusieurs experts ont mis l'accent sur d'autres difficultés complémentaires expliquant, en particulier dans leurs pays respectifs, que l'écart des salaires entre hommes et femmes ne s'atténuait que très lentement. On retiendra, parmi les facteurs invoqués, l'insuffisante détermination des pouvoirs publics de faire respecter la législation, l'imprécision et la complexité de cette dernière, et les possibilités diverses de la tourner, la distorsion entre les salaires, garantis dans les conventions collectives, et les salaires réels, les disparités de rémunération entre professions et régions, les insuffisances des classifications professionnelles et des évaluations des tâches, etc.

13. Poursuivant l'analyse des difficultés d'application du principe de l'égalité de rémunération, de nombreux experts ont évoqué les problèmes découlant de la législation protectrice, établie en faveur uniquement des femmes au travail, et considérée par certains experts comme une source de discrimination et un obstacle à l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes.

14. Pour ce qui concerne la protection de la maternité, dont le principe est communément admis dans tous les pays, les experts ont été unanimes à considérer que cette question dépassait le domaine de la législation protectrice et relevait de la politique sociale nationale, car il s'agit d'un droit et d'une fonction intéressant l'avenir de la collectivité dans son ensemble et il est juste que des mesures spéciales soient imposées afin de permettre aux femmes de remplir leur rôle maternel. Par contre, des divergences d'opinion sont apparues sur le sort qui devrait être réservé aux autres normes de protection ne s'appliquant qu'aux femmes. Plusieurs experts, tout en reconnaissant leur validité dans des cas exceptionnels et pour des



Fundação Cuidar o Futuro



raisons physiologiques, ont préconisé l'abolition progressive de ces normes ou leur extension, chaque fois que cela est essentiel et possible, à tous les travailleurs afin de faciliter l'intégration complète des femmes dans la vie professionnelle et d'éliminer tous les obstacles à l'égalité de chances et de traitement. Dans cette perspective, l'effort devrait porter plutôt sur l'amélioration des conditions générales d'emploi de tous les travailleurs, les mêmes normes de protection devant s'appliquer indistinctement aux uns et aux autres. D'autres experts ont estimé au contraire que des mesures de protection particulières continuaient à être indispensables pour des raisons d'hygiène et de sécurité et pour des raisons sociales et que l'existence d'une législation protectrice ne pouvait être utilisée comme un argument de discrimination. Ils ont souligné que l'on n'a pas constaté dans les secteurs où les dérogations se sont multipliées (santé et alimentation) un progrès plus sensible vers l'égalité de rémunération. Un expert a suggéré qu'il soit effectué une étude sur la loi et la pratique dans les différents pays et surtout sur les effets que l'interdiction du travail de nuit et ces dérogations ont entraîné à long terme sur l'ensemble de la situation professionnelle des femmes et, en particulier, sur leur dispersion dans l'emploi et sur leur promotion. C'est seulement au terme de cette étude, que pourrait entreprendre le BIT, qu'il devrait être possible d'évaluer l'impact de la législation protectrice, de reconnaître si elle est encore justifiée et si elle restreint effectivement les chances des femmes dans leur vie professionnelle.

15. Après avoir signalé les principaux obstacles rencontrés dans leur pays et d'une manière générale pour la pleine réalisation du principe de l'égalité de rémunération, de nombreux experts ont évoqué les moyens à mettre en oeuvre pour améliorer la situation. Plusieurs d'entre eux, sans méconnaître l'importance de la négociation collective, ont estimé que les pouvoirs publics avaient un rôle essentiel à jouer, par l'intermédiaire de l'élaboration de la législation appropriée, de l'établissement d'une réglementation d'application détaillée et dans des domaines comme la fixation d'un salaire minimum applicable à tous les travailleurs dont les femmes représentent souvent le groupe qui reçoit les salaires les plus bas. D'autres experts ont insisté sur le rôle des négociations collectives qui ont permis dans quelques cas de progresser substantiellement dans l'application de principe, notamment dans le cadre des entreprises. Il a été mentionné que c'est un faux problème d'opposer l'autonomie de la négociation collective à l'intervention contraignante des autorités politiques ou administratives, car ces deux types d'intervention sont complémentaires.

## Fundação Cuidar o Futuro

16. Quelques experts ont souligné l'importance qui s'attache à disposer d'évaluations des tâches rationnelles et tenant dûment compte de la valeur des travaux accomplis par les femmes. On a évoqué à ce sujet les efforts entrepris dans certains pays, comme la République fédérale d'Allemagne, et au niveau européen, pour établir ou développer les systèmes d'analyse scientifique des emplois et des postes, comportant notamment une évaluation objective du facteur "force physique", pour classer ces postes suivant des critères plus équitables et pour établir, en conséquence, des modèles de rémunération plus appropriés.

17. D'autres experts ont attiré l'attention sur différentes mesures concrètes de nature à favoriser rapidement l'égalité de rémunération et, en particulier, à renforcer les moyens de faire respecter les textes en vigueur. Parmi ces mesures, on relèvera la recherche systématique portant sur les écarts de salaire, leur nature et leur origine, la diffusion de ces informations sur le plan national et international, la généralisation du contrôle de l'application des législations et clauses relatives à l'égalité de rémunération dans toutes les entreprises y compris les plus petites, l'établissement d'une grille unique de classifications et de salaires, le libre accès à tous les métiers des personnes dûment qualifiées, l'amélioration des qualifications des femmes dans le cadre de la formation continue, la reconnaissance des diplômes et de la formation acquise par l'expérience...

18. Plusieurs experts ont mentionné le rôle utile de la convention de l'OIT n° 100 qui a inspiré la plupart des législations nationales, mais il a été signalé que, très souvent, l'inégalité de rémunération subsistait malgré la stricte observance des principes énoncés dans l'instrument. Peut-être conviendrait-il d'en renforcer les mécanismes d'application ? Peut-être même pourrait-il être nécessaire de réexaminer son contenu afin de l'adapter plus précisément à la situation prévalant actuellement dans de nombreux pays ?





19. Quelques experts ont fait ressortir enfin que l'on pouvait espérer, dans le courant de ces toutes prochaines années, une nouvelle diminution de l'écart entre les salaires masculins et féminins en raison principalement de l'augmentation sensible du niveau des qualifications des femmes en liaison avec le développement des possibilités de formation professionnelle en leur faveur, de l'évolution des mentalités et des pressions de l'opinion, du développement des équipements sociaux au bénéfice des familles des travailleuses et par les progrès enregistrés en matière d'égalité de rémunération dans le secteur public. Dans quelques pays, l'évolution de la situation du marché du travail qui, comme au Japon, se caractérise par une pénurie de personnel, pourrait également avoir un effet positif sur le niveau de rémunération des femmes.

#### Données statistiques

20. Les experts ont procédé à une longue discussion sur la nécessité de disposer de données statistiques adéquates permettant de contrôler l'évolution et la composition des gains féminins et les progrès réalisés dans l'application de l'égalité de rémunération. Il a été signalé que la publication de statistiques est un puissant moyen pour informer l'opinion publique sur l'étendue et la nature du problème et pour susciter des appuis dans l'action visant à réduire les inégalités.

21. Bon nombre d'experts ont manifesté le regret que les statistiques concernant les salaires et les gains actuellement disponibles ne permettent pas une comparaison rigoureuse ou une évaluation précise même à l'échelon national. Au mieux, elles constituent des indicateurs approximatifs mais ne peuvent être utilisées pour mesurer les progrès réalisés dans l'application. Cette insuffisance résulte de divers facteurs : couverture étroite, définitions imprécises, présentation non différenciée. Les petites entreprises n'appartenant pas à des organisations et branches d'activité, telles que les services, dans lesquelles de grands nombres de femmes se trouvent concentrés sont parfois exclus du champ des données. Les définitions de concepts fondamentaux tels que la rémunération, les catégories professionnelles et les niveaux de qualification manquent souvent de clarté et de cohérence. Les chiffres publiés sont souvent des agrégats ou des moyennes qui n'indiquent pas la fréquence ou la dispersion, ne tiennent pas compte du nombre des heures de travail, des systèmes de rémunération, des paiements en nature ou des absences rémunérées, et ne laissent apparaître aucune différenciation selon l'âge, l'ancienneté, la qualification, la dimension de l'entreprise, la spécificité des tâches ou les éléments de la rémunération.

22. Plusieurs experts ont fait des suggestions en vue de l'amélioration du rassemblement et de la présentation des statistiques de manière à les rendre plus utiles dans l'application de l'égalité de rémunération. S'agissant de la couverture des statistiques, certains experts ont demandé que tous les secteurs et branches d'activité, y compris les services, soient concernés et que soit indiquée la proportion des femmes qui y sont employées. Les statistiques devraient être mises au point par catégorie professionnelle de manière à faire ressortir les relations entre branches et au sein des branches. Pour ce qui est du contenu des statistiques, un expert a proposé les directives suivantes : les taux horaires devraient apparaître et pas seulement le total des gains; seuls les taux applicables aux adultes devraient être utilisés comme base; il faudrait définir les catégories professionnelles aussi étroitement que possible; tous les suppléments à la rémunération, qu'ils soient fournis en même temps que les salaires ou séparément, devraient être comptés sauf ceux qui ont trait à des différences de conditions (par exemple : primes d'ancienneté ou allocations familiales). Un autre expert a fait observer que les statistiques limitées aux moyennes arithmétiques ne sont pas suffisantes : des conclusions plus utiles pourraient être tirées si une mesure de répartition selon la fréquence, telle qu'une médiane, un quartile ou un décile, était employée. En ce qui concerne la méthodologie, il a été suggéré de recourir à des enquêtes par sondage puisque même les meilleures statistiques générales ne permettent pas une analyse suffisamment fine.

23. Les experts ont noté qu'au cours des années, différents organes de l'OIT, y compris la Conférence internationale du Travail et les conférences des statisticiens du travail, ont adopté des instruments et résolutions établissant des normes pour le rassemblement et la publication de statistiques mais que la mesure dans laquelle elles sont appliquées dans la pratique varie énormément. Tout en reconnaissant que les activités de l'OIT en ce domaine, comme dans d'autres, ont à prendre en considération les priorités de l'ensemble des Etats



Membres, ils ont formé l'espoir qu'à titre de programme à long terme l'OIT sera en mesure d'aider à développer une méthodologie réaliste pour l'évaluation des progrès réalisés dans l'application de l'égalité de rémunération, encourager la mise au point de statistiques nationales fiables et comparables, rassembler et diffuser des informations sur les méthodes utilisées dans différents pays et améliorer les procédures en vue de la communication réciproque de données entre organisations internationales et leurs Etats Membres. En tant qu'activités pour l'avenir immédiat, la suggestion a été faite que l'OIT élabore une analyse statistique des salaires féminins et du problème de l'inégalité, fondée sur les dernières données disponibles, présentée avec toutes les précautions et réserves voulues, puis la publier en temps voulu pour l'Année internationale de la femme.

#### Rôle des conventions collectives

24. Les experts ont considéré que les conventions collectives peuvent jouer un rôle important dans la réalisation de l'égalité de rémunération. La nature et l'étendue de ce rôle dépendraient toutefois du système juridique et des régimes de négociation collective de chaque pays. Dans certains pays, y compris la plupart de ceux d'Europe, la majorité des travailleuses sont directement ou indirectement couvertes par les dispositions des conventions collectives; en conséquence, ces conventions constituent un moyen extrêmement important pour l'application du principe de l'égalité de rémunération. En outre, dans un certain nombre de pays européens, les conventions collectives peuvent être étendues par les pouvoirs publics à tous les travailleurs dans le secteur intéressé et rendues obligatoires. Leurs répercussions s'étendent ainsi bien au-delà des parties signataires. Dans d'autres pays, comme le Canada et les Etats-Unis, seule une minorité des travailleurs est couverte et les conventions collectives ne couvrent pas la plupart des professions exercées par les femmes et, pour cette raison, n'ont à ce point de vue pas la même importance.

25. Toutefois, même dans les pays européens, l'efficacité des conventions collectives est souvent limitée par le fait que beaucoup de femmes travaillent encore dans des secteurs, des branches d'activité, des entreprises ou des professions auxquels ne s'applique aucune convention; les conditions d'emploi étant déterminées par des contrats d'emploi individuels, quelle qu'en soit la forme. Un autre facteur limitatif vient de ce que les conventions collectives fixent des taux minima; les taux réels peuvent être très différents et le simple établissement de taux minima égaux n'assurera pas l'égalité de rémunération. Un autre problème consiste à faire entrer les femmes dans des structures qui sont déjà imparfaites; dès le départ, les anomalies dans l'échelle hiérarchique et les écarts de salaire en général doivent être corrigés. Fait encore plus significatif, les conventions collectives à elles seules ne peuvent constituer un moyen de résoudre le problème fondamental de l'inégalité de chances dans l'emploi et l'avancement.

26. En dépit de ces limitations, les conventions collectives peuvent être un moyen efficace pour supprimer diverses sortes de discrimination. Une fois encore, la façon d'y parvenir dépendra des pratiques nationales. La mesure dans laquelle les pouvoirs publics peuvent exercer une influence sur le contenu des conventions est beaucoup plus grande dans certains pays que dans d'autres. Dans nombre de pays, les dispositions dans les conventions ou contrats individuels incompatibles avec la législation ou les réglementations sont nulles et non avenues. C'est là une sauvegarde importante, mais il faut établir un mécanisme au moyen duquel on puisse déterminer si une disposition donnée est acceptable. Une autre possibilité dans certains pays est la mise en vigueur de directives à suivre dans la formulation des dispositions des conventions collectives ou même l'adoption d'une disposition obligatoire selon laquelle les conventions collectives, et notamment celles qui sont sujettes à extension, doivent contenir certains types de clauses.

27. Pour ce qui est du contenu des conventions collectives, les experts ont exprimé des vues différentes quant à la question de savoir si des clauses exigeant expressément l'égalité de rémunération sont nécessaires. Certains experts ont émis l'avis que les conventions collectives devraient préciser les méthodes au moyen desquelles le principe de l'égalité de rémunération devrait être appliqué. D'autres ont déclaré qu'il est important de faire en sorte que rien dans une convention ne soit contraire au principe de l'égalité de rémunération. Dans certains





cas, l'égalité de rémunération est réalisée depuis longtemps et des clauses spéciales seraient superflues.

28. Un certain nombre d'idées ont été émises sur les méthodes permettant d'assurer que les conventions collectives ne soient pas discriminatoires. Premièrement, les barèmes distincts pour les hommes et pour les femmes devraient être supprimés. Cela a déjà été fait dans de nombreux pays et c'est une condition préalable à la réalisation de l'égalité de rémunération. Deuxièmement, les critères en vue de la classification et de l'évaluation des tâches devraient être élaborés sans aucune distinction fondée sur le sexe. Troisièmement, les compléments salariaux devraient être calculés sur la même base pour les femmes que pour les hommes. Enfin, des procédures devraient être établies pour le règlement des conflits ayant trait à la réalisation de l'égalité de rémunération et il faudrait que les travailleurs et leurs organisations participent à tout mécanisme créé à cet effet. Un expert a souligné à cette occasion le rôle et les responsabilités spéciales des organisations de travailleurs.

### Analyse des postes

29. Les experts ont reconnu qu'une difficulté majeure pour appliquer le principe de l'égalité de rémunération était constituée par l'absence d'une définition généralement acceptée de l'expression "travail de valeur égale". On peut noter toutefois qu'en choisissant cette formulation dans la convention n° 100, la Conférence a délibérément refusé de réduire le principe d'égalité de rémunération à la notion de "travail égal".

30. Parmi les moyens de donner effet au principe sur une base plus large que celle du "travail égal", de nombreux experts ont considéré que l'analyse des postes représentait un instrument essentiel. On a souligné qu'en raison de la ségrégation croissante entre les emplois, il était important de trouver le moyen d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération en dehors des postes occupés essentiellement par l'un ou l'autre sexe. Il existe actuellement une tendance à considérer comme emplois féminins et en même temps à sous-classer les postes qui sont occupés principalement par des femmes.

31. Quelques experts, tout en reconnaissant l'utilité de l'analyse des postes, ont estimé que ce n'était qu'une méthode parmi d'autres et qu'elle comportait, d'autre part, certaines limitations et certains pièges. En effet, les taux des salaires et leurs différences sont normalement fixés non pas par référence à des considérations abstraites, mais par l'intermédiaire de la négociation; dans les pays d'économie de marché, la situation du marché du travail et la force respective des parties constituaient des facteurs décisifs que l'analyse des postes ne devrait pas sérieusement affecter. En outre, les structures salariales actuelles se sont développées depuis longtemps en relation avec des facteurs complexes d'ordre politique, économique, social et historique : les systèmes d'analyse des postes visant à assurer l'application de l'égalité de rémunération sont donc susceptibles d'altérer l'ensemble de ces structures et, de ce fait, d'être rejetés. Le problème, c'est d'intégrer les femmes dans des structures qui n'ont pas été établies sur la base de l'analyse des postes. A l'instar des mécanismes d'analyse des postes eux-mêmes, il existe un danger de manipulation consistant à donner une couverture pseudo-scientifique à ce qui n'est en fait qu'une simple confirmation du statu quo. Les critères appliqués et la valeur qu'on leur assigne peuvent établir une nouvelle discrimination en sous-évaluant les caractéristiques spécifiques des catégories de travaux accomplis généralement par les femmes.

32. Des suggestions ont été faites par quelques experts afin de s'assurer que l'analyse et la classification des postes étaient réalisées en toute équité. Il a été noté que l'on devait prendre en compte toutes les caractéristiques et les exigences du poste, et cela indépendamment du sexe. L'objectif doit être d'éviter d'identifier les postes comme des "postes d'hommes" ou des "postes de femmes". La description des tâches doit être établie avec soin et les différences qui revêtent peu d'importance pratique ne doivent pas être utilisées comme des prétextes pour établir des différences de classification. Lorsque des certificats ou des diplômes sont exigés pour occuper certains postes, la valeur que l'on doit leur attribuer doit être appliquée avec logique. Les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient s'efforcer de mettre au point des définitions et des critères valables pour toutes les entreprises d'une



industrie donnée et pour parvenir autant que possible à une classification harmonieuse des différents emplois sur une base intersectorielle. Afin d'éliminer les situations où les femmes sont classées dans la partie inférieure d'une gamme de catégories professionnelles artificiellement importante, le nombre des catégories devrait être réduit au minimum. Les procédures d'analyses de postes devraient être suffisamment simples pour que les travailleurs puissent les comprendre et les contrôler. Les représentants des travailleurs, y compris une proportion équitable de femmes, devraient participer à l'élaboration et à l'application des systèmes d'analyses de postes. Enfin, la recherche fondamentale sur l'analyse et la classification des postes devrait être poursuivie et ses résultats devraient être largement diffusés.

#### L'amélioration des bas salaires

33. Plusieurs experts ont attiré l'attention sur les caractéristiques de la répartition professionnelle des femmes et sur les conséquences de cette répartition sur leur situation salariale. Ils ont fait remarquer une tendance à la concentration des femmes qui travaillent dans quelques secteurs et branches où elles représentent une proportion très importante de la main-d'oeuvre employée et dans les petites entreprises. Or ce sont justement dans ces secteurs et dans ces branches que l'on rencontre les salaires les plus modestes en valeur absolue et les plus bas relativement à la situation des rémunérations prévalant dans les autres secteurs et les autres branches de l'économie de chaque pays. Il peut donc paraître opportun, pour améliorer la situation salariale des femmes dans la perspective d'un rapprochement avec celle des hommes, d'adopter des mesures visant à améliorer l'ensemble des salaires les plus bas de préférence et par priorité dans les quelques secteurs qui occupent une importante main-d'oeuvre féminine.

34. Certains experts ont mis en doute la validité d'une telle approche dans la mesure où le niveau des salaires n'est pas fixé discrétionnairement par les employeurs mais résulte de la situation économique de chaque secteur, de sa structure, de son organisation et de la part du coût de la main-d'oeuvre dans le prix de revient. Aussi bien, on constate que dans ces secteurs où la main-d'oeuvre féminine est dominante, l'écart entre les salaires masculins et féminins est souvent moindre que dans les autres secteurs et que chaque fois que des mesures spécifiques ont été prises pour augmenter les plus bas salaires dans une branche, les écarts se sont rétablis assez rapidement, les femmes continuant à recevoir les plus bas salaires. Il a été noté également que l'on manque d'informations sûres concernant la proportion des coûts salariaux dans les coûts de production et la mesure dans laquelle les salaires les plus bas peuvent être relevés sans compromettre l'équilibre des entreprises. D'autres experts ont relevé que la persistance de ces très bas salaires était, dans certains cas, liée à l'absence ou à la faible organisation des partenaires sociaux intéressés et, par voie de conséquence, au faible développement des négociations collectives.

35. La majorité des experts a reconnu l'interdépendance étroite des problèmes des basses rémunérations et de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et a préconisé, sur la base d'assez nombreuses expériences nationales en la matière, que l'on puisse disposer d'un salaire minimum interprofessionnel pour tous les travailleurs, hommes et femmes, et de salaires de base unique dans les conventions collectives. Ces dispositions générales devraient concerner aussi bien le secteur public, les services, que le secteur industriel. En outre, au niveau des branches offrant les plus bas salaires, on pourrait s'efforcer, afin d'améliorer la situation de tous les travailleurs dont les rémunérations sont les plus basses, de réduire l'écart entre les salaires de base prévus par les conventions collectives et les salaires effectivement payés et surtout d'augmenter les salaires de base plus rapidement que les autres salaires.

36. Il a été souligné par ailleurs que, sur le plan économique, il y aurait lieu de distinguer la situation, d'une part, des secteurs où de bas salaires étaient maintenus essentiellement en raison de la concurrence et, d'autre part, celle de certains services privés ou publics, tels les services hospitaliers et scolaires, où l'augmentation des salaires les plus modestes ne devrait pas avoir d'effets négatifs sur les possibilités d'emploi.





## Information

37. De nombreux experts ont relevé l'importance des lacunes rencontrées actuellement dans l'information de l'opinion publique en général et des femmes en particulier sur tous les problèmes touchant aux conditions de travail et de rémunération et souligné la nécessité d'attirer l'attention sur la gravité des problèmes découlant de l'inégalité de rémunération. Généralement, les femmes qui cherchent du travail ou les femmes salariées ignorent les dispositions réglementant leur emploi, méconnaissent leurs droits, les moyens et recours à leur disposition, et n'ont qu'une idée bien approximative du rôle des syndicats à cet égard. Cette information de base est pourtant essentielle pour permettre aux femmes de se défendre en cas de discrimination dans tous les domaines de leur vie professionnelle. Il s'agit là d'une action nationale dont la responsabilité devrait être partagée entre les pouvoirs publics et les organisations professionnelles, ces dernières étant plus directement concernées par l'effort à développer au niveau de l'entreprise et de leurs membres. L'OIT, pour sa part, devrait être en mesure de promouvoir et d'appuyer la réalisation de programmes nationaux appropriés.

38. Plusieurs experts ont précisé les caractéristiques et le contenu souhaitable de l'information nécessaire qui doit tenir compte de la complexité des problèmes salariaux et du niveau d'éducation des personnes concernées. L'information sur les mesures législatives et autres dispositions touchant l'égalité de rémunération devrait être suffisamment complète, sur le plan statistique notamment, pour arriver à fournir, d'une manière constante, une image correcte de la situation, de son évolution et de ce qui reste à faire. Elle devrait s'adresser à toutes les personnes intéressées, à savoir les employeurs, les travailleurs et le grand public. D'autre part, elle devrait être préparée et présentée par des personnes parfaitement compétentes.

39. Par référence à de récentes campagnes d'information réalisées récemment dans certains pays, de nombreuses suggestions ont été formulées par les experts sur les voies et moyens de réaliser correctement cette information. Divers moyens devraient pouvoir être utilisés, par exemple :

- campagnes d'explication à la télévision et à la radio;
- comptes rendus dans la grande presse d'information nationale et locale, et principalement dans la presse féminine spécialisée;
- programmes d'information sur le droit social à intégrer dans le cadre de la formation et d'éducation générales et professionnelles;
- développement du congé-éducation pour la formation des responsables syndicaux et la spécialisation de certains d'entre eux dans les questions féminines;
- diffusion des conventions collectives, dont un exemplaire devrait être obligatoirement remis au travailleur lors de l'entrée dans l'entreprise;
- affichage sur les lieux de travail des dispositions législatives et des mesures particulières d'application au niveau de l'entreprise;
- réunions et séminaires d'information destinés aux travailleurs et employeurs masculins et féminins avec la participation des responsables des organisations professionnelles.

## Législation générale et législation spéciale

40. Les experts ont noté que les dispositifs juridiques pour établir et appliquer le principe d'égalité de rémunération sont très variés et diffèrent sensiblement suivant les pays. Ainsi ce principe est, suivant les cas, soit inscrit dans la Constitution même de l'Etat, soit inclus dans des dispositions législatives antidiscriminatoires de caractère général garantissant aux femmes, dans tous les domaines de la vie sociale et professionnelle, l'égalité de droits avec les hommes, soit affirmé et précisé dans la législation spécifique ou autres textes de diverses natures visant à assurer le respect de la norme égalitaire au niveau de l'application. Le problème posé à ce sujet consiste à déterminer quel est le moyen le plus



efficace d'assurer effectivement cette application et, plus précisément, de décider s'il est indispensable ou non d'élaborer un instrument législatif particulier.

41. Quelques experts, s'appuyant sur la pratique de leur pays où il n'existe pas de législation spéciale de caractère national - les conditions d'emploi et de rémunération résultant de la libre négociation des organisations professionnelles -, ont estimé qu'il n'était ni nécessaire ni opportun de disposer, en dehors de la reconnaissance du principe en général, d'un instrument législatif nouveau qui conduirait à une aggravation de l'immixtion des pouvoirs publics dans les négociations de salaire entre partenaires sociaux. D'autres experts ont estimé qu'il n'y avait pas, en principe, d'incompatibilité. Non seulement il convient de tenir compte de la diversité des situations nationales en la matière, mais également de la difficulté de mettre au point des mesures législatives concrètes et détaillées en raison de la complexité des méthodes d'application du principe, de l'imprécision des concepts qu'il recouvre et de l'absence de critères objectifs pour guider sa mise en oeuvre.

42. La majorité des experts ont reconnu l'importance qui s'attache à disposer d'une loi particulière sur l'égalité de rémunération car les dispositions législatives, au contraire des stipulations des conventions collectives, sont d'application générale, revêtent une valeur obligatoire plus impérieuse dans l'esprit de l'opinion publique et, en cas de discrimination, facilitent l'action réparatrice au niveau individuel et collectif. Une loi de ce type ne saurait être incompatible avec le développement de la libre négociation paritaire sur la détermination des salaires et devrait favoriser la négociation de conditions particulières d'application au niveau des entreprises.

43. Quelques experts ont estimé que la loi devait tout d'abord comporter une clarification et des précisions sur le sens à donner au principe de l'égalité de rémunération, le simple concept de "travail égal" ou de "travail de valeur égale" étant trop imprécis et trop ambigu au niveau de l'application, ce qui impliquait que des critères d'évaluation soient clairement établis. Les conditions et modalités d'application de la législation devraient être ensuite précisées, y compris les moyens appropriés d'enquêtes sur la situation dans les entreprises. Enfin, des règles pertinentes sur le contrôle de l'application et sur les sanctions éventuelles qui pourraient en découler devraient également figurer dans le dispositif législatif. Il a été également suggéré que, conformément à l'expérience des pays ayant adopté récemment une nouvelle loi spécifique, la portée de ces lois pourrait être plus large que l'égalité de rémunération elle-même et prévoir des dispositions sur d'autres conditions d'emploi, d'embauche et de promotion, voire sur des mesures visant à assurer une égalité complète de chances dans toutes les autres conditions de travail qui, directement ou non, ont une influence sur le niveau de la rémunération des femmes. Il a été enfin indiqué que les lois d'égalité de rémunération, dont les résultats sont parfois longs à se dessiner, devraient être utilement complétées par d'autres dispositions législatives de nature à améliorer la situation des catégories les plus défavorisées de la main-d'oeuvre, telles que celles relatives aux salaires minima ou celles prévoyant la généralisation de conventions collectives comportant, explicitement ou implicitement, l'élimination des pratiques discriminatoires.

#### La législation protectrice

44. De nombreux experts ont signalé l'importance et la diversité des lois protectrices en vigueur actuellement dans la plupart des pays, lois s'appliquant uniquement aux femmes et la nécessité de distinguer dans cet arsenal législatif les textes visant à protéger la maternité qu'il convient d'envisager isolément. En outre, on doit faire référence aux secteurs d'activité divers dans lesquels les femmes sont employées, à la place qu'elles occupent sur le plan professionnel. Il est apparu à certains experts que la législation protectrice relative à l'emploi des femmes et qui leur confère des privilèges par rapport aux hommes conduit, dans la pratique, à la discrimination. Le mouvement qui se développe en vue de leur assurer une égalité complète de chances et de traitement, c'est-à-dire l'élimination de toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans le travail et dans la rémunération, nécessite le réexamen de ces "législations protectrices".





45. De nombreux experts ont admis qu'il était nécessaire de procéder dès que possible, sur les plans national et international, à un réexamen en profondeur des législations protectrices relatives au travail féminin, dans la mesure, en particulier, où elles pourraient constituer un obstacle à la réalisation de l'égalité de rémunération et des chances. Les opinions ont toutefois divergé sur le sort qu'il convenait dès à présent de réserver à cette législation.

46. Plusieurs experts ont été partisans d'une suppression immédiate assez large des dispositions restrictives; sur le plan des principes, cette protection est injustifiée par référence au concept d'égalité et, dans les faits, elle n'est souvent plus adaptée à la situation réelle des entreprises de notre temps. Des limitations affectent actuellement l'application de ces lois : elles ne s'appliquent pas à toute la durée de la vie professionnelle des femmes et elles concernent une partie seulement de la main-d'oeuvre féminine, et cela dans quelques secteurs seulement de la vie économique; cette législation est, en outre, utilisée trop fréquemment comme un prétexte pour ne pas appliquer l'égalité de traitement et de rémunération, alors qu'en réalité il s'agit d'un élément tout à fait marginal de la fixation des salaires. Quelques experts ont soutenu, au contraire, qu'il conviendrait de maintenir, tant qu'il n'était pas possible de les remplacer par de meilleures solutions, la plupart des réglementations protectrices et, dans ces conditions, de se borner à éliminer les plus archaïques d'entre elles, à en modifier quelques-unes dans le sens d'une adaptation aux conditions nouvelles, à renforcer le dispositif de quelques autres, et surtout à en étendre le bénéfice à tous les travailleurs. La santé des femmes doit, en effet, constituer une préoccupation primordiale, et les exigences de bien-être dans le travail ainsi que d'amélioration de la qualité de la vie professionnelle sont des impératifs de plus en plus répandus parmi les travailleurs. D'ailleurs, dans les secteurs où l'on a supprimé ou limité ces interdictions, on n'a constaté ni des effets positifs sur la rémunération des femmes ni des effets négatifs sur la santé des travailleuses.

47. La majorité des experts ont pensé qu'il serait sage de ne pas supprimer inconsidérément toutes les lois qui, à priori, semblent constituer une entrave à l'embauche et à la carrière des femmes, mais qu'il conviendrait peut-être de limiter leur maintien aux cas spécifiques où la protection est justifiée, par exemple en cas de danger pour la santé des travailleurs ou de risques professionnels. L'ensemble du cadre protecteur devrait être mis à jour, compte tenu de l'évolution enregistrée dans les conventions collectives, des progrès scientifiques et techniques, ce qui oblige à remettre périodiquement en question le bien-fondé des lois en vigueur. Il a été souligné par quelques experts que cette législation protectrice n'avait pas d'incidence directe sur les rémunérations, mais qu'elle entraînait un certain nombre de contraintes pour les employeurs - accroissement des coûts, difficultés d'organisation du travail et de gestion du personnel - qui devraient conduire à rechercher, dans l'intérêt même des travailleuses, les moyens d'atténuer ces difficultés par le développement des équipements collectifs, du recyclage avant la reprise de la vie active ou de la réduction ou l'assouplissement des horaires.

48. Le domaine le plus controversé de la législation protectrice concerne les limitations affectant le travail de nuit. La situation varie sensiblement d'un pays à l'autre car si, dans certains cas, les interdictions sont maintenues strictement, dans beaucoup d'autres on relève une certaine souplesse dans l'application de la loi. Certains pays n'ont pas adopté de législation à cet égard, tandis que d'autres l'ont abolie ou limitée. Quoi qu'il en soit, dans la plupart des pays, il semble que le travail de nuit n'affecte qu'une petite minorité de travailleurs. Certains experts ont indiqué que le travail de nuit, pour des raisons économiques et techniques évidentes, ne pouvait être interdit complètement. D'autres experts ont suggéré que l'on devrait s'orienter dans les directions suivantes : limitation stricte du travail de nuit pour l'ensemble des travailleurs aux cas exceptionnels d'intérêt général, à l'exclusion de toute considération mercantile; lorsqu'il n'est pas possible de l'éviter, aménagement de sa mise en oeuvre dans l'optique de la protection de la santé et du bien-être des travailleurs concernés (cantines, transports, etc.); compensations appropriées dans des domaines comme la durée du travail, les congés ou la retraite.

49. Plusieurs experts ont mentionné que l'un des domaines où la révision et l'assouplissement des législations en vigueur pourraient intervenir rapidement était celui des horaires, à savoir des limitations relatives aux heures supplémentaires et au travail du dimanche et des jours fériés. Il convient, en effet, de tenir compte de la diminution de l'horaire hebdomadaire légal de travail enregistré dans beaucoup de pays et de la disponibilité éventuelle d'un certain nombre de



travailleuses qui n'ont pas encore ou qui n'ont plus de responsabilités familiales pour effectuer des travaux supplémentaires convenablement rémunérés.

50. Un échange de vues est intervenu concernant l'âge de la retraite des femmes, cet âge étant dans de nombreux pays inférieur à celui des hommes. Certains experts ont manifesté leur opposition au principe de cet avantage, car il contribuait à rendre la promotion des femmes plus difficile dans le cadre d'une carrière qui avait peut-être été déjà interrompue deux ou trois fois. D'autres experts, sans se prononcer sur le principe, ont indiqué que des dérogations à une égalisation éventuelle de l'âge de la retraite devraient alors être envisagées en faveur des femmes, pour des raisons de santé, mais aussi en cas de charges de famille particulières. Un expert a donné des informations détaillées sur cette question en URSS.

51. Il restera toujours un domaine très précis dans lequel, de l'avis unanime des experts, les femmes auront besoin d'une protection, c'est celui de la maternité. Il a été reconnu qu'il s'agissait plutôt d'un véritable "droit" qui prend place parmi les droits fondamentaux de la personne humaine, et qui s'exerce dans l'intérêt de la collectivité tout entière, que d'une disposition protectrice discriminatoire. Il ne peut donc être question de réduire la protection et les facilités dont les femmes peuvent bénéficier à cet égard. Bien au contraire, la mise en oeuvre de ce droit devrait être facilitée et élargie et des efforts devraient se multiplier afin de rendre sa protection plus adéquate, en particulier sur le plan de la prise en charge par la collectivité de tous les frais qui en découlent. Un expert a souligné la nécessité d'accroître la contribution des employeurs pour créer, dans le cadre des entreprises, des équipements pour les enfants. Un autre expert a précisé que les soins aux enfants mettaient en jeu les droits et les responsabilités des deux parents et que des mesures devaient être envisagées pour souligner le rôle du père.

#### Salaires de base et salaires réels

52. Le principe de l'égalité de rémunération implique que les taux de salaires minima doivent être les mêmes pour les hommes et pour les femmes, ce qui conduit à adopter des barèmes uniques de traitement dans le secteur public et des salaires de base indifférenciés dans les conventions collectives du secteur privé. Or il a été signalé par de nombreux experts que, dans la plupart des pays qui ont accepté le principe de l'égalité de rémunération, les réels efforts pour l'appliquer, il n'en reste pas moins que les salaires actuels que perçoivent effectivement les femmes au travail restent à un niveau très bas, et surtout à un niveau sensiblement inférieur à celui des salaires masculins. L'application du principe ne peut être limitée à la rémunération de base, mais doit affecter tous les éléments qui composent la rémunération, afin que, au niveau de la rémunération réellement payée par l'employeur, on tende également vers une certaine égalité.

53. Un échange de vues est intervenu sur les véritables raisons pouvant expliquer la faiblesse persistante du niveau des salaires réels féminins. Plusieurs experts ont évoqué le phénomène du "glissement" des salaires qui fait que, très souvent, les salaires effectivement perçus sont supérieurs aux salaires minima nationaux comme aux salaires de base négociés. Or on a constaté à ce sujet, en France et en Finlande par exemple, que ce sont dans les entreprises et les branches qui emploient beaucoup de femmes que cet écart est le plus faible et que le salaire réel se rapproche donc le plus des salaires minima obligatoires. Un expert a estimé que ces différences dans l'ampleur des glissements de salaires découlaient des différences affectant la situation du marché de l'emploi, les demandes d'emploi féminines étant, dans certains cas, trop nombreuses par rapport aux postes disponibles. Toutefois, dans certaines professions où le recrutement des femmes est difficile, les salaires offerts n'ont pas été augmentés. De plus, les pouvoirs publics devraient, de l'avis de plusieurs experts, intervenir afin de protéger sur le marché du travail les personnes qui ont des difficultés à se défendre. Il a été signalé également que de nombreuses femmes se trouvent employées dans des secteurs où le coût de la main-d'oeuvre représente une part importante du coût de revient total. La persistance de bas salaires féminins est, de l'avis de certains experts, liée essentiellement à la sous-évaluation généralisée des emplois féminins, ainsi qu'à la répartition des femmes dans des secteurs dégageant peu de bénéfices, à la féminisation de certaines professions et à leur sous-classification en raison de l'absence d'une hiérarchie des valeurs professionnelles rationnelle et équitable et, enfin, à un certain manque de combativité de la part des femmes elles-mêmes.





54. Quelques experts ont suggéré que c'est dans le cadre de l'entreprise même que certaines pratiques peuvent conduire à n'accorder aux femmes que des salaires inférieurs. L'absence de système objectif d'évaluation des tâches, l'utilisation de différentes bases de calcul du salaire et de méthodes différentes de rémunération suivant les intéressés, la répartition arbitraire des femmes dans l'emploi, et notamment leur affectation à des postes protégés qui ne comportent pas de prime alors que les hommes se voient confier les postes les plus rentables, sont autant de pratiques discriminatoires. Même dans l'hypothèse où les salaires minima et les primes sont calculés et attribués de façon égale, la détermination de la rémunération effective laisse souvent une place trop importante à l'appréciation subjective des employeurs qui, comme il a été signalé, se déterminent parfois "à la tête du client".

#### Promotion

55. Un des aspects mentionnés par les experts comme l'un des plus préoccupants de la discrimination salariale dont les femmes au travail sont victimes est celui qui a trait aux possibilités de la promotion dans la structure de la carrière et à l'égalité de chances à ce sujet. L'avancement devrait reposer sur les seules aptitudes individuelles, sans égard pour le sexe, mais tel n'est pas toujours le cas; d'autre part, les travailleurs hommes bénéficient souvent d'un traitement privilégié au regard de la promotion au sein de l'entreprise. Plusieurs experts ont souligné que ce problème s'inscrivait dans le cadre plus vaste du traitement différentiel réservé aux femmes tout au long et dans tous les aspects de leur vie professionnelle, depuis les modalités de leur formation initiale et de leur embauche jusqu'au terme de leur carrière. Référence doit également être faite à la convention n° 111 de l'OIT qui condamne la discrimination dans toutes les conditions d'emploi, la rémunération n'étant qu'une facette du problème de l'égalité de chances.

56. Les experts ont fait remarquer qu'un obstacle à une juste promotion des femmes était celui de l'insuffisance de leur qualification professionnelle, cette insuffisance découlant naturellement des différences d'éducation générale, et surtout de formation technique et professionnelle. Le fait d'entrer dans la vie active sans avoir été convenablement préparé à un métier - ce qui est le lot de près des deux tiers des femmes dans certains pays - aggrave la situation professionnelle des travailleuses durant toute leur carrière. Les systèmes d'éducation et de formation existants, quelquefois insuffisants sur le plan des effectifs, aboutissent à une ségrégation de fait, les jeunes filles se trouvant concentrées dans certains types de formation qui préparent aux seuls métiers dits "féminins". Au surplus, les femmes qui désirent reprendre un emploi après avoir élevé un enfant doivent, la plupart du temps, faute de possibilités de formation complémentaire, recommencer leur carrière comme manoeuvres. Quelques experts ont souligné, en outre, qu'un autre facteur de discrimination intervient, dont les effets se cumulent avec l'absence de formation, à savoir la répartition discriminatoire des emplois entre les hommes et les femmes, la féminisation de certaines professions et activités, ce qui, au moment de l'accès à l'emploi, confine les femmes dans des limites qui éliminent leurs possibilités de choix.

57. Des suggestions ont été formulées par plusieurs experts sur différentes mesures qui pourraient être envisagées afin d'accroître l'égalité des chances de promotion des femmes, à la recherche d'un emploi ou déjà employées. Ces mesures pourraient inclure :

- les efforts à faire par les pouvoirs publics dans l'administration et dans le secteur contrôlé par l'Etat pour promouvoir des programmes de formation appropriés et assurer le respect des pourcentages de promotion;
- mise au point et application de méthodes de promotion objectives basées par exemple sur des examens anonymes;
- généralisation des essais professionnels ouverts à tous, indépendamment du sexe;
- non-discrimination lors de la présentation des annonces sur les postes disponibles;



- développement de la formation et du perfectionnement dans les entreprises sur une base d'égalité et de participation;
- encouragement aux employeurs pour réserver une partie croissante de postes et de professions à des travailleurs femmes;
- désignation de femmes comme chefs du personnel;
- révision des préjugés relatifs à l'âge des femmes;
- amélioration des services d'orientation professionnelle et de placement, afin d'élargir l'horizon professionnel des femmes.

#### Application du principe d'égalité de rémunération

58. Les experts ont reconnu que l'amélioration des instruments législatifs et des dispositions des conventions collectives dans le domaine de l'égalité de rémunération était nécessaire mais était loin d'être suffisante pour que l'on puisse être assuré que les travailleuses concernées bénéficient effectivement d'une égalité de traitement. Le contrôle de l'application effective au niveau des entreprises est donc indispensable. A cet égard, des experts ont signalé la diversité des systèmes et des moyens dans les différents pays. Dans certains cas, faute de législation en la matière, les dispositions de contrôle et de sanctions sont seulement insérées dans les conventions collectives, ce qui se traduit, dans certains pays, par l'impossibilité, pour les pouvoirs publics, d'exercer un contrôle. Le plus souvent, c'est le droit civil qui régit les relations entre employeurs et travailleurs, les tribunaux ordinaires étant alors compétents bien que l'on rencontre de plus en plus des tribunaux spécialisés dans le droit du travail. Dans ce contexte, la majorité des gouvernements estiment qu'il suffit d'avoir recours au droit civil pour que les travailleurs lésés puissent obtenir satisfaction, mais cela suppose que la législation prévoit la possibilité d'infliger des sanctions efficaces à l'égard des contrevenants. Par ailleurs, ce n'est que dans des cas très rares que la responsabilité pénale des employeurs peut être engagée, dans des cas exceptionnels, comme par exemple lorsqu'on se trouve en présence de violations répétées de la loi. D'une manière générale, il a été suggéré qu'afin de clarifier la situation, il serait utile de distinguer, d'une part, les infractions délibérées et, d'autre part, les difficultés spécifiques résultant des problèmes de la définition du concept "travail de valeur égale".

59. Plusieurs experts ont insisté sur l'importance de l'action préventive et des programmes positifs à développer au niveau de l'application de la législation afin d'en éviter les violations les plus graves. Un expert a mis en relief la responsabilité des organisations de travailleurs aussi bien que celle des pouvoirs publics à cet égard. Un des moyens pour prévenir les cas d'infraction est le renforcement des contrôles administratifs réguliers de la situation des rémunérations dans les entreprises. Ces contrôles sont généralement confiés aux services administratifs d'inspection, dans le cadre de leur mission de surveillance de l'application de la législation sociale. Malheureusement, dans de nombreux cas, ces services ne sont pas dotés de moyens suffisants : les effectifs réduits et l'insuffisance des moyens de transport sont aggravés, en l'occurrence, par l'incertitude et les lacunes des méthodes employées pour déceler les infractions relatives à l'égalité de rémunération. Un expert a signalé que, dans son pays, le système de contrôle était fondé principalement sur l'intervention de l'administration à l'occasion des plaintes signalées et que ce n'était que lorsqu'il n'était pas possible de régler directement le litige que l'affaire était portée par l'administration devant les tribunaux. Dans un autre cas également, tous les moyens sont prévus, de la consultation à l'arbitrage, afin d'éviter de porter l'affaire devant les instances judiciaires. La plupart des experts ont estimé qu'il serait opportun de renforcer le contrôle au niveau des entreprises et de le généraliser. Dans cette optique, le fait de porter à la connaissance des employeurs qu'il existe des sanctions et que ces sanctions sont importantes peut être utilisé comme un moyen de dissuasion utile.





60. Des précisions ont été apportées par quelques experts sur les modalités de réparation et de sanction qui pourraient être considérées comme les plus appropriées. Il est apparu que les sanctions qui découlent du jeu des conventions collectives sont assez rares et difficiles à appliquer en raison de l'imprécision des dispositions à cet égard et qu'il semble en conséquence préférable qu'un instrument législatif puisse établir, en application du droit à l'égalité de rémunération, la possibilité de s'adresser aux tribunaux pour obtenir réparation ainsi que la mise en jeu de sanctions suffisamment efficaces. Plusieurs experts ont signalé les sanctions pouvant être appliquées dans leur pays. Ces sanctions sont très variables compte tenu de la variété des systèmes juridiques et de la gravité de la faute. Trois types de mesures se rencontrent généralement, à savoir la réparation financière directe du préjudice subi, l'amende frappant les contrevenants et, exceptionnellement, des peines d'emprisonnement. Un expert a souligné, d'autre part, que la réparation ne devait pas se limiter à l'aspect matériel et financier mais par exemple, en cas de licenciement abusif, la situation du travailleur devait être complètement redressée.

61. Plusieurs experts ont évoqué les problèmes difficiles qui se posent à l'occasion du déroulement de la procédure devant les tribunaux. Tout d'abord, il convient de déterminer les personnes qui sont habilitées à s'adresser au tribunal. L'opinion a prévalu que non seulement les travailleurs lésés devaient pouvoir le faire mais que les syndicats devraient être également habilités à représenter ces travailleurs et à intervenir à leur place, le cas échéant. En second lieu, on a mentionné que la procédure devait être la plus simple et la plus facile possible et que sa gratuité pour les travailleurs devrait être reconnue et mise en oeuvre. Toutefois, le problème le plus difficile lors des procédures engagées pour obtenir réparation en cas d'infraction à la législation sur l'égalité de rémunération est celui de la preuve de l'infraction. En effet, la preuve en la matière est très difficile à fournir car l'évaluation de la faute est toujours délicate en l'absence de méthodes objectives. Dans la quasi-totalité des cas, la charge de la preuve incombe à la personne lésée mais de récentes lois, en particulier celle adoptée au Royaume-Uni, prévoient que c'est l'employeur qui doit apporter la preuve qu'il n'a pas pris de mesures discriminatoires et qui doit expliquer les raisons de son action. Dans la pratique d'autres pays, toutefois, les deux parties sont amenées à présenter au juge des éléments contradictoires. Il reste que cette situation constitue un frein à tous les stades de la procédure et une limitation sérieuse du droit de réparation ouvert aux travailleuses.

### Rôle des organisations syndicales

62. Les experts ont convenu qu'afin de réaliser une application effective de l'égalité de rémunération, il est essentiel qu'un plus grand pourcentage de femmes au travail soit organisé dans le cadre des syndicats et qu'un plus grand nombre d'entre elles occupent des fonctions de responsabilités syndicales.

63. On a noté que tant que des progrès ne seront pas obtenus dans ces deux domaines, la situation resterait peu satisfaisante dans beaucoup de pays. De l'avis d'un expert, les syndicats n'ont pas accompli d'efforts suffisants aussi bien pour organiser les secteurs qui emploient un grand nombre de femmes que pour éduquer leurs propres adhérents sur la menace que représente pour les salaires d'un niveau convenable l'existence de travailleurs à bon marché dont le problème de l'inégalité de rémunération est une illustration. D'autres experts ont observé que les syndicats n'ont pas une existence isolée indépendamment de la société qui les entoure : les problèmes découlant des conditions d'emploi des femmes - comme celui de la concentration dans des petites entreprises et des emplois de faible qualification - de même que ceux résultant des attitudes sociales - comme par exemple la croyance que seules les femmes doivent exercer des responsabilités familiales -, problèmes qui conduisent à des restrictions dans la vie professionnelle des femmes, leur interdisent également de jouer pleinement leur rôle dans l'activité syndicale. S'il est vrai que, dans le passé, les syndicats ont parfois eu tendance à rendre hommage seulement en paroles au principe d'égalité, actuellement, ils accomplissent des efforts significatifs pour faire passer le principe dans la réalité. L'organisation syndicale a été développée parmi les employés et dans les autres services où se trouve une grande proportion de femmes et, d'autre part, les femmes exercent une influence croissante à l'intérieur des syndicats. De plus en plus de femmes participent aux activités syndicales et aux négociations au niveau local, régional et quelquefois national, et de plus en plus de femmes participent à des cours de formation visant à rendre leur action syndicale plus efficace. Un expert a indiqué que



dans son pays, les syndicats s'intéressent à tous les aspects de la vie et du travail; ils s'efforcent à ce que de nombreuses femmes en soient membres et participent à toutes les activités syndicales.

64. Quelques experts ont souligné que l'objectif devrait être d'intégrer les femmes aux activités syndicales dans tous les secteurs. On devrait éviter de les isoler dans des sections séparées, de les limiter à des activités dans le domaine du bien-être ou de les confiner dans l'étude des problèmes strictement féminins. On a suggéré que, lorsqu'il existait des commissions ou d'autres organismes de travail dans lesquels les travailleurs étaient représentés, les syndicats devraient désigner un plus grand nombre de femmes pour en faire partie. Plusieurs experts se sont demandé si des systèmes de quotas dans ce domaine, comme en matière de recrutement, de promotion et de formation, ne pourraient constituer des mesures transitoires utiles de nature à corriger les effets de la discrimination prévalant antérieurement. D'autres experts ont estimé, au contraire, qu'il pourrait en résulter de nouvelles formes de discrimination. Il a été suggéré que sans préjuger du résultat, l'OIT devrait étudier les expériences nationales de systèmes de quotas dans différents secteurs et publier cette information sur la base de laquelle une opinion valable pourrait se dégager.

65. Il a été souligné enfin qu'en plus de la formation spécifique visant les activités syndicales, un effort d'éducation de base destiné à l'ensemble des hommes et des femmes était nécessaire afin d'éliminer les attitudes sociales qui conduisent à la discrimination. La prochaine Année internationale de la femme pourrait être une bonne occasion pour les syndicats de développer une campagne d'éducation et d'information, avec l'aide, si possible, des moyens dont l'OIT dispose dans le domaine de l'information publique.

#### Action future de l'OIT

66. Au moment de conclure leur discussion, les experts ont récapitulé les suggestions faites pour l'action de l'OIT en relation avec les points spécifiques de l'ordre du jour et ils ont suggéré quelques orientations générales pour le futur.

67. Ils ont continué que l'on devrait placer l'accent sur l'impossibilité de séparer le problème de l'égalité de rémunération de la question plus vaste de l'égalité de chances et de traitement. Il a été souligné que ce problème avait ses racines dans les attitudes sociales qui se reflétaient dans la distribution des fonctions sur la base du sexe en ce qui concerne les soins à donner aux enfants, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelles ainsi que la persistance de formes explicites de discrimination ou les distinctions implicites affectant l'embauche et la promotion, le caractère partiel des dispositions de sécurité sociale et des systèmes fiscaux, et le caractère inadéquat des services collectifs destinés à aider les parents qui travaillent à remplir leurs responsabilités familiales.

68. Dans la mesure où le problème de l'inégalité de rémunération ne peut être dissocié de celui de la discrimination dans l'emploi, il existe une étroite connection entre les conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. Les activités futures de l'OIT devraient faire un usage coordonné de ces deux instruments et devraient viser à promouvoir leur application simultanée. Ainsi la discrimination affectant les autres conditions d'emploi, y compris la formation, la promotion et les autres facteurs qui contribuent à l'inégalité de rémunération devrait également être interdite.

69. Ces activités, qui devraient s'adresser aussi bien aux pays en voie de développement qu'aux pays industrialisés, pourraient inclure l'information publique, des enquêtes sur les programmes et les mécanismes nationaux visant à la promotion de l'égalité, l'assistance dans le contrôle des progrès obtenus et peut-être le réexamen de la convention n<sup>o</sup> 100 dans la perspective du renforcement de quelques-unes de ces dispositions. Les experts ont noté que l'année prochaine, année internationale de la femme, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations préparerait une étude détaillée des effets donnés à la convention n<sup>o</sup> 100 et à la recommandation n<sup>o</sup> 90 dans tous les pays.





Adoption des conclusions

70. Les experts ont adopté à l'unanimité les conclusions ci-jointes concernant l'égalité de rémunération dans les pays industrialisés.

Le Président,  
Mme L. Räsänen.

Rapporteur,  
Mlle S. Gelber.

Fundação Cuidar o Futuro



## CONCLUSIONS

Au terme de leurs discussions, les experts ont adopté les conclusions suivantes; ces conclusions ne sont pas présentées suivant un ordre de priorité et peuvent s'appliquer à des degrés divers selon les pays.

### Mesures générales

1. L'inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes subsiste dans de nombreux pays industrialisés, en dépit même des législations et réglementations en vigueur. Pour parvenir à une véritable égalité de rémunération, il est nécessaire d'intervenir sur tous les facteurs qui entravent la promotion féminine et l'égalité de droit dans tous les domaines, notamment de la formation générale et professionnelle, de l'emploi, de la promotion, de la classification des emplois, des conditions de travail, des salaires réels directs et indirects. A cet égard, la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, devraient être prises en considération conjointement et servir de guide.

2. Tous les efforts devraient être entrepris pour généraliser la ratification et l'application à la fois de 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, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi, 1958, qui sont deux instruments complémentaires, dans la mesure où ce dernier instrument traite de la discrimination de sexe.

3. A cet effet, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient accorder, selon les cas, la priorité à l'élimination de la discrimination et à l'établissement de conditions favorables dans les domaines suivants :

- a) de l'éducation générale, de l'orientation et de la formation professionnelle avant et durant la vie professionnelle;
- b) de l'administration, de la gestion, de l'encadrement et de la répartition de la main-d'oeuvre dans les différents secteurs et branches d'activité, de l'organisation des carrières et de la promotion;
- c) des politiques de salaires, de la classification d'emplois et de l'évaluation des tâches;
- d) des conditions de travail, des équipements sociaux;
- e) des attitudes et mentalités vis-à-vis de la femme, de la femme elle-même et des rôles et responsabilités respectifs des hommes et des femmes;
- f) du rôle des organisations de travailleurs et de la participation active des femmes dans la vie de ces organisations à tous les niveaux, particulièrement aux postes de responsabilité.

### L'action législative

4. Au minimum, des dispositions concernant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes devraient être incluses dans les normes générales, en particulier celles relatives aux droits de l'homme et à la discrimination.

5. Des dispositions spécifiques et de portée générale, législatives ou contractuelles de caractère obligatoire, concernant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, devraient être adoptées. Ces dispositions devraient comporter les critères relatifs au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, conformément aux principes figurant dans les normes internationales en la matière.





### Contrôle de l'application

6. Un effort particulier devrait être entrepris pour assurer au niveau des entreprises le contrôle permanent des législations relatives à l'égalité de rémunération par des inspecteurs qualifiés ou par tous autres moyens appropriés, pour informer et conseiller les parties et personnes intéressées sur la prévention de la discrimination et les mécanismes de règlement des conflits.

7. Des mécanismes appropriés de recours, d'investigation, de conciliation et d'arbitrage devraient être établis permettant l'examen accéléré des plaintes. Les plaignants devraient recevoir l'assistance nécessaire et être dûment protégés contre les représailles éventuelles.

### Statistiques

8. Des statistiques permettant de mesurer l'évolution des niveaux et la composition des gains féminins, les différences de salaire entre hommes et femmes pour un "travail de valeur égale" et les progrès dans l'application du principe de l'égalité de rémunération devraient être établies. A cet effet, les gouvernements devraient mener, selon des méthodes statistiques appropriées, des enquêtes nationales périodiques sur la structure des salaires comportant une ventilation en variables tels que sexe, niveaux de qualification, âge, ancienneté, branche d'activité, taille d'entreprise. A cet égard, les Etats Membres devraient être encouragés à faire grand usage et à se servir comme guide des recommandations contenues dans les instruments et des résolutions relatives aux statistiques du travail adoptées par diverses réunions de l'OIT.

### Conventions collectives

9. Les conventions collectives (et tous autres instruments tels que les accords, contrats de travail ou statuts du personnel des services publics) devraient être conformes au principe de l'égalité de rémunération. Les dispositions non conformes au principe devraient être soit modifiées, soit considérées comme nulles et non avenues.

## Fundação Cuidar o Futuro

10. Lorsque les autorités publiques ont le pouvoir d'étendre et de rendre obligatoires les conventions collectives, leur conformité avec le principe de l'égalité de rémunération devrait constituer une condition d'extension.

11. Là où l'égalité de rémunération n'est pas encore appliquée, les conventions collectives ou la législation devraient en préciser les modalités d'application, conformément aux normes internationales.

12. Les modalités d'application devraient comprendre :

- a) la suppression des échelles distinctes pour les hommes et pour les femmes;
- b) la détermination des taux de salaire selon des critères identiques pour les deux sexes;
- c) le calcul des compléments de salaire fondés sur les mêmes critères pour les deux sexes;
- d) l'établissement des procédures et de mécanismes (auxquels les travailleuses devraient participer dans une proportion équitable) pour régler les contentieux relatifs à l'égalité de rémunération.

### Classification des emplois et évaluation des tâches

13. Conformément à la définition du principe de l'égalité de rémunération pour un "travail de valeur égale", la classification des emplois et l'évaluation des tâches devraient être fondées sur des critères identiques pour les hommes et pour les femmes.



14. Les classifications d'emploi et les barèmes de salaires des accords et des conventions collectives devraient être uniques pour les hommes et pour les femmes. Les compléments de salaire devraient être calculés sur des critères uniques pour les hommes et pour les femmes. Dans toute la mesure du possible, des efforts devraient être entrepris pour harmoniser les systèmes et méthodes de classification des emplois et des tâches entre les différents secteurs d'activité.

15. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient envisager la réduction du nombre des catégories professionnelles fixées dans les conventions collectives et les accords de salaire.

16. Des recherches fondamentales sur l'évaluation des tâches et la classification des emplois devraient être entreprises et leurs résultats largement diffusés.

17. L'évaluation des tâches, malgré ses limitations, est une des méthodes d'application du principe de l'égalité de rémunération. Lorsque cette méthode est utilisée, les travailleuses devraient participer activement à la procédure d'évaluation des tâches et de classification et être pleinement informées sur les techniques utilisées. Ceci aidera à s'assurer que les critères et points retenus ne sous-évaluent pas les caractéristiques des emplois tenus en majorité par les femmes.

#### Bas salaires

18. En vue de réduire les inégalités de revenus entre les hommes et les femmes surtout lorsque les différences entre les catégories à bas salaires et à salaires élevés ou entre les salaires de base des conventions collectives et les salaires effectifs ont pour effet de perpétuer ces inégalités, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient faire tous leurs efforts pour réduire de telles différences.

#### Information publique

19. Les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient prendre des mesures plus efficaces pour informer régulièrement le public, et les femmes en particulier, des dispositions concernant l'égalité de rémunération, la discrimination, les procédures pour assurer ces droits et créer dans l'opinion publique un climat de réprobation des violations du principe de l'égalité de rémunération.

20. De telles informations devraient comprendre les législations, les règlements, les conventions collectives et la situation de fait; elles devraient être rédigées sous une forme facilement compréhensible et diffusées par tous les moyens d'information et d'éducation appropriés.

#### Action future de l'OIT

21. L'OIT devrait renforcer ses activités relatives à l'égalité de rémunération et de chances entre les hommes et les femmes.

22. L'OIT devrait être encouragée à traiter l'égalité de rémunération dans le cadre plus vaste de l'égalité de chances et de traitement. Ses activités devraient refléter le lien existant entre la convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Elle devrait viser à réaliser l'application de ces deux instruments, compte tenu de leur étroite solidarité.

23. A cet effet, la convention (n° 100) devrait être réexaminée en vue de déterminer si ses dispositions sont encore adéquates à la lumière de l'expérience acquise depuis son adoption.

24. Le BIT devrait entreprendre des recherches dès que possible ou les poursuivre sur des sujets qui comprendraient notamment :

- a) la discrimination ouverte ou déguisée en matière de formation, d'orientation professionnelle, d'emploi et de promotion, et l'établissement de conditions favorables dans ces domaines;



- b) l'utilisation de l'évaluation des tâches et de la classification en vue d'appliquer l'égalité de rémunération;
- c) la relation entre les régimes de sécurité sociale et l'égalité dans l'emploi;
- d) le développement des services sociaux collectifs (notamment des services accessibles en faveur des enfants), visant à assurer l'égalité de chances dans les faits;
- e) les effets de la législation protectrice sur l'égalité de chances;
- f) les implications des systèmes de contingentement ou d'autres mesures similaires adoptées à titre transitoire et visant à éliminer la discrimination;
- g) les résultats obtenus par les programmes et organismes nationaux visant à promouvoir l'égalité;
- h) les rapports entre les bas salaires des femmes et certaines branches économiques et la situation de ces branches du point de vue de leur niveau technique, de leur équipement, de leurs coûts de production ainsi que les rapports entre tous ces facteurs et la grande proportion d'emplois féminins dans ces branches.

25. Le BIT devrait s'attacher à répandre la connaissance plus précise de l'étendue et de la nature des problèmes d'inégalité dans l'emploi et la rémunération au moyen de :

- a) la publication, à l'occasion de l'Année internationale de la femme, d'une étude détaillée sur la situation respective dans l'emploi, de l'homme et de la femme et les différences de salaires entre hommes et femmes;
- b) une assistance pour l'amélioration d'une méthodologie statistique permettant de mesurer l'évolution des gains des hommes et des femmes et les progrès dans l'égalité de rémunération; un encouragement pour l'amélioration des statistiques nationales, ainsi que pour la diffusion régulière, dans tous les milieux intéressés, des données statistiques s'y rapportant.

26. Son programme d'information publique sur l'égalité de rémunération et la discrimination devrait être intensifié et fournir une aide aux programmes nationaux d'éducation et d'information, y compris ceux des organisations d'employeurs et de travailleurs.

27. Les activités du BIT concernant l'égalité de rémunération et la discrimination devraient couvrir aussi bien les pays en voie de développement que ceux industrialisés.





ANNEXE



Liste des participants

---

Mr. Kazuo ADACHI (Japan)  
Managing Director,  
Japan Chemical Industry Association,  
2-6 Kasumigaseki 3-chome,  
Chiyoda-ku,  
TOKYO

M. François BLEECKX (Belgique)  
Directeur des Affaires sociales de la  
Fédération de l'industrie textile belge,  
15, rue des Coquerées,  
1341 CEROUX-MOUSTY

M. O. CALVETTI (France)  
Membre du Comité exécutif de la  
Confédération générale du travail,  
213, rue Lafayette,  
75010 PARIS

M. François DUMENIL (France)  
Administrateur civil, chargé du  
Bureau des études générales, des  
revenus salariaux et de la coopération,  
Direction générale du travail et de l'emploi,  
Ministère du Travail et de l'Emploi,  
1, Place Fontenoy,  
75007 PARIS

M. Robert DES LAURIERS (Canada)  
Directeur de recherches à  
l'Alliance de la fonction publique  
du Canada,  
233, Gilmour Street,  
OTTAWA,  
Ontario K2P 0P1

Miss S.M. GELBER (Canada)  
Director,  
Women's Bureau,  
Canada Department of Labour,  
Room 1236,  
340 Laurier Ave. W.,  
OTTAWA,  
Ontario K1A 0J2

M.J. GRABANIA (Pologne)  
Directeur adjoint du Département  
des salaires au ministère du Travail,  
des Salaires et des Affaires sociales,  
Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw  
Socjalnych,  
ul. Szopena 1,  
VARSOVIE 61



Mrs. Ruth KOEHN (Fed. Rep. of Germany)  
Member of the Executive Board,  
Food and Restaurant Workers' Union,  
Gertrudenstrasse 9,  
HAMBURG 1

Mme E.N. KORCHOUNOVA (URSS)  
Attachée scientifique principale à  
l'Institut d'Etat et de droit de  
l'académie des sciences,  
Membre du Comité des femmes soviétiques,  
23, rue Pushkin,  
MOSCCU

Mr. Warren D. LANDIS (USA)  
Acting Administrator,  
Wage and Hour Division,  
Room 5146, US Department of Labor,  
14th and Constitution Avenue, N.W.,  
WASHINGTON D.C. 20210

Mr. J.W. MACKLEY (United Kingdom)  
Department of Employment,  
Manpower General Division (MGA 3),  
32 St. James's Square,  
LONDON SW1 Y 4 JR

Mme Sara MASSELANG (Belgique)  
Chef du Service féminin à la  
Confédération des syndicats  
chrétiens de Belgique,  
121, rue de la Loi,  
B - 1040 BRUXELLES

Mrs. Maria METZKER (Austria)  
Specialist on Women's Questions,  
Austrian Federation of Trade Unions,  
Post Box 155,  
Hohenstaufengasse 10-12,  
VIENNA 1

Mme R. NOUSBAUM (France)  
Directeur du Service des affaires sociales,  
Union des industries textiles,  
10, rue d'Anjou,  
75008 PARIS

Mr. Muammer OSZOY (Turkey)  
General Manager of Akin Textile Inc.,  
Bakirköy,  
ISTANBUL

Mrs. Marie PATTERSON (United Kingdom)  
National Woman Officer,  
Transport and General Workers' Union,  
Transport House,  
Smith Square,  
LONDON SW1P 3JB

Mrs. L. RASANEN (Finland)  
Council for Equality,  
Luotsikatu 1,  
00160 HELSINKI 16

accompanied by : Miss E.-L. TUOMINEN  
accompagnée de : Council for Equality,  
Luotsikatu 1,  
00160 HELSINKI 16

Fundação Cuidar o Futuro





Mr. Lennart RUGFELT (Sweden)  
General Director of the  
Swedish Commercial Employers'  
Association,  
c/o Svenska Arbetsgivareföreningen,  
P.O. Box 16120,  
10323 STOCKHOLM 16

Madame SULLEROT (France)  
95, Bld. Saint-Michel,  
75006 PARIS

M. Enzo SCACCIA (Italie)  
Directeur de la division de la  
législation sociale,  
Ministero del Lavoro e della  
Previdenza sociale,  
Via Flavia 6,  
ROME

Suppléant : Mme A. RAVASIO (Italie)  
Inspectrice supérieure en matière  
de législation sociale,  
Ministero del lavoro et della  
Previdenza sociale,  
Via Flavia 6,  
ROME

Mr. O.S. Van der VEEN (Netherlands)  
Secretary of VNO,  
Prinses Beatrixlaan 5,  
THE HAGUE

Observers  
Observateurs

## Fundação Cuidar o Futuro

International Confederation of Free Trade Unions  
Confédération internationale des syndicats libres

M. A. HEYER  
27, rue de la Coulouvrenière,  
GENEVE

M. J.A. AGUIRIANO  
27, rue de la Coulouvrenière,  
GENEVE

International Organisation of Employers  
Organisation internationale des employeurs

Mme Paulette BONNY  
98, rue de Saint-Jean,  
GENEVE

Organisation for Economic Co-operation and Development  
Organisation de coopération et de développement économiques

Mlle LECOULTRE  
Administrateur principal,  
Direction des Affaires sociales, de  
la main-d'oeuvre et de l'éducation,  
2, rue André Pascal,  
75016 PARIS



World Federation of Trade Unions  
Fédération syndicale mondiale

Mme Marie-Madeleine SIGNOL  
10, rue Fendt,  
GENEVE

M. Carlos De ANGELI  
10, rue Fendt,  
GENEVE

Mme C. GILLES  
49A, rue Gagarine,  
92 COLOMBES

World Confederation of Labour  
Confédération mondiale du Travail

M. Jacques VITTORI  
Représentant permanent,  
16, rue des Chaudronniers,  
1204 GENEVE

Mlle Anna-Marie BESSARD  
Secrétaire,  
16, rue des Chaudronniers,  
1204 GENEVE

Fundação Cuidar o Futuro