

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1966-1967

Annexe au procès-verbal de la séance du 11 mai 1967.

PROPOSITION DE LOI

relative à l'application du principe d'égalité de rémunération à travail égal et à qualification égale, entre les hommes et les femmes, sans discrimination,

PRÉSENTÉE

Par Mmes Jeannette THOREZ-VERMEERSCH, Renée DERVAUX,
MM. Raymond BOSSUS, Jean BARDOL, Léon DAVID, Raymond GUYOT, Louis NAMY, Camille VALLIN, Hector VIRON
et les membres du groupe communiste (1) et apparenté (2),

Sénateurs.

(Renvoyée à la Commission des Affaires sociales, sous réserve du droit reconnu au Gouvernement, par l'article 43 de la Constitution, de demander la nomination d'une Commission spéciale.)

(1) Ce groupe est composé de : MM. Jean Bardol, Raymond Bossus, Georges Cogniot, Léon David, Mme Renée Dervaux, MM. Jacques Duclos, Raymond Guyot, Georges Marrane, Louis Namy, Louis Talamoni, Mme Jeannette Thorez-Vermeersch, MM. Camille Vallin et Hector Viron.

(2) Apparenté : M. le Général Ernest Petit.

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

De nos jours, plus de six millions de femmes accomplissent un travail social indispensable à la nation. Si, par supposition, demain toutes les femmes cessaient de travailler, ce serait la paralysie générale du pays. C'est dire le rôle immense des femmes dans la nation. Or, il existe un décalage évident entre ce rôle et la reconnaissance de ce rôle, dans les rapports économiques, politiques, juridiques, moraux et humains.

En matière de salaires, le décalage est énorme entre le travail réalisé par les femmes et les salaires qui leur sont payés.

Le principe « à travail égal, salaire égal » n'est pas appliqué.

Ce principe a cependant fait l'objet de plusieurs textes :

L'arrêté Croizat du 30 juillet 1946 a supprimé les dispositions relatives aux abattements antérieurement autorisés sur les salaires féminins.

La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives a indiqué dans son article 31 *g* que les conventions collectives devaient contenir les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les jeunes.

Le décret du 23 août 1950 fixait le S. M. I. G. sans abattement pour les femmes.

La France a ratifié la convention internationale n° 100 (loi n° 52-1309 du 10 décembre 1952, *Journal officiel* du 11 décembre 1952) et l'article 119 du Traité de Rome (*Journal officiel* du 2 février 1958). Ce dernier stipule :

« Chaque Etat membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour un même travail. Par rémunération, il faut entendre au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

« L'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe implique :

- « a) Que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ;
- « b) Que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail. »

Mais en dépit de ces textes, le principe « à travail égal, salaire égal » n'est pas appliqué en France.

Les employeurs utilisent pour cela la discrimination dans la classification, la promotion, la formation professionnelle.

Dans l'industrie, à qualification égale, l'écart entre les salaires masculins et féminins ne cesse de croître. La *Revue française du Travail* (n° 4 d'octobre-décembre 1965) publie les chiffres suivants :

1° Janvier 1956..	6,8 %	Octobre 1962.....	9,9 %
Janvier 1957..	7,8 %	Juillet 1963.....	10 %
Janvier 1958..	8,6 %	Octobre 1964.....	10,1 %
Janvier 1959..	8,9 %	Janvier 1965.....	10,1 %
Janvier 1960..	8,9 %	Juillet 1965.....	10,2 %
Janvier 1961..	9,5 %		

Dans certains accords de salaires, des discriminations sont incluses dans les classifications et les barèmes minima. Elles jouent au détriment des femmes et des jeunes filles.

Ainsi, le barème des salaires minima déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux le 19 juillet 1965 et à l'Inspection du Travail par les syndicats des fabricants de chaussures de Bordeaux et de la région, est significatif :

Pour le personnel adulte, il précise :

Aucun ouvrier ou aucune ouvrière répondant aux conditions ci-dessus (aptitude physique et professionnelle normales) ne devra avoir, selon sa catégorie, primes et bonis compris, un salaire inférieur à :

	<u>2°</u>	<u>3°</u>	<u>3° AM</u>	<u>4°</u>
Femme	2,12	2,22	2,35	2,52
Homme	2,30	2,50	2,66	2,86

Pour les jeunes de moins de dix-huit ans :

	<u>Filles.</u>	<u>Garçons.</u>
De 14 à 15 ans.....	1,06	1,15
De 15 à 16 ans.....	1,27	1,38
De 16 à 17 ans.....	1,48	1,61
De 17 à 18 ans.....	1,70	1,84

Ces écarts sont encore aggravés par les différences de qualification liées à l'insuffisance et aux disparités dans la formation professionnelle masculine et féminine (3 jeunes filles sur 4 entrent dans la vie professionnelle sans aucune formation) et dans la promotion.

*
* *

Dans les industries ou corporations employant une main-d'œuvre à prédominance féminine, ce sont les salaires de l'ensemble de la profession qui sont dévalorisés.

Parmi les salaires anormalement bas, la majorité sont des salaires féminins.

D'après les statistiques de l'I. N. S. E. E. portant sur les salaires de l'industrie, du commerce et des services pour 1964 :

Près d'un tiers des travailleuses n'ont pas dépassé 415 F par mois.

La moitié des travailleuses ont gagné moins de 500 F par mois.

Les deux tiers, soit 70,6 % d'entre elles, ont gagné moins de 600 F.

Il en est ainsi dans les industries du textile, de l'habillement, des produits chimiques, de l'alimentation, dans la construction électrique, dans les services de santé, etc.

Cette situation est injuste envers les femmes qui prennent une part de plus en plus large dans tous les secteurs de l'économie. Elle pèse sur celle de l'ensemble des salariés.

Une Rencontre nationale pour l'augmentation des salaires féminins et pour l'égalité de rémunération à travail égal, pour la revalorisation des professions à main-d'œuvre féminine, pour la formation et la promotion professionnelles des femmes, s'est tenue à Paris les 8 et 9 avril 1967. Elle a témoigné de la grande misère des salaires de la majorité des travailleuses et a précisé « qu'en aucun cas le salaire de la femme ne doit être considéré comme un salaire d'appoint ».

Il est grand temps de mettre un terme au scandale des bas salaires des femmes et des jeunes filles et aux discriminations.

Il ne devrait plus y avoir en France de salaire mensuel inférieur à 600 F.

Pour garantir les droits des travailleuses, le respect du principe « à travail égal, salaire égal », il est indispensable que le Gouvernement prenne des dispositions afin de faire respecter la législation française et les conventions internationales par l'ensemble du patronat français.

En particulier :

Les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » doivent être incluses dans toutes les conventions collectives ;

Les accords collectifs contenant des discriminations à l'encontre de la main-d'œuvre féminine doivent être abrogés et remplacés par des accords conformes à la législation en vigueur ;

Des négociations paritaires doivent se tenir pour les professions non encore couvertes par des conventions collectives ;

Une mission spéciale de contrôle dans les entreprises doit être confiée aux inspections du travail, dont le corps doit être renforcé, en vue de l'application du principe de non-discrimination entre les rémunérations effectives pour un même travail ;

Pour assurer efficacement ce vaste contrôle dans les entreprises, le Ministère des Affaires sociales doit faire appel aux comités d'entreprise et aux délégués du personnel pour aider les inspecteurs du travail.

L'Etat employeur devrait donner l'exemple.

Telles sont, Mesdames et Messieurs, les raisons qui motivent la présente proposition de loi relative à l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe et que nous vous demandons de bien vouloir adopter.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

La rémunération des salariés du sexe féminin ne peut en aucun cas être inférieure à la rémunération des salariés du sexe masculin effectuant dans la même entreprise, soit un même travail, soit un travail de qualification équivalente.

Le terme « rémunération » comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres compléments accessoires ou avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Art. 2.

Quel que soit le sexe des salariés, la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche doit être établie sur la base d'une même unité de mesure et la rémunération accordée pour un travail payé au temps doit être la même pour un même poste de travail.

Art. 3.

Aucune discrimination fondée sur le sexe ne peut être applicable en matière de promotion professionnelle, de classification professionnelle ou de création de catégories professionnelles.

Art. 4.

Toutes dispositions contraires aux articles précédents sont nulles de plein droit.

Art. 5.

Les infractions aux dispositions de la présente loi sont constatées, tant par l'inspecteur du travail ou l'inspecteur des lois sociales en agriculture, que par les officiers de police judiciaire. Elles seront punies d'une amende de 300 F à 3.000 F et, en cas de récidive, outre l'amende, d'un emprisonnement de un à cinq jours.