

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1969-1970

Enregistrée à la Présidence du Sénat le 23 février 1970.
Rattachée, pour ordre, au procès-verbal de la séance du 20 décembre 1969.

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 Mme Catherine LAGATU, M. Jacques DUCLOS, Mme Marie-Thérèse GOUTMANN, MM. André AUBRY, Jean BARDOL, Marcel GARGAR, Hector VIRON, Léon DAVID, Louis TALAMONI, Fernand CHATELAIN, Louis NAMY et les membres du groupe communiste (1) et apparenté (2),

Sénateurs.

(Renvoyée à la Commission des Affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

(1) Ce groupe est composé de : MM. André Aubry, Jean Bardol, Serge Boucheny, Fernand Chatelain, Georges Cogniot, Léon David, Jacques Duclos, Jacques Eberhard, Roger Gaudon, Mme Marie-Thérèse Goutmann, M. Raymond Guyot, Mme Catherine Lagatu, MM. Fernand Lefort, Louis Namy, Guy Schmaus, Louis Talamoni, Hector Viron.

(2) Apparenté : M. Marcel Gargar.

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 l'importance du rôle des femmes dans la Nation, rôle qui n'est pas actuellement reconnu dans les rapports économiques, politiques, juridiques, moraux et humains.

Ainsi, le décalage est énorme entre le travail réalisé par les femmes et les salaires qui leur sont payés. Pourtant, dans le domaine de rémunération, le principe « à travail égal, salaire égal » 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 (art. 31 G du Code du travail) 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 qui créait le S. M. I. G. ne comportait pas d'abattement pour les femmes ;
- la France a ratifié la Convention internationale n° 100 (loi n° 52-1309 du 10 décembre 1952, *J. O.* du 11 décembre) et l'article 119 du Traité de Rome (*J. O.* du 2 février 1958). Ce dernier traité 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.

Si la grève de mai-juin 1968 a abouti à une réduction de 2 % de l'écart (qui est actuellement de 8 %) entre les salaires horaires masculins et féminins à qualification égale, essentiellement par le relèvement des bas salaires, si les derniers accords professionnels et d'entreprises comportant des salaires de base inférieurs pour les femmes ont été balayés à cette occasion, il n'en reste pas moins que des différences de salaires importantes subsistent sur les salaires réels.

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

Les professions ou corporations employant une main-d'œuvre à prédominance féminine se classent parmi les professions les plus mal rétribuées.

Si l'on prend les salariés mal payés, quelle que soit leur profession, on relève parmi eux une majorité de femmes.

Sous ces deux critères, la situation défavorable et inégale des femmes en ce qui concerne la rémunération de leur travail est particulièrement évidente.

Si les femmes ont largement bénéficié des résultats de mai-juin (c'est, en effet, dans les professions féminines où les salaires étaient très bas que les augmentations ont été les plus sensibles), ces augmentations ont constitué seulement la réparation partielle d'une situation particulièrement détériorée.

Mais le problème des salaires anormalement bas n'est pas pour autant réglé : 1.650.000 travailleurs, dont une très grande proportion de femmes, sont payés au S. M. I. G., c'est-à-dire moins de 550 francs par mois pour quarante heures de travail par semaine.

Un très grand nombre le sont au salaire minimum de la catégorie qui ne dépasse le S. M. I. G. que de quelques centimes : c'est le cas notamment dans le textile, l'habillement, l'alimentation, 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 constitue un moyen de pression patronal sur le niveau de rémunération de l'ensemble des salariés, hommes et femmes.

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

Pour garantir les droits des travailleurs, 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, il faut en particulier que :

— les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » soient incluses dans toutes les Conventions collectives ;

— des négociations paritaires se tiennent pour les professions non encore couvertes par des Conventions collectives ;

— une mission spéciale de contrôle dans les entreprises soit 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 fasse appel aux comités d'entreprise et aux délégués du personnel pour aider les inspecteurs du travail ;

— une législation plus contraignante pour le patronat soit adoptée et des pouvoirs plus grands donnés aux comités d'entreprise pour le contrôle de l'application sur la rémunération réelle du principe reconnu dans la Constitution et les Conventions collectives, d'un salaire égal ou de valeur égale.

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 même terme de 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 celui-ci.

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 ou pour un poste de qualification équivalente. Il en sera de même pour les primes de toute nature (prime d'ancienneté, pour les heures supplémentaires, etc.).

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.