

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Actas da Conferência Final

**GARANTIR OS DIREITOS
EM MATÉRIA DE IGUALDADE
DE REMUNERAÇÃO ENTRE
MULHERES E HOMENS**

Encontros e Seminários n.º I

Ministério do Trabalho
e da Solidariedade Social

C I I T E

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

ACTAS DA CONFERÊNCIA FINAL

**GARANTIR OS DIREITOS EM MATÉRIA
DE IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO
ENTRE MULHERES E HOMENS**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: «Actas da Conferência Final – Garantir os direitos em matéria de igualdade de remuneração entre mulheres e homens»

Colecção: «Encontros e Seminários»

Organização: Ana Paula Salada

Edição: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Av. da República, 44 – 2.º e 5.º – 1069-033 Lisboa
Tel.: 217 803 700 • Fax: 217 960 332 / 217 801 203
E-mail: cite@cite.gov.pt • Sítio: www.cite.gov.pt

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Depósito legal: 224 179/05

ISBN: 972-8399-10-3

Tiragem: 2000 exemplares

Lisboa, 2005

O conteúdo desta publicação não reflecte necessariamente a posição ou opinião da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

ÍNDICE

SESSÃO DE ABERTURA	5
Presidente do Conselho Directivo da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa <i>Luís Menezes Leitão</i>	7
Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego <i>Maria Josefina Menezes Leitão</i>	11
Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros <i>Domingos Jerónimo</i>	15
INTERVENÇÕES	21
Bref aperçu des initiatives menées au niveau de l'Union européenne en vue de lutter contre l'écart salarial entre les travailleurs masculins et féminins <i>Frédérique Fastré</i>	23
La discrimination salariale entre les sexes: les limites de l'action législative et les nouveaux défis <i>François Eyraud</i>	31
Le Conseil de l'Europe et le droit à l'égalité de rémunération <i>Régis Brillat</i>	45
Garantir a igualdade remuneratória entre mulheres e homens na União Europeia: reflexões de síntese <i>Maria do Rosário Palma Ramalho</i>	55
Apresentação da «Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens» <i>Maria Adelaide Domingos</i>	67
SÍNTESE DOS DEBATES	77

SESSÃO DE ABERTURA

Presidente do Conselho Directivo da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Luís Menezes Leitão

Senhor Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros,
Excelência,

Ex.^{ma} Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e
no Emprego,

Ex.^{ma} Senhora Representante da Unidade para a Igualdade da Direcção-
-Geral de Emprego e Assuntos Sociais da Comissão Europeia,

Ilustres representantes da OIT e do Conselho da Europa,

Senhores parceiros e membros da Comissão para a Igualdade no
Trabalho e no Emprego,

Senhores Professores,

Ilustres convidados,

Minhas Senhoras e meus Senhores:

Em nome da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, cabe-me em primeiro lugar apresentar a todos os participantes as nossas calorosas boas-vindas e agradecer particularmente a honra que nos é dada pelo facto de esta Faculdade ter sido escolhida para acolher a conferência internacional final do projecto «Garantir os Direitos em Matéria de Igualdade Salarial – Legislação e mecanismos para uma maior protecção», com a participação de credenciados especialistas nacionais e internacionais nesta matéria.

Essa escolha sensibilizou-nos particularmente em virtude da atenção que a nossa Faculdade sempre deu ao estudo do Direito do Trabalho em geral e ao Direito das Condições de Trabalho em particular. Recordo que as primeiras dissertações de concurso para Professor sobre matéria laboral em Portugal foram apresentadas nesta Faculdade pelo Professor Emídio da Silva em 1913, precisamente no primeiro concurso para Professor realizado nesta escola. Recordo que também a primeira dissertação de doutoramento portuguesa em matéria laboral foi apresentada nesta

Faculdade pelo Prof. Raul Ventura em 1944. Recordo ainda a participação do Prof. Pessoa Jorge, desta Faculdade, na elaboração da actual Lei do Contrato de Trabalho. Recentemente, cabe-me salientar a colaboração que diversos docentes desta Faculdade deram ao Código do Trabalho em curso de aprovação pelo Parlamento.

No âmbito dos temas de Direito Laboral, o tema que preside à conferência de hoje – a garantia da igualdade salarial entre homens e mulheres – assume relevo central.

Efectivamente, logo na versão originária da Constituição Portuguesa de 1976 foi consagrado a nível constitucional o princípio de que «para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna». Para execução desse princípio constitucional foi introduzido na ordem jurídica o Decreto-Lei 392/79, de 20 de Setembro, que, embora sucessivamente alterado, ainda se mantém, a par com a Lei 105/97, de 13 de Setembro, e da Lei 9/2001, de 21 de Maio, como um dos diplomas essenciais relativamente à proibição da discriminação em função do sexo. Perante estes diplomas, deve-se reconhecer que a nível legislativo foram tomadas medidas altamente importantes para a consagração da igualdade entre homens e mulheres no plano laboral. Mas, como realisticamente referia o legislador, logo no preâmbulo do Decreto-Lei 392/79, «a igualdade consagrada na Constituição não será alcançada por mera obra da lei, tão fundadas são as raízes sociais, económicas e políticas em que assenta a discriminação das mulheres». Efectivamente, se por um lado assistimos a um permanente esforço do legislador ordinário em executar o preceito constitucional da não discriminação salarial, por outro lado todos os dias se encontram dificuldades ao passar da consagração legislativa à concretização prática, continuando a verificar-se disparidades salariais sem qualquer justificação no mundo actual e que constituem uma discriminação contra as mulheres, tanto mais injusta quanto a adequada remuneração do trabalho prestado constitui um dos pressupostos essenciais para o exercício da plena cidadania.

Foi precisamente com o objectivo de promover a aplicação das normas jurilaborais que proíbem a discriminação em função do sexo que foi criada a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que tem desenvolvido um trabalho altamente relevante na tentativa de ir aproximando a consagração legislativa do vector da igualdade salarial da sua

aplicação prática na sociedade, levando a que nesta área a *law in the books* se transforme numa efectiva *law in action*. Neste âmbito se insere o projecto, cuja conferência final hoje tem lugar, onde se pretende não apenas apresentar propostas no sentido da sempre necessária revisão da legislação vigente, mas também conseguir a sensibilização dos diversos aplicadores do Direito para as questões da igualdade e não discriminação salariais. Efectivamente, a eliminação das desigualdades salariais constitui um imperativo de cidadania, que deve ser assumida como tarefa de toda a sociedade, em ordem que num futuro, que todos desejamos não esteja muito distante, não possa mais ter lugar no nosso País a injustiça da discriminação salarial entre homens e mulheres.

Senhor Secretário de Estado da Presidência, Excelência, a presença de Vossa Excelência nesta sessão é a cabal demonstração do empenho do Governo na realização desse objectivo, que, quando for efectivamente atingido, representará uma das mais importantes reformas de que a nossa sociedade no futuro se poderá orgulhar.

Ex.^{ma} Senhora Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. À Comissão a que V. Ex.^a preside foi atribuída a honrosa missão de assegurar a concretização da igualdade entre homens e mulheres no plano laboral. A realização hoje desta conferência, pela importância do tema e pelo elevado nível dos participantes, constitui um importante passo no caminho certo, de que a Comissão e todos os que com ela colaboraram neste projecto se podem orgulhar.

É por isso com muita honra que a Faculdade de Direito de Lisboa hoje acolhe a realização desta conferência, expressando votos que daqui possa resultar mais um progresso na concretização da igualdade entre homens e mulheres no plano das relações laborais.

Muito obrigado.

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Maria Josefina Menezes Leitão

Senhor Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros, Excelência, Senhor Presidente do Conselho Directivo da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, que amavelmente nos acolhe neste auditório, Senhora representante da Unidade para a Igualdade da Direcção-Geral do Emprego e Assuntos Sociais da Comissão Europeia, Senhores representantes da OIT e do Conselho da Europa, caros Parceiros e Membros da CITE, minhas Senhoras e meus Senhores.

Em nome de Sua Excelência o Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros, vamos dar início a esta Conferência Final do Projecto «Garantir os direitos em matéria de igualdade de remuneração entre mulheres e homens – legislação e mecanismos para assegurar uma maior protecção».

O Projecto de que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é entidade promotora, é um projecto co-financiado pela Comissão Europeia e insere-se na estratégia-quadro comunitária em matéria de Igualdade entre mulheres e homens (2001-2005).

Na comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões sobre a estratégia-quadro referida, pode ler-se, a dado passo, o seguinte: «O objectivo da promoção da igualdade (...) prende-se com a questão do exercício efectivo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais para as mulheres e para os homens (...) e visa igualmente reforçar e desenvolver os mecanismos de aplicação da legislação em matéria de igualdade de tratamento, assegurando uma sensibilização acrescida e uma formação aos direitos à igualdade e aos direitos humanos». «As acções a empreender incluirão uma formação das profissões jurídicas sobre legislação em igualdade, bem como a informação às organizações não governamentais sobre essa legislação. (...)»

No que se refere especificamente à igualdade de remunerações, a Comissão propôs-se «analisar a Directiva 75/117/CEE, relativa à igualda-

de de remunerações entre trabalhadores masculinos e femininos, e explorar as possibilidades de aperfeiçoamento, e, em particular, examinar o funcionamento dos recursos jurisdicionais e apelar aos Estados Membros para que reforcem o papel e as competências dos organismos de inspecção do trabalho no que respeita à igualdade de remunerações.»

Foi tendo em conta o contexto que se acaba de descrever que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entendeu candidatar-se a um financiamento comunitário que lhe permitisse desenvolver um projecto que pudesse, simultaneamente, levar a cabo acções de formação/sensibilização/debate sobre o direito comunitário e sobre o direito português e dos países parceiros em igualdade de remunerações, acções essas dirigidas a aplicadores do Direito – em particular, magistrados, inspectores de trabalho, negociadores sociais, técnicos dos organismos com competências no domínio da igualdade e directores de recursos humanos – e conhecer outras experiências legislativas susceptíveis de serem utilizadas com vista ao aperfeiçoamento do Direito.

O objectivo de uma dessas acções, que teve lugar em Sintra, em Novembro passado, embora de natureza formativa, visou, para além disso, face à persistência das desigualdades salariais entre mulheres e homens em toda a Europa, questionar os aplicadores do direito presentes, nacionais e dos países parceiros, sobre as suas causas, as eventuais deficiências de que enfermam as legislações nesta matéria e os mecanismos que visam o seu cumprimento, e sobre as dificuldades de acesso ao direito e à justiça. Desta acção resultou um conjunto de textos de grande qualidade, que serão em breve disponibilizados, e que constituirão um instrumento precioso, tanto para o legislador como para todos aqueles a quem cabe aplicar o direito à igualdade salarial.

Por outro lado, o projecto procurou implicar igualmente a comunidade científica, solicitando à Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho um estudo de direito comparado sobre igualdade de remunerações nos países da União Europeia.

Apesar do que se acaba de referir, é prematuro falar dos resultados do Projecto, uma vez que esta Conferência conta com a participação de especialistas de reconhecida competência internacional nesta temática, os quais darão um contributo inestimável para o avanço dos nossos trabalhos.

Não quero terminar sem um agradecimento particular aos nossos parceiros transnacionais: o Ministério da Promoção Feminina do Luxemburgo, o Office of the Director of Equality Investigations da Irlanda, o Norwegian Gender Equality Ombudsman da Noruega, o Serviço per le pari opportunità da Itália, que, num espírito de verdadeira parceria, contribuíram para a definição deste projecto. Aos nossos parceiros nacionais: o Conselho Superior da Magistratura, o Conselho Superior do Ministério Público, o Centro de Estudos Judiciários, a Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho, a Direcção-Geral da Administração Pública, a Inspecção-Geral do Trabalho, a Inspecção-Geral do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, a Inspecção-Geral da Administração Pública, a Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres, a Associação Portuguesa dos Gestores de Recursos Humanos, a Associação Portuguesa de Management, e aos membros da CITE, o meu eterno reconhecimento pela disponibilidade e pela cooperação sempre prestada, sem a qual não poderíamos levar a bom termo o nosso Projecto comum.

O nosso agradecimento, igualmente, à Comissão Europeia, à OIT e ao Conselho da Europa, que se disponibilizaram para estar aqui presentes a ajudarem-nos a reflectir sobre um dos aspectos do direito à igualdade, que é um direito fundamental de todo o ser humano.

Muito obrigada.

Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros

Domingos Jerónimo

Ex.^{mo} Senhor Professor Doutor Luís Menezes Leitão, Presidente do Conselho Directivo da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa,

Chère Madame Frédérique Fastré,

Ex.^{ma} Senhora Presidente da CITE, Dr.^a Maria Josefina Leitão,

Minhas Senhoras e meus Senhores:

Gostaria de afirmar a minha profunda convicção de que só teremos um Portugal mais justo e equilibrado se, e quando, as mulheres tiverem as mesmas oportunidades que os homens, em todas as áreas e em todos os níveis da sociedade.

É pois com todo o gosto que, em nome do Ministro da Presidência, estou presente numa acção deste Projecto subordinada ao tema «Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial», uma iniciativa de que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é uma das promotoras, em colaboração com outras instituições nacionais e internacionais.

Congratulo-me pela forma como decorreu este Projecto mas gostaria de realçar, desde já, a importância que atribuo ao facto de dele resultarem dois importantes produtos finais: um estudo de Direito Comparado sobre igualdade salarial, e uma compilação de elementos para consulta destinada aos aplicadores do Direito.

Estes dois documentos permitirão que a sociedade em geral desfrute dos termos de um trabalho especializado, cujas conclusões, a não ser assim, ficariam apenas no acesso restrito de umas dezenas, talvez centenas de peritos.

Dos Projectos – qualquer que seja a forma sob que se desenvolvem – deve sempre resultar uma mais-valia para toda a sociedade. Só assim

fazem sentido, só assim são efectivamente úteis, só assim, diria, se justifica que sejam financiados pelo Estado ou por fundos comunitários.

Creio que, infelizmente, nem sempre tem sido assegurada esta mais-valia que para todos nós resulta da divulgação – nacional ou internacional, consoante as circunstâncias – dos resultados de estudos específicos.

Temos de ultrapassar esta circunstância negativa, pelo que apelo à Senhora Presidente da CITE para que a Comissão mantenha sempre viva a preocupação de divulgar os estudos que promove: de uma forma eficaz e abrangendo públicos-alvo identificados.

De acordo com os dados do Censos de 2001, 11,5% das portuguesas são analfabetas, contra 6,3 % dos homens. Só na região de Lisboa existem mais de 135.000 mulheres nestas circunstâncias, números que sobem para 556. 251, se tivermos em consideração todo o país.

Estes são números assustadores que temos de combater.

A manterem-se, por mais que a lei determine o contrário, nunca teremos as mulheres e os homens em situação de igualdade no acesso ao trabalho. Por outro lado, as mulheres serão de novo penalizadas, quando no mercado de trabalho, nomeadamente na ascensão na carreira, devido à necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar.

Aquela que considero uma das mais preciosas condições das mulheres – a maternidade – é muitas vezes um fardo tremendo que as penaliza profissionalmente, e que carregam sozinhas na família ao longo dos anos.

Formação inicial, formação contínua ao longo da vida e conciliação entre a vida familiar e profissional são algumas das acções chave que urge concretizar. Nelas, reafirmo, o XV Governo Constitucional tem um empenho muito especial.

O Governo considera, por isso, que este Projecto tem uma relevância particular uma vez que nos permitirá conhecer melhor a realidade nacional nesta área, a que acresce a significativa mais-valia que resulta da comparação com o que, no mesmo domínio, se passa nos outros países que foram nossos parceiros nesta iniciativa.

Muito embora o Projecto tenha nascido da concretização da Estratégia Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2001-2005), atrever-me-ia a afirmar que é particularmente pertinente no contexto português, nomeadamente no âmbito das prioridades definidas pelo XV Governo em matéria de política de trabalho e emprego.

«Reforçar a justiça social e garantir a igualdade de oportunidades», é um dos pilares do Programa do Governo nesta área que queremos consolidar nomeadamente através:

- do cumprimento rigoroso da legislação sobre trabalho e emprego, na qual se inclui a respeitante à igualdade de remunerações entre trabalhadores masculinos e femininos;

e

- da efectiva protecção da maternidade e a conciliação da vida profissional e familiar, pondo em prática medidas inovadoras de organização do trabalho e do tempo de trabalho, procurando sensibilizar os parceiros sociais e incentivar as empresas para que adoptem medidas que a facilitem.

Também o Plano Nacional de Emprego tem como prioridade, nesta matéria, assegurar a avaliação antecipada do acompanhamento e *ex-post* do impacto nas mulheres e nos homens dos diversos instrumentos do Plano, por forma a desenvolver um sistema apropriado para a avaliação da situação das mulheres e dos homens relativamente ao emprego, à formação profissional e ao trabalho remunerado e não remunerado.

Porém, é forçoso reconhecer alguma evolução positiva no sentido da redução das desigualdades entre os sexos, nomeadamente quanto ao aumento dos níveis de escolaridade das mulheres e ao crescimento do emprego feminino.

Apesar disto, persistem certos factores negativos que não podemos deixar de assinalar porque nos preocupam de forma especial.

Lembro o elevado grau de concentração das mulheres em sectores de forte intensidade de mão-de-obra e baixos salários médios e em postos de trabalho menos qualificados, e o forte desequilíbrio na partilha das responsabili-

dades familiares, que leva as mulheres a despenderem grande parte do seu tempo em trabalho não pago, factores que se repercutem nas diferenças ainda hoje existentes entre os ganhos médios de homens e de mulheres.

Minhas Senhoras e meus Senhores,

Por todas estas razões, o Projecto «Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial» é oportuno e as suas conclusões serão muito importantes para a implementação de medidas que urge concretizar.

Algumas destas medidas são muito ambiciosas, de efeitos nem sempre visíveis no imediato, mas o Governo tudo fará para as promover na certeza de estar no caminho certo para um efectiva promoção da igualdade de oportunidades. Permitam-me que refira, de forma particular, algumas das medidas que vamos implementar:

- combater a segregação no mercado de trabalho e a segregação salarial, promovendo o acesso das mulheres quer a áreas profissionais novas, ou onde estão subrepresentadas, quer a postos de chefia;
- incentivar iniciativas empresariais de mulheres;
- aumentar a participação das mulheres na formação profissional qualificante e o seu acesso à requalificação, imprescindíveis para melhorar a sua empregabilidade;
- introduzir na organização social e na cultura das empresas a ideia de que a conciliação da vida profissional e familiar é um direito dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como uma responsabilidade social;
- reforçar a informação, a prevenção do incumprimento e o controlo da legislação sobre igualdade de oportunidades no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Não poderia terminar sem lembrar o empenho especial do Governo na elaboração de um novo Código do Trabalho bem como a legislação complementar dele emergente. São instrumentos basilares de toda a política do Governo na área do trabalho e do emprego, com efeitos directos nesta que hoje nos ocupa de forma particular.

Desta legislação, congratulo-me por poder dizê-lo, sairá reforçado o papel da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A CITE é um organismo formado por representantes do Governo e dos parceiros sociais. Compete-lhe promover a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e, em colaboração com os Tribunais e a Inspeção do Trabalho, assegurar o cumprimento da legislação nesta matéria.

Considero que o diálogo social tripartido, que tem lugar no seio da Comissão, é uma mais valia determinante para uma efectiva execução das políticas de igualdade que acabo de mencionar.

A minha presença na cerimónia de abertura deste Projecto, em nome do Ministro da Presidência que é o responsável governamental pela implementação das políticas promotoras da igualdade entre as mulheres e os homens, é de **apoio à CITE** – nomeadamente à sua Presidente – pelo relevante papel que tem desempenhado nesta área, e de **agradecimento a todos os parceiros** e colaboradores nacionais e internacionais que permitiram que o mesmo se realizasse.

Termino agradecendo a vossa atenção e desejando-vos uma boa continuação dos trabalhos tendo em vista este objectivo: que as vossas conclusões sejam abertas e que vão ao encontro dos agentes políticos e não políticos com obrigações nesta matéria.

Muito obrigado.

INTERVENÇÕES

Frédérique Fastré¹

*Administrateur principal
Commission européenne,
DG Emploi et Affaires sociales
Unité G/1, Egalité entre les Femmes et les Hommes*

Bref aperçu des initiatives menées au niveau de l'Union européenne en vue de lutter contre l'écart salarial entre les travailleurs masculins et féminins

1. Dans les FAITS

Rappel de quelques données chiffrées

Selon les résultats du panel des ménages de la Communauté européenne pour 1998, le salaire horaire brut moyen des femmes (des employés au travail pour 15 heures ou plus) était d'environ 83,8% des hommes c'est-à-dire qu'**un écart de salaire de 16,2% subsiste**.

On l'a déjà signalé cet **écart est plus élevé dans le secteur privé (23,7%)** que dans le secteur public (10,7%).

Pour les femmes possédant un diplôme de troisième niveau, l'écart peut atteindre 28%!

Pour les postes à haute responsabilité l'écart peut être aussi élevé que 34%!

Evolution récente

De 1999 à 2001, **bien que l'écart salarial tende à diminuer ou soit resté stable** dans la majorité des États membres – sauf en Espagne et en Autriche où il a augmenté –, **il est encore considérable dans l'UE**.

¹ Cette intervention n'engage que son auteur.

2. LES CAUSES

La question de l'écart salarial est complexe car causée par une accumulation de nombreux facteurs. Nous pouvons considérer l'écart de salaire comme une question se rapportant à la structure-même du marché du travail mais aussi comme une question de discrimination pure.

En effet, d'une part, on constate que les marchés du travail sont ségrégués, c'est-à-dire que les femmes sont concentrées souvent dans les secteurs moins rémunérés tel que les services sociaux.

Cette ségrégation sexuelle à l'intérieur du marché du travail mène à une répartition inégale des femmes et des hommes dans différents secteurs, branches de l'industrie et professions. Par ailleurs, on constate que les femmes sont majoritaires à occuper des emplois à temps partiel, atypique et sous contrat à durée déterminée et cela a une incidence directe sur l'écart de salaire.

L'autre dimension de l'écart de salaire fait apparaître que pour un travail de valeur égale, les femmes obtiennent un salaire moindre.

Il faut prendre des mesures pour s'attaquer aux deux aspects.

3. LA PERTINENCE d'une POLITIQUE communautaire visant à l'ÉGALITÉ DE SALAIRE : CE QUE L'Union européenne FAIT

Les faits indiquent clairement que la législation communautaire garantissant le principe d'égalité de rémunération depuis la création de la Communauté européenne – qui a été par ailleurs considérablement développée et renforcée par la jurisprudence de la Cour de justice² – n'apporte pas les résultats escomptés.

Voici un bref récapitulatif du contenu de l'acquis communautaire en matière d'égalité de rémunération:

² Voir mon intervention précédente lors du séminaire de Sintra en novembre 2002.

1 – Le traité

Le traité CE (Art.141) stipule que « chaque État membre veillera à ce que le principe d'égalité de salaire pour les travailleurs de sexe masculin et féminin pour le travail égal ou le travail de la valeur égale soit appliqué... »

2 – La directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975

3 – La communication sur le code de conduite concernant la mise en oeuvre de l'égalité de salaire pour les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale [COM(96) 336]

La communication vise à fournir des conseils concrets pour les employeurs et les partenaires sociaux chargés de la négociation collective des salaires au niveau sectoriel ou intersectoriel afin d'assurer la mise en oeuvre du principe d'égalité. En particulier, elle vise à éliminer la discrimination liée au sexe à l'intérieur des structures de salaire fondées sur les systèmes de classification d'emplois et d'évaluation d'emplois.

4 – Nouvelle initiative législative en 2003, la Commission européenne s'engagera à élaborer une nouvelle proposition de Directive visant à **simplifier et à améliorer les directives** mettant en oeuvre l'égalité de traitement, – dont la Directive 75/117 fait partie –, en vue de rendre les textes existants plus lisibles, d'assurer une cohérence, une simplification et aussi d'y apporter des améliorations.

Les directives visées par cette entreprise de consolidation ne sont pas encore fixées à ce jour.

Un document contenant plusieurs approches quant aux :

- directives à prendre en considération et
- aux modifications à apporter sera placé sur le site de la DG EMPLOI durant l'été 2003 en vue de pouvoir consulter tous les acteurs concernés, de recueillir les suggestions et de permettre à la Commission de travailler utilement à l'élaboration d'un tel exercice de simplification et de modernisation de la législation communautaire en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le lieu du travail.

L'objectif est notamment d'harmoniser et de généraliser les concepts utilisés et les protections offertes (discrimination indirecte, sanction, organismes de promotion de l'égalité).

5 – La stratégie européenne pour l'emploi

Une autre action menée au niveau de l'Union européenne: les lignes directrices pour l'emploi constituant un ensemble d'objectifs fixés au niveau européen. Jusqu'en 2003, ces objectifs ont été regroupés sous quatre « piliers » (capacité d'insertion professionnelle, esprit d'entreprise, adaptabilité, égalité des chances) ainsi que sous des objectifs horizontaux.

Les lignes directrices pour l'emploi 2000 (No.19) indiquent: « Ils (les États membres) introduiront les étapes positives pour promouvoir l'égalité de salaire pour le travail égal ou le travail de la valeur égale et pour diminuer les différentiels dans les revenus entre les femmes et les hommes. »

Les lignes directrices pour l'emploi 2001 ont encore spécifié que des actions sont nécessaires pour s'attaquer à l'écart des salaires à la fois dans les secteurs privé et public et que l'impact des politiques actives dans ce domaine doit être identifié.

Les lignes directrices 2002 pour l'emploi ont également invité à fixer des objectifs pour aborder l'écart de salaire et d'inclure dans la stratégie, notamment, un réexamen des méthodes de classification et de rémunération des emplois et d'y éliminer les partis pris contre les femmes, d'améliorer les statistiques et les systèmes de contrôle, et la sensibilisation et la transparence en ce qui concerne les écarts persistants de salaire.

Suite aux débats sur l'évaluation d'impact et sur l'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi, la Commission présentera officiellement ses propositions de nouvelles lignes directrices et de recommandations au printemps 2003.

C'est en réponse à ces lignes directrices que beaucoup d'États membres ont introduit des politiques actives faisant référence principalement à la révision des méthodes de classification d'emplois, à l'amélioration des systèmes statistiques et de contrôle, à l'organisation des campagnes de sensibilisation.

6 – Le Rapport conjoint du conseil et de la Commission

« Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif. »

Dans ce rapport, le Conseil et la Commission appellent à

Une approche déterminée pour s'attaquer aux disparités de rémunération et d'accès au marché entre les sexes.

Une initiative forte est nécessaire pour réduire les disparités entre hommes et femmes à la fois dans les secteurs publics et privés. Cette initiative comporterait:

- Une évaluation globale des raisons – y compris les différences de productivité – de l'existence de disparités plus ou moins importantes dans les rémunérations entre hommes et femmes dans chaque État membre.
- Un examen des obstacles auxquels les hommes et les femmes se heurtent dans leur choix sur le marché du travail, notamment au regard des systèmes d'éducation, des pratiques de recrutement des employeurs et des cultures d'entreprise et du travail existantes.
- Une révision de la classification des emplois et des processus de formation des salaires afin d'éliminer les disparités entre les sexes et d'éviter toute sous-évaluation du travail dans des secteurs et des emplois dominés par la présence de femmes.
- Une amélioration des systèmes statistiques et de suivi.
- Une sensibilisation et une transparence accrues en matière d'écart de rémunération.

7 – Les activités du groupe d'experts emploi et genre

En réponse à ce qui précède, le groupe a présenté en 2001 un rapport concentré sur la définition des indicateurs qui peut être utilisé pour contrôler l'égalité entre les sexes dans le salaire et a inclus une analyse des données statistiques disponibles au niveau européen.

En mars 2002, le groupe a préparé une étude sur l'utilisation des indicateurs ajustés ou non ajustés.

Ils ont également établi un rapport sur les facteurs influençant l'écart de salaire en Europe.

8 – L'emploi en Europe 2002

En outre, une analyse sur l'écart de salaires entre hommes et femmes a été effectuée dans la brochure « l'emploi en Europe 2002 ».

9 – 5ème stratégie-cadre sur l'égalité entre les sexes (2001-2005)

L'égalité de salaire était également le sujet prioritaire pour les projets transnationaux à financer dans le cadre du cinquième programme d'action sur l'égalité des chances entre hommes et femmes. Les projets ont démarré en 2001 et ils se termineront dans le courant du premier semestre 2003.

10 – Indicateurs

Un indicateur sur l'écart des salaires a été ajouté à la liste d'indicateurs structurels établis par la Commission européenne en 2001 pour contrôler les progrès vers les objectifs stratégiques économiques et sociaux convenus au Sommet de Lisbonne. Les progrès vers l'égalité de salaire en Europe seront à l'ordre du jour des Conseils européens du printemps prochain qui, chaque année, évalueront les progrès et les manquements à atteindre les « objectifs de Lisbonne ».

11 – Enfin, Le Fonds social européen, comme instrument financier principal de la stratégie européenne pour l'emploi, joue un rôle clé dans le soutien des Actions des États membres dans le domaine de l'égalité des chances.

L'initiative communautaire Equal est l'instrument de prédilection au sein du Fonds Social Européen qui soutient les partenariats à l'échelle européenne lorsque l'égalité des chances est au cœur des priorités.

Par ailleurs, un financement spécifique est destiné exclusivement aux projets privilégiant l'amélioration de la situation des femmes.

Ce financement est utilisé principalement pour aider des femmes à améliorer leurs qualifications professionnelles, l'accès aux secteurs où elles sont sous-représentées, et leur réintégration sur le marché de l'emploi en général.

En pratique, les projets soutenus par le FSE ont notamment permis l'accès des femmes dans les branches plus lourdes de l'ingénierie telle que les machines-outils, l'aéronautique et la construction, et vers les postes supérieurs dans ce domaine.

Voici en bref la panoplie des actions menées au niveau communautaire en vue de réduire l'écart salarial entre les travailleurs féminins et masculins encore tellement préoccupant.

Toutefois, on ne le répétera jamais assez : la participation de tous les autres acteurs concernés est également cruciale en vue de:

- **conscientiser les femmes** elles-mêmes qu'un écart de revenu existe de sorte qu'elles puissent exiger l'égalité de salaire.
- **les partenaires sociaux** ont un rôle essentiel à jouer – en tant que parties *actives* à un accord salarial, ils ont un rôle important dans la mise en oeuvre des mesures vers l'égalité de salaire.
- **les employeurs** sont sollicités pour que la méthode d'évaluation d'emplois n'assume aucun parti pris contre les femmes – et cela signifie généralement moderniser les systèmes utilisés.
- **les gouvernements** ont un double rôle à jouer – en tant qu'employeurs ils doivent montrer la direction à cet égard et ils doivent également mettre en place le cadre politique avec les incitations et les objectifs pour réaliser concrètement l'égalité de salaire et prendre toutes les mesures utiles comme notamment celles permettant d'améliorer l'accès à la justice.

Enfin, je me réjouis aussi d'écouter les contours de l'apport indispensable et des actions menées par **d'autres organisations internationales** également compétentes pour agir dans ce domaine.

François Eyraud

*Chef du Programme
des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL)
Bureau International du Travail (BIT)
Genève*

La discrimination salariale entre les sexes: les limites de l'action législative et les nouveaux défis

Dans le domaine de la discrimination salariale, les législations nationales mais aussi internationales (en particulier la Convention n.º 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération de 1951) ont joué un rôle essentiel et pionnier. Or, ce rôle pionnier explique aussi les difficultés de l'action législative qui doit fixer des règles en matière de discrimination que la pratique sociale n'a pas encore éclaircie avec une précision suffisante. Si l'on ajoute à cela la complexité et le caractère souvent informel du processus discriminatoire, l'efficacité de l'activité législative présente nécessairement un certain nombre de limites. Ce sont elles que nous examinerons en nous attachant à identifier les questions essentielles de la discrimination, les réponses qu'y ont apportées les législations et les zones d'ombre qui demeurent. Nous verrons ensuite les autres instruments de politique économique et sociale qui peuvent être utiles dans la lutte contre la discrimination. Enfin, nous indiquerons les principaux défis qui se posent dans ce domaine aujourd'hui. Mais examinons tout d'abord l'état actuel de la discrimination salariale à travers quelques statistiques.

1. L'état de la discrimination salariale

Le tableau suivant donne la part du salaire moyen des femmes par rapport aux hommes travaillant à plein temps dans quelques pays européens.

Tableau 1. Salaire moyen des femmes en % de celui des hommes – 2001

Pays	%	Pays	%
Luxembourg	89.0	France	88.1
Pologne	87.9	Norvège	85.9
Danemark	84.7	Irlande	84.5
Belgique	82.8	Suède	82.0
Finlande	82.0	Italie	81.7
Royaume-Uni	81.1	Pays-Bas	80.0
Hongrie	80.0	Portugal	77.6
Grèce	76.2	Allemagne	75.4
Espagne	74.9	Autriche	67.0

Sources: Eiroline, Pay developments – 2002

On le voit, les différences de salaires varient assez largement entre les pays, la moyenne étant d'environ 20%. Cette différence est le résultat de nombreux facteurs et notamment le type d'emplois occupé, la différence dans la formation initiale ou les ruptures de carrière. On considère généralement que la discrimination salariale *stricto sensu* explique en Europe 15% de la différence salariale entre les hommes et les femmes.

Au cours des dernières années, on a assisté à une baisse de la différence salariale, bien qu'à des rythmes variables selon les pays. Le tableau suivant illustre ce phénomène.

**Tableau 2. Évolution de l'indice de la différence salariale entre hommes et femmes au cours des vingt dernières années.
Année initiale = 100**

Pays	Période	Index
États-Unis	1979-1999	62
France	1980-1999	66
Royaume-Uni	1980-2000	70
Portugal	1975-1999	70
Corée	1977-1997	70
Japon	1980-2000	81
Australie	1984-2001	82
Canada	1980-1999	85
Suède	1975-1995	86

Sources: OCDE, Rapport sur l'emploi 2002

Par rapport à l'indice 100 qui représentait l'état de la discrimination salariale à l'année initiale, on notera une baisse généralisée du différentiel de salaire. Les États-Unis et la France connaissent les baisses les plus fortes au cours de la période considérée et, curieusement, la Suède et le Canada les plus faibles. Ce résultat étonnant pour des pays en pointe dans la lutte contre la discrimination salariale s'explique par le fait qu'ils avaient accumulé des baisses importantes au cours de la période antérieure à celle considérée ici. Il n'en reste pas moins que ces deux pays marquent le pas dans la voie de l'égalisation salariale, ce qui traduit les difficultés que rencontre, au-delà d'un certain seuil, l'action contre les inégalités de salaires.

Nous reviendrons sur ce dernier point plus loin. Notons à ce stade les progrès notables fait par la majorité des pays dans la lutte contre la discrimination et, dans ce cadre, les efforts du législateur ont joué un rôle de premier plan.

2. Quelques questions essentielles sur la discrimination salariale

Le problème de la discrimination salariale tourne autour de quelques questions fondamentales. Ce sont elles que nous examinons maintenant en soulignant les réponses que le législateur y a apportées et les points d'ombre qu'il lui est difficile de régler.

→ Travail égal/valeur égale.

La première difficulté dans ce domaine est de définir ce que l'on compare lorsque l'on parle de discrimination salariale. Bien que dès 1951, la convention de l'OIT parlât de travail de valeur égale, la plupart des législations jusqu'au début des années 1970 parlait de **travail égal** ou d'emplois «substantiellement égaux» au même titre d'ailleurs que l'Article 119 du traité de Rome. Bien que limitée, cette perspective a permis pourtant un certain nombre d'avancées comme l'élimination des taux conventionnels spécifiques aux femmes dans les accords collectifs. Néanmoins, l'élargissement par la suite à la notion de **travail de valeur égale** a permis une avancée d'une ampleur plus vaste même si elle pose de nombreux problèmes d'application.

⇒ La mesure de la valeur du travail

En effet, la comparaison du contenu de deux emplois pose des problèmes du même ordre que la comparaison de la valeur de deux biens. Il faut trouver des critères universels, comme la monnaie permet de comparer la valeur du pain et du fusil. Pour ces biens, les mécanismes du marché fixent les prix relatifs. Pour les qualifications, le législateur a choisi une voie différente: l'élaboration de critères de complexités variables inspirés des méthodes d'évaluation des postes. Leur choix revêt forcément une part d'arbitraire ou, plus précisément, repose sur un consensus au sein du groupe qui fixe ces critères et leurs mesures. Un autre groupe peut avoir des valeurs différentes. Il est dès lors possible de favoriser, parfois implicitement, certains critères attachés à des emplois « masculins »: la pénibilité physique plutôt que le stress mental, la force plutôt que la dextérité etc. Il reste que les méthodes d'évaluation des emplois sont les méthodes les plus sûres pour mener à bien les comparaisons, pour autant que leur mise en œuvre se fasse en ayant à l'esprit les biais qu'elles peuvent engendrer. C'est la raison pour laquelle de très nombreuses législations en font état et notamment dans le cadre des mesures de promotion comme nous le verrons plus loin. Elles permettent aussi de régler la question du comparateur.

⇒ L'identification du comparateur

Lorsque l'on a affaire à une catégorie professionnelle essentiellement féminine, la difficulté est de trouver un comparateur masculin qui puisse permettre de juger de la discrimination. La question se pose avec d'autant plus d'acuité que les femmes tendent à être concentrées dans un nombre limité et précis d'emplois. Ainsi en Grande-Bretagne, 36% de la main d'œuvre féminine est concentrée dans 10 emplois alors que le pourcentage n'est que de 19% pour les hommes. Les postes d'assistantes de vente ou de caissières sont occupés à près de 80% par des femmes alors que ceux d'ouvriers du rail ou d'électriciens ne comptent quasiment aucune femme (IDS, 2002/01). De même, au niveau des pays de l'OCDE, les emplois d'employés et de services concentrent près de 70% de femmes (OCDE, 2002). Ici encore, une méthode d'évaluation bien faite peut permettre de résoudre la question pour autant que cette évaluation englobe l'ensemble des emplois de l'entreprise. Dans ces conditions, en effet, dans la mesure où tous les emplois sont comparés sur la base de mêmes critères, il importe peu que les emplois soient à majorité masculine ou fémi-

nine. La mise en œuvre de cet exercice, cependant, compte tenu de son coût, est peu probable dans le cadre d'une plainte individuelle. En revanche, elle est tout à fait envisageable dans le cadre de mesures incitatives.

⇒ Poste de travail et travail collectif

Une dernière difficulté qu'il convient de souligner ici est celle relative à certains modes d'organisation du travail qui privilégient le travail du groupe plutôt que le poste. Une telle organisation peut donner lieu à des différences de rémunérations fondées sur des critères comme l'ancienneté, potentiellement discriminatoire comme on le verra plus loin.

➔ Contrôle de la discrimination et liberté de gestion

Nous l'avons vu, en raisonnant en terme de valeur égale, des compétences différentes sont égalisées ; la dextérité et la force physique par exemple. Cette égalisation, pour être acceptée, doit être fondée sur une échelle de préférence collective, sociale en ce sens qu'un consensus doit exister au sein du collectif de travail sur les valeurs relatives des compétences retenues. Or, cette échelle de préférence n'est pas nécessairement la même que celle qui résulte de l'égalisation de l'offre et de la demande sur **le marché du travail**. La pénurie d'une certaine qualification va faire monter son prix (le salaire correspondant) même si sa valeur n'est pas jugée, en termes de complexité, responsabilité etc., supérieure à une autre moins rare sur le marché. Intervenir à ce niveau n'est-ce pas empêcher le chef d'entreprise de gérer convenablement son entreprise? Le problème est ici difficile à résoudre et la jurisprudence tranche de manière contrastée sur ce point. Le principe général cependant est qu'il n'y a pas discrimination pour autant que le jeu du marché s'applique aux deux sexes. Pour être juste ce principe suppose un accès égal aux emplois. On retrouve cette question de liberté de gestion des entreprises à propos des systèmes de rémunération.

➔ Les systèmes de rémunération

En principe, dans ce domaine, les législations assurent une bonne protection puisqu'elles acceptent une définition très large des éléments entrant en ligne de compte pour apprécier l'égalité de rémunération. Elle comprend non seulement le salaire de base mais également les sommes supplémentaires versées, y compris les primes et les cotisations à des régimes d'assurances sociales. Encore faut-il, bien sûr, que ces **primes** ne

soient pas fixées sur des bases discriminatoires, directes ou indirectes. Du point de vue des risques de discrimination indirecte, les cas classiques sont ceux des primes d'ancienneté et des heures supplémentaires. Compte tenu de leurs responsabilités familiales, les femmes sont sujettes à des interruptions de carrière qui limitent leur ancienneté et sont, pour les mêmes raisons, moins à même d'accepter des heures supplémentaires. Par ailleurs, les systèmes de rémunération sont souvent complexes et confidentiels, ce qui rend l'identification même de la discrimination difficile. Comme pour la prise en compte des contraintes du marché, les tribunaux hésitent souvent à se prononcer sur les cas de discrimination liés aux politiques salariales considérant qu'il s'agit d'une question relevant du domaine de la gestion, prérogative de l'employeur. Il est à cet égard significatif que dans son rapport de 1997 sur les salaires équitables, la Commission européenne notait que la majorité des États membres condamnaient une intervention directe sur la politique salariale des entreprises. Notons, enfin, que l'évolution vers des systèmes individualisés de salaires liés à la productivité, l'efficacité ou autres performances individuelles risque de rendre les modes de calcul du salaire plus difficiles à comprendre et donc à contrôler du point de vue de la discrimination.

➔ Difficulté de la preuve et crainte des représailles

Une dernière difficulté dans l'application de la législation contre la discrimination qu'il ne faut pas sous-estimer est d'une part la crainte du salarié de s'engager dans un **affrontement direct avec l'employeur** et, d'autre part, **la difficulté de prouver** voire d'identifier la discrimination. Sur ce plan, un grand nombre de législations ont fait des progrès considérables en créant des organes spécialisés dans ce domaine ainsi qu'en impliquant l'employeur dans la preuve de la non-discrimination. Les instances spécialisées présentent l'avantage de disposer de compétences spécifiques (l'inspecteur du travail est un généraliste) qui facilitent l'identification de la discrimination et de jouer un rôle de conciliateur officiel ou officieux entre le salarié et l'employeur. En ce sens, la meilleure procédure est sans aucun doute celle qui anticipe le risque de discrimination en encourageant une évaluation systématique des pratiques salariales discriminatoires, comme la mise en œuvre systématique de plans d'évaluation des postes. Le Canada a obligé dès 1996 les entreprises de plus de 50 salariés à mettre en œuvre des plans de salaires équitables où l'évaluation de postes joue un rôle central. Sous des formes diverses, cette politique a été suivie

par d'autres pays comme la Finlande ou le Royaume-Uni dans le secteur public. Le Gouvernement de ce dernier pays envisage d'étendre cette mesure au secteur privé.

Voici, rapidement résumées, les questions essentielles auxquelles sont confrontées les législations en matière de discrimination salariale. L'action législative a clairement été d'une aide considérable. Dans les cas de discrimination directe et flagrante, elle a pu poser des règles clairement applicables. Dans le cas de pratiques discriminatoires moins évidentes car bien souvent inscrites depuis de longues années dans la pratique quotidienne des entreprises ou touchant à des principes de gestion immuable, elle ne peut que poser des principes généraux. Mais elle a pu aussi aller plus loin en mettant en place des mécanismes de vigilance et de traitement systématique de la discrimination.

À côté des procédures juridiques, il existe des instruments de politiques économiques qui, bien que n'ayant pas été conçus à l'origine pour ce propos, s'avèrent des outils efficaces de lutte contre l'inégalité des salaires entre hommes et femmes.

3. Les autres instruments de luttés contre la discrimination salariale

Les instruments que nous allons analyser tirent leur efficacité d'une situation peu encourageante : une proportion importante de femmes fait partie des salariés les moins bien rémunérés. Étant, pour la plupart, des instruments de lutte contre les bas salaires, ils sont donc bien adaptés à l'action pour l'amélioration de la situation salariale des femmes. Nous considérons ici les plus importants. Le tableau 3 permet de situer le problème de la faiblesse de la rémunération salariale féminine.

Tableau 3. Répartition des hommes et des femmes à plein temps dans la hiérarchie salariale. Moyenne des pays européens – 2000, en pourcentage

Hiérarchie salariale	Hommes	Femmes
Bas	8	15
Moyen-bas	20	30
Moyen-haut	23	20
Haut	22	12
Non-réponse	27	23
Total	100	100

Sources: Fondation européenne: Troisième enquête sur les conditions de travail, 2000

Ces chiffres permettent de constater le fort pourcentage de femmes concentrées sur les bas niveaux de la grille salariale. Elles sont 35% à se situer sur les bas et moyen-bas niveaux contre 28% d'hommes. Ces chiffres expliquent l'efficacité des deux premiers instruments que nous allons successivement examiner: le salaire minimum et la négociation collective.

➔ L'effet du salaire minimum sur le salaire des femmes

Le Royaume-Uni est sans doute la meilleure illustration de l'effet positif que peut avoir le salaire minimum, récemment introduit dans ce pays (avril 1999), sur le bas de la hiérarchie salariale (le décile inférieur.). Entre avril 1999 et avril 2002, le salaire minimum a augmenté de 13.8% et le décile inférieur de 13.3%. Le salaire minimum a ainsi amené la population dont les salaires étaient les plus faibles à un niveau supérieur favorisant une concentration de la population rémunérée autour du salaire minimum. Les femmes, principales bénéficiaires, ont vu ainsi se réduire considérablement leur différentiel salarial par rapport aux hommes situés aux plus bas niveaux de la hiérarchie salariale. Ainsi, compte tenu de la faiblesse de leur rémunération, les femmes ont représenté 70% de la population qui a bénéficié de la création et des relèvements successifs du salaire minimum. Ainsi, en 2002, le salaire des femmes représentait 92% de celui des hommes sur le décile inférieur (10% des salariés les moins bien rémunérés) alors que cette part était de 79% sur le décile supérieur (IDS, 2002/01.). L'effet a été tel que la *Low Pay Commission* a pu dire que le salaire minimum a eu l'impact le plus important sur la réduction du différentiel salarial homme/femme depuis la promulgation de l'*Equal Pay Act* de 1970 (Rubery, 2002). Une analyse similaire peut être menée pour les États-Unis où le salaire minimum a connu son augmentation la plus forte

dans la seconde moitié des années quatre vingt-dix. Les femmes ont représenté 65% de la population ayant bénéficié de ces relèvements.

La négociation collective que nous allons examiner maintenant est un instrument qui peut, soit se substituer au salaire minimum lorsque ce dernier n'existe pas, soit compléter son action lorsqu'il existe.

➔ L'effet du niveau de la négociation collective

Une négociation salariale centralisée va jouer un rôle similaire à celui du salaire minimum en assurant une augmentation des salaires à la grande majorité de la main d'œuvre du pays. Une négociation décentralisée, au contraire, fragilisera la population la plus vulnérable et la moins bien payée, dont les femmes font partie. Ainsi, la situation salariale des femmes tendra à être plus égalitaire dans les pays à négociation centralisée que dans ceux où la détermination des salaires se fait surtout au niveau de l'entreprise. Il existe cependant peu d'études sur cette question. On peut se référer à l'une d'entre elles publiée en 1999 (Robson *et al.*, 1999) qui montre, en comparant la Grande-Bretagne, l'Allemagne, le Luxembourg, les États-Unis et l'Espagne, la réalité de cette relation. Le tableau 4, ci-dessous donne le pourcentage de femmes à bas salaire dans quelques industries et pour les pays précédemment cités.

Tableau 4. Pourcentage de femmes à bas salaires pour certaines industries

Industries	Grande-Bretagne	Allemagne	Luxembourg	États-Unis	Espagne
Ind. manufacturière	39	31	20	51	34
Commerce de détail	63	44	6	76	52
Finance, Assurance, serv. aux entreprises	23	14	56	34	19
Services sociaux et aux ménages	26	22	14	40	7

Sources: Robson et al., 1999

On observera ainsi que le pourcentage de femmes à bas salaires est toujours plus faible dans les pays à négociation centralisée comme l'Allemagne, le Luxembourg et l'Espagne que dans les pays à négociation décentralisée. Précisons que, comme pour le salaire minimum, cet effet du niveau de la négociation collective sur le salaire féminin n'est pas forcé-

ment l'objectif prioritaire recherché. De fait, elle bénéficie aux hommes plus encore. Simplement, en défendant le niveau des salaires au niveau national, les syndicats favorisent plus que dans les systèmes décentralisés la protection des plus faibles et donc des femmes à faible revenu. Pourtant, cet effet positif de la centralisation du niveau de la négociation risque d'être mis à mal par la tendance à la décentralisation de la négociation collective, comme c'est notamment le cas de l'Australie.

Notons, enfin, que le différentiel salarial est moins fort dans la fonction publique. Il n'est, en Europe, que de 13% alors que le pourcentage est de 18% dans le secteur privé (Eurosat, 2002). On a ici un effet similaire à celui observé dans le cas d'une négociation centralisée. L'existence d'une grille commune, à des degrés divers selon les pays, favorise une plus grande égalité des salaires.

Une dernière dimension favorable à une baisse de la discrimination mérite d'être soulignée: le niveau de formation.

➔ Le niveau de formation

Que ce soit pour les hommes ou les femmes, le niveau de formation est positivement lié au niveau de salaire. Ainsi, l'augmentation du niveau de formation des femmes leur permet d'accéder à des niveaux d'emplois et de salaires supérieurs. Les femmes ayant une formation universitaire gagnent certes moins que leurs homologues masculins mais plus que celles ayant une formation secondaire ou primaire par rapport aux hommes de niveau équivalent. Une étude récente du BIT réalisée auprès d'un échantillon de pays industrialisés et en développement montre aussi que ce sont les pays qui ont le plus investi dans la formation qui voient se réduire l'inégalité salariale entre hommes et femmes (Forsythe *et al.*, 2002/45). Il en résulte que l'effet des politiques de rigueur sera positif ou négatif en matière d'égalité salariale selon que les politiques de formation seront sacrifiées ou non. Ainsi, une politique encourageant un accès égal à la formation, et notamment à la formation supérieure, fait bien partie de la panoplie des outils de lutte contre la discrimination.

Bien entendu, les effets qui viennent d'être décrits doivent s'analyser simultanément. Une formation, même supérieure, ne suffit pas à assurer l'égalité. Inversement, si la décentralisation de la négociation collective

aux États-Unis ou au Canada est, en soi, défavorable à l'égalité salariale, cet effet peut être plus que compensé par une action législative vigoureuse contre la discrimination. En tout état de cause, les chiffres montrent que l'orientation générale est plutôt favorable à l'égalité salariale même si les efforts doivent continuer. Ces efforts doivent notamment se porter sur une prise en compte des contraintes de la vie hors travail. De ce point de vue, la Convention 156 de l'OIT peut être un point d'appui extrêmement utile. Aujourd'hui, cependant, le défi le plus urgent se situe au niveau du travail à temps partiel.

4. Le nouveau défi de la lutte contre la discrimination salariale : le travail à temps partiel

Les chiffres que nous avons utilisés jusqu'à présent portaient sur les femmes travaillant à plein temps. La situation est cependant nettement moins favorable lorsque l'on considère les femmes travaillant à temps partiel. Cette catégorie de statut est particulièrement importante à prendre en compte dans le cadre de la discrimination salariale pour deux raisons. La première est que les problèmes de discrimination sont plus marqués encore que pour les travailleuses à plein temps, la seconde est qu'elle concerne une part très importante et croissante de la main d'œuvre féminine. Cette évolution apparaît comme une tendance lourde du travail féminin et demande de ce fait une attention urgente et sérieuse.

On notera tout d'abord que l'inégalité salariale, dans la majorité des pays de l'OCDE, caractérise les emplois à temps partiel. Ainsi, la différence entre le salaire horaire d'une femme à temps partiel et celui d'une femme à plein temps varie d'environ 60% aux États-Unis et en Grande-Bretagne à 90% aux Pays-Bas (Salverda *et al.*, 2001). Cette inégalité affecte aussi bien les hommes que les femmes. Cependant, ce type de travail pour les hommes tend plus que pour les femmes à être temporaire comme par exemple dans le cadre d'un travail d'étudiant (Fegan, 2003). Des données récentes pour la Grande-Bretagne montrent que l'inégalité salariale des femmes à temps partiel par rapport aux femmes à plein temps s'est aggravé sur la période 1979-2001 passant de 80.7% à 72.6%. Ce *ratio* par rapport aux hommes à plein temps est resté stable au cours de la même période autour de 59% (IDS 2002/01). Cette évolution au cours d'une si longue période souligne l'ancrage du travail à temps partiel dans des pos-

tes peu qualifiés et peu payés. Plus généralement, le tableau 5 suivant souligne qu'une plus grande proportion de femmes travaillant à temps partiel se concentre sur les bas niveaux de la hiérarchie des salaires. Elles sont 61% sur les niveaux bas et moyen-bas contre 46% d'hommes.

Tableau 5. Répartition des hommes et des femmes à temps partiel dans la hiérarchie salariale. Moyenne des pays européens – 2000, en pourcentage.

Hiérarchie salariale	Hommes	Femmes
Bas	32	47
Moyen-bas	14	14
Moyen-haut	11	8
Haut	17	7
Non-réponse	27	24
Total	100	100

Sources: Fondation européenne, Troisième enquête sur les conditions de travail, 2000.

À cette discrimination au niveau du salaire direct s'ajoute souvent une discrimination en matière de bénéfices annexes. Ainsi, dans un certain nombre de pays, le bénéfice d'une retraite est soumis à certains critères comme un nombre d'heures minimums, un certain niveau de salaire ou une certaine durée de contrat. Il en est de même de certains autres avantages comme l'indemnité chômage ou les congés maladies payés (BIT, 2003).

Ainsi, le travail à temps partiel tend-il à favoriser la précarité salariale d'autant que les gouvernements reconnaissent que son développement limite leurs moyens d'action en matière de politique salariale (Commission européenne, 1997). C'est bien au sein de cette catégorie que l'on trouve le pourcentage le plus grand de bas salaires. Or, comme on l'a vu, bien que les hommes soient autant sinon plus touchés que les femmes, ce sont ces dernières qui sont le plus concernées du fait de la croissance considérable du travail à temps partiel chez elles. Le tableau 6 indique pour quelques pays de l'OCDE la part et la croissance du travail à temps partiel pour les deux sexes.

Tableau 6. Évolution du travail à temps partiel 1990-2000. En pourcentage de l'emploi total.

Pays	Hommes		Femmes	
	1990	2000	1990	2000
Pays-bas	13.38	13.39	52.51	57.16
Australie	11.3	14.83	38.48	40.67
Japon	9.54	11.81	33.41	39.38
Canada	9.13	10.31	26.83	27.28
Allemagne	2.33	4.85	29.79	33.94
France	4.44	5.34	21.72	24.34
Suède	5.25	7.3	24.49	21.39
États-Unis	8.29	7.88	20.05	18.18
Portugal	3.06	4.76	11.82	14.67

Sources: OCDE, données sur le marché du travail

Ces chiffres font ressortir l'importance du travail à temps partiel chez les femmes et sa croissance à l'exception notable de la Suède et des États-Unis. Une étude approfondie réalisée en Grande-Bretagne indique que si 30% d'entre elles ont toujours travaillé à plein temps et 22% toujours à mi-temps, 49% ont travaillé consécutivement selon l'un ou l'autre mode (Salverda *et al.*, 2001). Or, la même étude montre que le fait d'être passé par une période de temps partiel réduit les capacités de gains des femmes à revenus plus élevés.

Il n'entre pas dans le cadre de cette présentation de développer le débat complexe du « choix » du travail à temps partiel pour les femmes (BIT, 2003). Indiquons simplement que l'analyse actuelle du temps de travail revêt des dimensions plus nombreuses que par le passé où il était avant tout posé en terme de loisirs puis de lutte contre le chômage. Aujourd'hui, à ces dimensions s'ajoute celle du rapport entre vie professionnelle et vie hors travail, essentielle avec la croissance du travail féminin et de sa formation et les transformations des structures familiales. Dans ce contexte il est probablement urgent de lutter contre la dévalorisation salariale qui pèse sur le travail à temps partiel. Des efforts ont été faits dans ce sens dans un certain nombre de pays européens, aux Pays-bas, bien sûr mais aussi en France ou au Royaume-Uni. Mais il est essentiel aujourd'hui d'intégrer cette dimension dans la lutte traditionnelle contre la discrimination salariale.

Il faut se féliciter que la convention de l'OIT sur la discrimination salariale soit l'une des plus ratifiées (159 pays en 2002). Des pays sont en cours de ratification comme le Kuwait et d'autres envisagent d'entamer ce processus comme le Bahrain, le Qatar ou le Laos. La convention de 1994 sur le travail à temps partiel a, quant à elle, été ratifiée par seulement 9 pays. C'est elle qui insiste notamment pour que les avantages annexes soient accordés au maximum de travailleurs à temps partiel. La recommandation qui l'accompagne propose une révision régulière des seuils de bénéficiaire. Compte tenu de l'importance croissante du travail à temps partiel chez les femmes, cette convention n.° 175 devrait accompagner étroitement celle sur la discrimination salariale, tout comme, bien entendu, la Convention 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Bibliographie

OECD, (2002), *Employment outlook*, Paris.

IDS Report (2003), *The Gender Pay Gap*, IDS Report, n.° 873, January, pp. 11-16.

Fagan C. and Burchell B. (2002), *Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Rubery G. (2002), *Pay Equity, Minimum Wage and Equality at Work*, Report for the ILO, Genève.

Robson P., Dex S., Wilkinson F. Cortes O.S. (1999), *Low Pay, Labour Market Institutions, Gender and Part-time Work: Cross-National Comparisons*, *European Journal of Industrial Relations*, July, pp.187-208.

Forsythe N., Korzeniewicz R.P., Majiid N., Weathers G., Durrant V. (2002), *Gender inequalities, economic growth and economic reform*, *Employment Paper 2002/45*, BIT, Genève.

Salverda W., Bazen S. Gregory M., *The European-American Employment Gap, Wage Inequality, Earnings Mobility and Skill*, Lower, June, Bruxelles.

BIT (2003), *Finding the Balance: Working Time and Workers Needs and Preference in Industrial Countries* (titre provisoire), Genève.

Régis Brillat

***Secrétaire exécutif de la Charte sociale européenne
DGII – Droits de l'Homme
Conseil de l'Europe***

Le Conseil de l'Europe et le droit à l'égalité de rémunération

C'est un grand honneur et un privilège de participer à la Conférence finale du projet « GARANTIR LES DROITS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ SALARIALE ». Je remercie les organisateurs d'avoir souhaité associer le Conseil de l'Europe à cette importante manifestation qui concerne un droit fondamental de la personne humaine.

Je saisis cette occasion pour vous dire quelques mots de présentation sur le Conseil de l'Europe avant de vous indiquer quelle est sa contribution à la réalisation effective du droit à l'égalité de rémunération.

1. Le Conseil de l'Europe

a) Présentation générale

Le Conseil de l'Europe a été créé en 1949. Son but, tel que défini dans son statut est de réaliser une union plus étroite entre ses membres sur la base de leur attachement commun aux principes de la démocratie, des droits de l'homme et de la prééminence du droit. La mise en œuvre et la promotion de ces principes constituent la raison d'être de l'Organisation. Le Conseil de l'Europe compte actuellement 44 États membres. La semaine prochaine un 45e État deviendra membre de l'Organisation : la Serbie-Monténégro.

Les organes statutaires Conseil de l'Europe sont *le Comité des Ministres*, composé des ministres des affaires étrangères des États membres ou de leurs représentants et *l'Assemblée parlementaire*, composée de représentants des Parlements des États membres. Ils sont assistés par un *Secrétariat général*.

Les réalisations majeures du Conseil de l'Europe sont une série de conventions internationales appelées les traités européens au nombre d'environ 200. Ils couvrent toute une série de questions essentielles à la construction de la société européenne.

La plus importante d'entre elles est la Convention européenne de Droits de l'Homme qui garantit des droits et des libertés fondamentales et a instauré le mécanisme de requêtes individuelles devant la Cour européenne des Droits de l'Homme.

Le Secrétaire général du Conseil de l'Europe a indiqué dans son discours à l'assemblée parlementaire en janvier 2003 quels sont les grands axes de travail de l'Organisation pour les années à venir. Il s'agit de :

- Assurer la conformité avec les normes de droits de l'homme et de l'État de droit par les différents mécanismes de contrôle existants ;
- Garantir les droits de l'homme dans les politiques des États ;
- Promouvoir la démocratie pluraliste et la bonne gouvernance ;
- Construire une société fondée sur l'État de droit ;
- Veiller à ce que les normes juridiques et les principes éthiques s'accordent avec les avancées scientifiques et technologiques ;
- Bâtir des sociétés stables et cohésives ;
- Promouvoir l'identité et la diversité culturelles européennes ;
- Respecter la Dignité humaine et assurer un développement durable ;
- Investir dans l'avenir de l'Europe par l'éducation et la jeunesse ;
- Assurer la présence du Conseil de l'Europe à l'extérieur.

b) Activités dans le domaine de l'Égalité entre les femmes et les hommes

Parmi les nombreuses activités du Conseil de l'Europe, l'une – qui se rattache à la promotion de la démocratie pluraliste et de la bonne gouvernance – concerne l'Égalité entre les femmes et les hommes. En effet, dans la perspective générale de protection et de promotion des droits de la personne humaine, le Conseil de l'Europe cherche à lutter contre les ingé-

rences dans la liberté et la dignité des femmes, à éliminer les discriminations fondées sur le sexe et à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique et publique.

Au cours des trente dernières années, le statut juridique des femmes en Europe s'est sans aucun doute amélioré, mais l'égalité entre les sexes est loin d'être une réalité. Les femmes continuent d'être marginalisées dans la vie politique et publique, d'être moins payées que les hommes pour un travail de valeur égale, d'être plus souvent victimes de la pauvreté et du chômage et d'être plus exposées à la violence.

Les activités intergouvernementales du Conseil de l'Europe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont mises en oeuvre par le Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG). Il se compose de représentants de chaque État membre de l'Organisation. Il a été à l'origine de toute une série de mesures destinées à promouvoir l'égalité

Ses activités principales sont:

- la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle,
- combattre la violence à l'égard des femmes,
- l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- égalité et démocratie : les femmes en politique et dans le processus de prise de décision,
- égalité : un défi commun aux hommes et aux femmes.

2. La Charte sociale et le droit à l'égalité de rémunération

a) La Charte sociale

La Charte sociale européenne énonce des droits et libertés et établit un système de contrôle qui garantit leur respect par les États parties. Elle a fait l'objet d'une révision récente et la Charte sociale européenne révisée de 1996, entrée en vigueur en 1999, remplace progressivement le traité initial de 1961.

43 des 44 – bientôt 45 – États membres ont signé soit la Charte soit la Charte révisée. 33 l'ont ratifiée; d'autres États préparent activement la ratification.

i) Les droits garantis par la Charte :

Les droits garantis par la Charte concernent tous les individus dans leur vie quotidienne, dans les domaines suivants: logement, santé éducation, emploi, protection sociale, circulation des personnes, non-discrimination.

ii) Le Comité européen des Droits sociaux :

Le respect des engagements énoncés dans la Charte est soumis au contrôle du Comité européen des Droits sociaux. Ses 13 membres, indépendants et impartiaux, sont élus par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe pour un mandat de six ans, renouvelable une fois. Il statue en droit sur la conformité ou non à la Charte des situations nationales des États parties.

– Une procédure de contrôle sur la base de rapports nationaux

Les États parties soumettent chaque année un rapport, dans lequel ils indiquent comment ils mettent en oeuvre la Charte en droit et en pratique. Chaque rapport porte sur une partie des dispositions acceptées de la Charte : Le Comité examine les rapports et décide de la conformité ou non des situations nationales à la Charte. Ses décisions sont appelées « conclusions ». Elles sont publiées chaque année.

Si un État ne donne pas suite à une décision de non-conformité du Comité, le Comité des Ministres adresse une recommandation à cet État, lui demandant de modifier la situation en droit ou en pratique. Le travail du Comité des Ministres est préparé par un Comité gouvernemental composé de représentants des gouvernements des États parties à la Charte, assistés d'observateurs représentant les partenaires sociaux européens.

– Une procédure de réclamations collectives

Un Protocole, ouvert à la signature en 1995 et entré en vigueur en 1998, permet de saisir le Comité européen des Droits sociaux de recours alléguant de violations de la Charte.

Les organisations habilitées à saisir le Comité sont des syndicats, des organisations d'employeurs et des organisations non gouvernementales.

La réclamation est examinée par le Comité qui, si les conditions de forme sont remplies, décide de sa recevabilité.

Une fois la réclamation déclarée recevable, une procédure écrite se déroule et le Comité peut décider d'organiser une audition publique.

Le Comité adopte ensuite une décision sur le bien-fondé de la réclamation. Il la transmet aux parties et au Comité des Ministres dans un rapport, lequel sera rendu public au plus tard quatre mois après sa transmission.

Finalement, le Comité des Ministres adopte une résolution. Le cas échéant, il peut recommander à l'État de prendre des mesures spécifiques pour mettre la situation en conformité avec la Charte.

iii) Les effets de l'application de la Charte dans les États :

A la suite des travaux du mécanisme de contrôle, les États procèdent à de nombreux changements de loi ou de pratique pour mettre les situations en conformité avec la Charte.

Il est important que cette volonté des États de prendre en compte les conclusions du Comité européen des Droits sociaux se poursuive afin que les droits énoncés par la Charte soient des droits concrets et effectifs dont bénéficient les citoyens de tous les États d'Europe dans leur vie quotidienne.

Je tiens à cet égard à exprimer aux autorités portugaises la satisfaction du Conseil l'Europe d'observer les changements intervenus régulièrement depuis la ratification de la Charte qui mettent les situations en conformité avec le traité.

b) Le droit à l'égalité de rémunération

Plusieurs dispositions de la Charte concernent directement l'égalité entre les femmes et les hommes: l'article 1§2 qui consacre la non-discrimination dans l'emploi, l'article 16 qui garantit le droit à la vie familiale, l'article 20

qui prévoit une approche générale de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations de travail. En outre, une disposition spécifique énonce le droit à l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe Il s'agit de l'article 4§3 de la Charte [révisée] qui se lit ainsi :

« Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable (...) En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. »

A ce jour aucun syndicat et aucune ONG n'a saisi le Comité d'une réclamation collective au sujet du droit à une rémunération équitable. La seule jurisprudence qui existe est donc celle que le Comité européen des Droits sociaux a développée lors de l'examen des rapports nationaux.

L'interprétation a établi cinq lignes de force de cet article qui constituent cinq conditions nécessaires pour que la situation des États soit conforme à la Charte :

1. Ce droit doit être expressément prévu par la législation. Le droit interne doit prévoir que les clauses portant atteinte au principe d'égalité de rémunération figurant dans la législation, la réglementation, les contrats de travail ou les conventions collectives sont nulles.
2. L'égalité de rémunération doit être garantie pour le salaire ou le traitement de base, et pour tous les avantages accordés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et pour toutes les prestations payées par l'employeur en contrepartie du travail effectué.
3. Pour assurer l'effectivité du droit subjectif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le droit interne doit autoriser à chercher des éléments de comparaison en dehors de l'entreprise lorsque que cela s'avère nécessaire pour qu'une comparaison puisse être pertinente.
4. Les salariés/ées qui s'estiment victimes de discrimination salariale doivent bénéficier d'un droit de recours devant un tribunal. Si le juge constate une discrimination salariale, la réparation doit être intégrale, c'est-à-dire comprendre outre la différence de rémunération avec les intérêts, une autre forme de compensation.

5. Les salariés/ées qui font valoir leur droit à l'égalité de rémunération doivent être légalement protégés/ées contre toute forme de représailles de la part de leur employeur. Tout licenciement fondé sur ce motif doit être interdit. Lorsqu'un/une salarié/ée est victime d'un tel licenciement, la réparation doit en principe être la réintégration dans les mêmes fonctions ou dans des fonctions analogues. Il ne peut être dérogé à ce principe que si le/la salarié/ée ne souhaite pas une telle réintégration ou quand une telle réintégration n'est pas possible notamment en raison de la fermeture de l'entreprise. Dans ce cas, des indemnités suffisamment dissuasives pour l'employeur et réparatrices pour le/la salarié/ée doivent être versées: leur montant doit couvrir non seulement les salaires dus mais aussi le dommage résultant de l'éviction irrégulière.

Le Comité européen des Droits sociaux a constaté qu'un nombre élevé d'États ne se conformaient pas entièrement à l'article 4§3. L'un des points difficiles pour les États est la comparaison des rémunérations en dehors de l'entreprise. Il s'agit d'un élément clé pour assurer que les femmes ne soient pas discriminées précisément dans les secteurs d'activités où elles sont majoritaires, voire où aucun homme ne travaille.

Il appartient à tous: salariés, employeurs, syndicats et législateur d'être vigilants pour que l'égalité de rémunération soit effective dans ces secteurs. En particulier les signataires de conventions collectives ont un rôle clé pour assurer le respect de l'article 4§3.

c) Les liens avec l'Union européenne et l'Organisation internationale du travail

Dans ce cadre, il est important de souligner l'identité de vues avec l'Union européenne et avec l'Organisation internationale du travail.

En ce qui concerne l'Union européenne, tous les États membres de l'Union ont ratifié la Charte sociale, de même que tous les États qui seront prochainement admis et ainsi que la Bulgarie, la Roumanie et la Turquie. Cependant, lorsqu'un État ratifie la Charte sociale, il a la possibilité de ne pas accepter certaines de ses dispositions. En ce qui concerne l'article 4§3, il est heureusement largement accepté: 28 des 33 États qui ont ratifié la Charte l'ont accepté seuls, 5 États ne l'ont pas fait. Il s'agit de Chypre, de la Croatie, de la Hongrie, de la Lettonie et du Royaume-Uni. Cette

situation paraît surprenante car les États concernés sont soumis à des obligations dans le cadre du droit communautaire et de la transposition de l'acquis social communautaire. Le Conseil de l'Europe souhaite développer la coordination avec l'Union européenne pour assurer une plus grande cohérence en la matière.

Je saisis l'occasion de cette remarque pour préciser que le Portugal a accepté l'ensemble des dispositions de la Charte sociale révisée et j'adresse mes félicitations aux autorités portugaises pour cet important résultat.

En ce qui concerne l'OIT, les travaux de la Charte tirent bénéfice de ceux de la Commission d'experts sur l'application des conventions. L'égalité de rémunération est l'un des domaines où l'OIT et le Conseil de l'Europe ont des vues communes.

d) Les défis de la Charte sociale

Les principaux défis auxquels la Charte sociale est confrontée sont ses liens avec l'Union européenne, d'une part, ses liens avec la Convention européenne des Droits de l'homme, d'autre part.

L'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit expressément le droit à l'égalité de rémunération. Comment sera mise en œuvre la Charte de l'UE? C'est l'objet des discussions actuelles de la Convention sur l'avenir de l'Union européenne.

A ce sujet, le Conseil de l'Europe est en faveur de l'adhésion de l'Union européenne à la CEDH. Des discussions sont en cours à cette fin. Le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe a indiqué qu'une fois cette adhésion réalisée, il conviendra de travailler à l'adhésion de l'Union européenne à d'autres conventions du Conseil de l'Europe, en particulier la Charte sociale européenne. Nous devons donc nous atteler à définir les modalités possibles d'une telle adhésion et ses conséquences concrètes. Les réflexions sur la cohérence des systèmes juridiques européens dans le domaine de l'égalité de rémunération nous encouragent dans cette voie.

En même temps, la Charte sociale doit développer toujours plus ses liens avec la Convention européenne des Droits de l'Homme. La Cour européenne des Droits de l'Homme a toujours affirmé que « nulle cloison étanche »

ne sépare les droits civils et politiques, des droits économiques et sociaux. Sa jurisprudence s'est développée dans ce domaine et elle est amenée vraisemblablement à se développer encore avec l'entrée en vigueur du Protocole n.º 12 qui énonce le droit général à la non-discrimination.

Parallèlement, le Conseil de l'Europe n'a pas oublié la volonté toujours affirmée d'intégrer un jour les droits sociaux dans la Convention européenne des Droits de l'Homme. Il y a quelques années, le Comité Directeur pour les Droits de l'Homme, qui est chargé notamment de réformer la Convention européenne des Droits de l'Homme, avait identifié quelques droits sociaux pouvant être intégrés dans la Convention. Le droit à l'égalité de rémunération en faisait partie. En 2003, le même Comité directeur va reprendre ses travaux et je souhaite qu'ils aboutissent à l'adoption d'un protocole à la Convention européenne des Droits de l'Homme comprenant des droits sociaux.

3. Conclusion

La réflexion à propos d'une disposition, d'apparence technique, de la Charte sociale européenne nous plonge au cœur de la problématique de droits humains les plus fondamentaux. L'égalité de rémunération est l'un des aspects les plus visibles et inacceptables de la discrimination entre les femmes et les hommes. Il importe que tous, Organisations internationales, Gouvernements, juges, partenaires sociaux, nous mettions ensemble nos compétences et nos responsabilités pour faire avancer le droit au service du respect et de la dignité humaine, en l'occurrence de la dignité des femmes.

Je remercie les organisateurs de cette Conférence de nous en donner l'occasion et je vous souhaite un plein succès pour la poursuite de vos travaux.

Maria do Rosário Palma Ramalho

*Professora Doutora –
Faculdade de Direito de Lisboa*

**Garantir a igualdade remuneratória
entre mulheres e homens na União Europeia:
reflexões de síntese**

I

Antes de apresentar aqui as reflexões sobre o Relatório elaborado no âmbito deste Projecto, seja-me permitido cumprimentar a Dra. Maria Josefina Leitão, Presidente da CITE, que liderou este projecto, e dirigir um cumprimento especial à Dra. Maria do Céu da Cunha Rego, que me aliciou inicialmente para esta iniciativa. Gostaria também de cumprimentar Madame Frédérique Fastré, da Comissão Europeia, e porque esta Conferência tem lugar nas instalações da minha Faculdade, dar-lhe as boas vindas a esta casa. Cumprimentaria ainda os ilustres parceiros deste projecto, começando pelos parceiros internacionais, da Itália, da Irlanda, do Luxemburgo e da Noruega, e terminando nos parceiros nacionais. A uns e a outros, agradeço os contributos que deram à vertente do Projecto de cuja coordenação científica eu fui incumbida e que consistiu, como sabem, na elaboração de um relatório sobre esta matéria. Por último, mas *the last but not the least*, não quero deixar de cumprimentar os ilustres colegas desta mesa.

II

Foi-me pedido que trouxesse hoje aqui os resultados daquilo que foi a minha pesquisa sobre a matéria da igualdade remuneratória entre homens e mulheres na União Europeia, e que redundou no Relatório que está agora em vias de publicação e de tradução para inglês e francês.

É um pouco difícil, no pouco tempo de que disponho, partilhar convosco aquilo que foi o resultado de um projecto de quinze meses, e dar conta de

toda a pesquisa subjacente ao Relatório. Ele está aqui, em dois volumes, o segundo dos quais integra o conjunto dos Anexos que correspondem às contribuições dos vários parceiros deste projecto e que, desta forma, dele fazem parte integrante, sendo ainda referidas no texto do Relatório, que consta do volume I.

Para tentar compaginar a dificuldade desta tarefa com o tempo disponível, o que me propunha trazer-vos aqui corresponde um pouco ao plano delineado para este trabalho, bem como uma ou outra referência sobre os resultados a que cheguei, sem prejuízo de podermos, numa fase subsequente, aprofundar qualquer questão que achem mais pertinente.

III

A primeira observação que me parece importante fazer tem a ver com a índole do Projecto no seio do qual se inscreve este Relatório – trata-se, como se sabe, de um projecto de parceria, sob a coordenação da CITE e o alto patrocínio da Comissão Europeia, mas com diversos parceiros, que deveriam também contribuir para esta vertente.

Ora, esta configuração do Projecto veio, no meu entender, trazer um elemento de mais-valia para o Relatório que hoje vos apresento, e que me parece importante salientar, desde já: é que a diversidade dos parceiros proporcionou a oportunidade de aferir da sua sensibilidade em relação ao grau de efectividade do princípio da igualdade remuneratória, em fases diferentes da sua aplicação, que corresponde também às fases diferentes em que os parceiros tomam contacto com esta temática e às diversas perspectivas que têm sobre ela.

A segunda observação geral tem a ver com a metodologia que segui neste trabalho para aproveitar os contributos dos parceiros. É evidente que a recolha destes contributos exigiu algum esforço, tanto mais que o número de instituições envolvidas no Projecto é significativo, como bem sabem. Foi pois com este objectivo de coordenação de esforços que comecei por elaborar um questionário sobre esta temática (que consta como anexo do Relatório), que foi dirigido a todos os parceiros. São as respostas dos parceiros que constam do volumes de Anexos ao Relatório, e a cujo tratamento procedi depois, para efeitos de integração no texto do mesmo.

A última observação de carácter geral tem a ver com a índole do próprio Relatório, que esteve em consonância com o objectivo geral do Projecto, que era sobretudo prospectivo e prático. Por este motivo, o Relatório que elaborei, e que hoje vos apresento, não é um estudo de direito comparado no sentido clássico do termo que os juristas gostam de fazer, e que de vez em quando eu também tenho que fazer, mas sim um estudo de índole prática e com um objectivo prospectivo, em que se procurou aferir o grau de efectividade do princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens na União Europeia, partindo de uma simples constatação: a da existência de um *gap* salarial relevante entre trabalhadores dos dois sexos no espaço europeu, apesar de há quase cinquenta anos estar consagrado um princípio comunitário sobre esta matéria no Tratado de Roma e apesar de a esmagadora maioria dos estados europeus ter, de certa forma, integrado nos seus sistemas jurídicos este princípio. A constatação de facto de que partimos foi, pois, a da existência deste *gap*, que não precisa de particular comprovação porque nos é dado pela estatística. Portanto, verificado este *gap*, o que dizer sobre o grau de efectividade deste princípio?

Em suma, este objectivo prospectivo, por um lado, e, por outro lado, a circunstância de o Projecto envolver diversas parcerias, foram os aspectos essenciais que me levaram à escolha da metodologia indicada e à planificação do trabalho, nos moldes que vos passo rapidamente a indicar.

IV

O Relatório agora apresentado comporta uma introdução, que se pretendeu o mais sucinta possível, na qual se apresentou o ponto de partida do estudo, que foi, naturalmente, o reconhecimento do *gap* salarial entre homens e mulheres no espaço europeu. Ainda nesta parte introdutória, foram estabelecidos os objectivos do trabalho, que eram os seguintes: em primeiro lugar, a investigação das razões do *gap*, portanto, da persistência da inefectividade do princípio apesar da sua consagração formal no âmbito comunitário e nos estados-membros; depois, a pesquisa de boas práticas e de soluções normativas já desenvolvidas pelos estados que possam diminuir esta inefectividade; por último, sugerir algo mais, também, nesse objectivo prospectivo de melhorar a efectivação do princípio da igualdade remuneratória.

Os objectivos delineados determinaram a sistematização do trabalho em três partes, que se seguiram à introdução: uma parte destinada ao diagnóstico da situação; uma parte destinada à procura de soluções normativas em diversos sistemas jurídicos da União Europeia ou fora da União Europeia, que pudessem contribuir no sentido desejado; e uma terceira parte, destinada à apresentação de sugestões normativas e de boas práticas nesta área.

As partes indicadas constituíram os três eixos deste relatório, sobre os quais me vou agora debruçar um pouco mais profundamente.

V

O primeiro objectivo do trabalho, desenvolvido na Parte I, foi o diagnóstico da situação. Este diagnóstico foi feito sobretudo – e volto a agradecer aos parceiros –, a partir das contribuições dos parceiros deste projecto. Para o efeito de diagnóstico da situação, a primeira parte do questionário dirigido aos parceiros visava apurar as causas do *gap* salarial, na perspectiva de cada parceiro e na sua área de actuação em relação ao princípio. Evidentemente, às respostas dadas pelos parceiros a estas questões, também acrescentei aquilo que eu própria pude pesquisar, mas deve ser referido que o essencial do diagnóstico da situação decorreu das respostas dos parceiros, que constam do volume de Anexos ao Relatório mas são referidas no texto do Relatório, com as necessárias remissões.

Do conjunto das respostas obtidas, conjugado com os outros elementos coligidos, foi possível retirar algumas conclusões sobre o diagnóstico desta situação, que são curiosas por revelarem a diversidade na abordagem desta questão pelos vários parceiros.

Assim, verifica-se que nem todos os parceiros identificam a existência de tratamentos discriminatórios, de desigualdades: alguns consideram que não há tratamentos discriminatórios nas respectivas áreas de actuação; outros admitem a existência de práticas remuneratórias discriminatórias na sua área de actividade, mas não nas respectivas empresas – o que não deixou de ser um dado curioso.

Por outro lado, no seio dos parceiros que admitiram a existência de práticas discriminatórias (e que constituiu a maioria), nem sempre é dado o

mesmo significado a essas práticas. Designadamente, o entendimento dos conceitos de discriminação directa e indirecta não tem a mesma leitura entre parceiros portugueses, e não parece significar o mesmo para os parceiros portugueses e para os parceiros internacionais, nomeadamente os do Norte da Europa. Por outras palavras, aquilo que a Irlanda ou a Noruega relatam como discriminação indirecta pode não ser considerado como tal por um parceiro português.

Evidentemente que destas diferenças na identificação das situações de discriminação decorrem consequências diversas na caracterização das práticas discriminatórias. Por outro lado, também decorre das respostas dos parceiros que, enquanto em sistemas como o português aquilo que chama a atenção são as práticas discriminatórias individualizadas (ou seja, de uma forma simples, a situação em que o António ganha mais do que a Maria, fazendo ambos a mesma coisa), nos países do Norte da Europa é chamada a atenção, sobretudo, para a prática de discriminações sistémicas (i.e., o grupo profissional A ganha menos do que o grupo profissional B). Efectivamente, verifica-se uma falta de sensibilidade em relação a esta categoria de discriminações, quer entre os parceiros portugueses, quer no parceiro internacional mais do Sul da Europa que colaborou neste projecto (a Itália), o que foi um facto curioso, que veio, afinal, comprovar que quando a temática é referida no contexto europeu, podemos não estar a falar da mesma realidade.

Por outro lado, no que toca ao caso português, a falta de consciência das práticas discriminatórias avulta, sobretudo, no sector público e no sector empresarial. Mas, pelo menos quanto ao sector empresarial, depois de referirem a ausência destas práticas na sua área de actividade, algumas das empresas dão exemplos de práticas que consideram neutras mas que, do ponto de vista técnico, tanto ao nível do direito nacional como do direito comunitário constituem práticas discriminatórias.

Conclui-se ainda, das respostas dos parceiros, que esta matéria não foi considerada prioritária pelos serviços públicos (nomeadamente, pelos serviços de inspecção); e inclusivamente, os representantes dos trabalhadores reconhecem até certo ponto que outras matérias foram consideradas mais importantes.

Por último, no que se refere à caracterização das discriminações, é dominante entre os parceiros a ideia de que as maiores discriminações se veri-

ficam ao nível dos complementos remuneratórios, e não tanto ao nível da remuneração de base.

VI

O conjunto das respostas dos parceiros relativamente ao diagnóstico da situação permitiu concluir pela existência de várias áreas particularmente problemáticas na implementação, na efectividade do princípio da igualdade remuneratória. A meu ver, estas áreas problemáticas são quatro.

Em primeiro lugar, é problemática a própria visibilidade do princípio da igualdade remuneratória. Efectivamente, decorre do conjunto de respostas que recebi que o primeiro problema deste princípio é o da sua apreensão: às vezes, o princípio não é visível de todo, por exemplo para as empresas, mas também de certa forma para os serviços públicos; noutras casos não é considerado prioritário, de novo para os serviços públicos, mas também para os representantes dos trabalhadores e para os serviços inspectivos; por último é afirmado o desconhecimento das regras associadas a este princípio ou a falta de sensibilidade para esta problemática por parte dos serviços judiciais. Esta é, portanto, a primeira área problemática.

A segunda área problemática do princípio tem a ver com a dificuldade de delimitação dos seus conceitos-chave: o conceito de discriminação, designadamente, o conceito de discriminação indirecta e o conceito de trabalho igual, mas, sobretudo, o conceito de trabalho de valor igual.

O terceiro núcleo problemático do princípio prende-se com as dificuldades processuais a ele associadas. Nesta óptica, é geralmente reconhecido que o número de acções sobre esta matéria é reduzido, e os parceiros fazem ainda notar as dificuldades de prova das situações de discriminação. Devo dizer que, embora menos, os parceiros dos países do Norte da Europa também referiram que é mais difícil fazer vencer uma acção em matéria de igualdade do que porventura noutras domínios laborais, o que evidencia o carácter geral deste problema.

A quarta e última área problemática é, evidentemente, a que decorre da ligação dos sistemas de avaliação de funções com os estigmas de repartição dos papéis sociais. Do conjunto das respostas dos parceiros surgem, neste aspecto, observações como as seguintes: o reconhecimento

de que as profissões de predominância masculina são sobrevalorizadas em relação às femininas; o reconhecimento de que há uma segregação do mercado de trabalho por sexos; e, evidentemente, a ideia de que a conciliação entre a vida privada e a vida profissional incumbe às mulheres, o que, só por si, determina a desigualdade a nível salarial.

VII

Identificadas as áreas problemáticas na fase de diagnóstico, o que se procurou fazer, na segunda fase do trabalho, foi uma pesquisa de direito comparado sobre esta matéria, que permitisse identificar soluções normativas já desenvolvidas e passíveis de diminuir o grau de ineffectividade do princípio, e resolver os problemas colocados nestas várias áreas.

Devo dizer aqui que a abordagem foi tudo menos clássica do ponto de vista jurídico, porque não se tratou de fazer uma apreciação de direito comparado descritiva, nem sequer exaustiva do sistema jurídico dos estados-membros, nem, muito menos, de tratar o tema em termos globais. E não o fiz por dois motivos: em primeiro lugar, porque essa análise já está feita; em segundo lugar, porque o objectivo do trabalho era um objectivo prático e eminentemente prospectivo. Dito de outra forma, se todos os países já incorporaram este princípio no seu sistema, já o desenvolveram na lei ou através da jurisprudência ou da negociação colectiva, porque é que o princípio ainda carece de efectividade? Esta é a questão que se coloca e que condicionou a metodologia escolhida para esta análise: uma análise que se pode qualificar como uma análise em *picking*, que percorreu vários sistemas jurídicos, mas não teve a preocupação de os apreciar exaustivamente, mas procurou, sim, encontrar soluções normativas que, por exemplo, diminuíssem a falta de visibilidade, ou que contribuíssem para facilitar a prova, ou ainda que despertassem os parceiros sociais para esta temática. Em suma, tendo em conta as quatro áreas problemáticas identificadas, procurámos ver até que ponto cada país já desenvolveu soluções que contribuam para a efectividade do princípio.

Devo ainda dizer que, nesta análise, não me ative em particular aos sistemas da União por várias razões, entre as quais avulta o facto de terem sido experimentadas boas soluções noutros sistemas, que seria interessante apreciar também.

VIII

Nesta segunda parte do trabalho, depois de uma brevíssima panorâmica geral sobre esta matéria, procurei, então, apresentar algumas soluções normativas já desenvolvidas, e portanto, já testadas, que correspondessem às áreas problemáticas do princípio, que tinham sido definidas na primeira parte.

Nesta perspectiva, procurei identificar, em primeiro lugar, soluções capazes de aumentar a visibilidade do princípio, que foi a primeira área problemática identificada. E aqui distingui vários níveis:

- i) Visibilidade do princípio ao nível da lei – nesta linha, são importantes soluções que assegurem a transversalidade do princípio na lei, bem como medidas que assegurem a referência ao princípio, e promovam acções para a sua concretização nos planos nacionais de emprego.
- ii) Visibilidade do princípio ao nível da negociação colectiva – neste plano, é muito interessante o exemplo francês que, desde há poucos anos, estabeleceu como conteúdo obrigatório das convenções colectivas a matéria da igualdade remuneratória, prevendo mesmo um sistema em que o estado se envolva directamente nessa matéria.
- iii) Visibilidade do princípio nas empresas – a este nível, encontrei soluções diversas, como por exemplo a obrigatoriedade de elaboração de relatórios pelos empregadores, de onde constem a categorização das profissões, dos grupos profissionais, a indicação dos ganhos médios por grupo, etc. Também se me afiguraram importantes soluções que asseguram o envolvimento dos representantes dos trabalhadores na elaboração desses relatórios. É, portanto, um conjunto de medidas que contribui para dar mais visibilidade a esta matéria nas empresas.
- iv) Visibilidade do princípio ao nível dos serviços inspectivos administrativos e das instâncias judiciais. E, nesta linha, há soluções, que os parceiros do projecto também sugeriram nas respostas ao questionário, de atribuição de competências específicas nesta área, de previsão de obrigatoriedade de registos sobre esta matéria e da consagração do direito de acesso a estes registos por parte dos serviços inspectivos, ou de incremento de soluções de arbitragem para resolver os conflitos que sobrevenham nesta matéria. Também contribui

para este objectivo a formação nesta área, tanto ao nível universitário como ao nível profissional e quer como formação inicial quer como formação contínua.

IX

No que se refere à segunda área problemática do princípio (dificuldades de fixação dos conceitos-chave para a sua operacionalização, como os conceitos de discriminação e de trabalho de valor igual), encontrei, entre outras, as seguintes propostas de solução:

- i) Para o conceito de discriminação, a previsão de soluções normativas que auxiliem a concretizar este conceito com recurso a indícios de discriminação e a elementos estatísticos;
- ii) Em relação ao conceito de trabalho de valor igual, que foi identificado pelos parceiros como o mais difícil, depois de uma análise muitíssimo interessante, cheguei à solução do Québec, que dá pistas muito concretas para a fixação deste conceito, e, depois, estabelece um plano para a igualização. Ou seja, não se limita a dizer o que é, mas estabelece depois um plano com metas definidas e patamares sucessivos para a respectiva prossecução. Trata-se de uma solução de escopo intra-empresarial, que não passa por convenções colectivas e que parece bastante eficaz, mas que exige um investimento dos poderes públicos bastante significativo.

X

O terceiro núcleo problemático identificado foi o das dificuldades processuais. Nesta área, também foi possível identificar algumas soluções normativas que promovem, que facilitam a prova e também o acesso à justiça.

Assim, ao nível das convenções colectivas, o sistema português tem algumas soluções, como a previsão da nulidade das cláusulas das convenções colectivas que sejam discriminatórias em matéria salarial e a substituição automática dessas cláusulas. Cabe aos representantes dos trabalhadores fazer actuar estas previsões legais.

Também para facilitar o acesso à justiça, devem assinalar-se medidas como a da admissibilidade de jurisdição com competência específica nesta área, a da previsão de um provedor para a igualdade, a da facilitação da prova através de sistemas de inversão do ónus da prova e a previsão de soluções de arbitragem.

Por último, afigurou-se-nos de grande importância neste ponto assegurar a protecção dos trabalhadores que reclamem por esta razão.

XI

A última área problemática, e, do meu ponto de vista, aquela em que o Direito intervirá de uma forma mais limitada, pela natureza das coisas, tem a ver com os estigmas sociais ligados ao trabalho e à conciliação.

É evidente que, apesar de tudo, há caminhos possíveis. Um deles é a adopção das chamadas acções positivas; outro, é a assunção clara da ligação entre a temática da conciliação e da maternidade e a temática da igualdade. Esta ligação é, na minha opinião, essencial, porque se não for feita, por mais normas que haja a proibir a desigualdade remuneratória, elas não terão eficácia porque as condições para a desigualdade se verificaram a montante – ou seja, quando a trabalhadora ficou em casa para tratar do seu filho.

XII

A última parte deste trabalho destinava-se a apresentar sugestões normativas e de boas práticas nesta matéria. Devo dizer aqui que não tive a presunção de me substituir nem ao legislador, nem a ninguém – aliás, como sabem, o jurista só estuda as matérias, e o legislador nem sempre é jurista e nem tem que o ser.

Aqui, os resultados baseiam-se de novo nas contribuições dos parceiros, já que uma parte do questionário era destinada a estas sugestões.

Neste contexto, a primeira pergunta deixada aos parceiros foi a de saber, se, do ponto de vista normativo, haveria ainda alguma coisa a fazer para

aumentar a efectividade do princípio da igualdade remuneratória. Embora alguns parceiros respondessem negativamente, a maioria entendeu que havia ainda algum espaço para a intervenção normativa com este objetivo e houve sugestões variadíssimas e de grande riqueza, porque cada parceiro pensou na perspectiva problemática do princípio para si próprio quando acede a esta temática.

Surgiu, assim, um conjunto de sugestões normativas e de boas práticas nas quatro áreas problemáticas do princípio, e que viabilizaram as três grandes conclusões a que cheguei no final desta parte do estudo:

- i) Em primeiro lugar, a ideia de que é, apesar de tudo, possível e vantajosa uma intervenção normativa nesta matéria, porque ainda não está tudo feito; mas associada a esta ideia, a convicção de que essa intervenção deve ter um carácter integrado, no sentido em que não devemos preocupar-nos apenas com a igualdade na negociação colectiva ou a igualdade no acesso à justiça, ou em qualquer um dos outros aspectos... É que se a actuação normativa não for abrangente, poderá não ser suficiente. Por outro lado, a intervenção normativa deve envolver todos os actores laborais, porque as práticas discriminatórias podem surgir também a qualquer nível. Eu, que sou genericamente uma adepta da concertação social, mesmo com os óbices técnicos em que ela muitas vezes se traduz, diria que, no caso específico da igualdade remuneratória, a participação de todos os actores laborais no processo normativo é da maior importância. Do meu ponto de vista, só ela é que vai permitir avançar.
- ii) A segunda conclusão a que podemos chegar, perante a diversidade dos sistemas e as tradições culturais de cada país, é a da multiplicidade de vias possíveis para aumentar a efectividade do princípio, devendo a escolha entre elas coadunar-se com a tradição de cada país. Assim, creio que uma solução como a francesa, de incremento destas matérias em sede de convenções colectivas, seja mais fácil de aplicar em países com uma tradição em matéria de negociação colectiva mais avançada do que noutros países; já por exemplo uma solução como a do Québec, que é de índole intra-empresarial, seria mais fácil de aplicar num país como a Alemanha, que tem uma tradição de cogestão fortíssima, do que, por exemplo, em Portugal, onde a tradição de negociação colectiva passa pela via sindical e não pela via da comissão de trabalhadores.

Portanto, o contexto de cada país tem que ser sopesado na opção normativa escolhida. Naturalmente – e isto é um pressuposto de qualquer apreciação de direito comparado –, não podemos importar as soluções desligadas do contexto.

- iii) A terceira e última conclusão é a de que qualquer solução normativa envolve um compromisso forte por parte dos poderes públicos. É que as soluções mais eficazes que encontrei passam pela co-responsabilização do estado, com componentes financeiras, entre outras; logo, se não houver essa co-responsabilização, em primeiro lugar na disseminação desta temática para lhe dar visibilidade, em segundo lugar na promoção da negociação colectiva nesta área, em terceiro lugar em participações de ajuda para empresas que pretendam de facto promover a igualdade mas que precisem dum auxílio momentâneo, temo que a eficácia das soluções preconizadas seja escassa.

XIII

Não queria encerrar esta sinopse, sem antes renovar os meus agradecimentos aos parceiros deste projecto, pela sua colaboração neste relatório, que muito o enriqueceu e, de novo, agradecer à CITE o apoio prestado nas várias fases de realização do projecto.

Maria Adelaide Domingos

*Docente
do Centro de Estudos Judiciários*

**Apresentação da «Compilação de elementos
para uma consulta especializada sobre igualdade
de remuneração entre mulheres e homens»**

Agradeço à CITE, na pessoa da sua Presidente, Dr.^a Josefina Leitão, o convite que endereçou ao CEJ para apresentar nesta conferência final do Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial», um dos produtos saídos do mesmo, intitulado «Compilação de elementos para uma consulta especializada».

Foi sempre objectivo deste Projecto elaborar um **Manual de Consulta Especializada** em matéria de igualdade salarial. A base material desse Manual seria feita a partir da recolha dos textos apresentados pelos peritos e conclusões retiradas da acção de formação/sensibilização que ocorreu em Sintra nos passados dias 7 a 9 de Novembro.

Realizada a acção e analisados os textos emergentes das intervenções dos vários oradores, cedo se concluiu que a densidade e riqueza dos seus conteúdos exigia uma publicação integral, valendo cada um deles pelo seu carácter informativo e formativo.

Todos têm o mérito de divulgar e ajudar a sedimentar o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, constituindo, em simultâneo, fonte de informação sobre o modo como tem sido consagrado e implementado nas várias ordens internas dos países participantes, como tem evoluído no seio do direito comunitário, com especial realce para o papel decisivo do TJCE dada a interpretação que vem fazendo das normas comunitárias que o consagram.

Essa compilação está em fase de ultimização, já que razões essencialmente de ordem orçamental, infelizmente, atrasaram a sua edição. Espera-se que muito em breve esteja disponível para todos os interessados.

Não se quis, porém, deixar passar este momento sem que fossem apresentados e divulgados os resultados da acção de Sintra, já que o conhecimento das dificuldades e dos êxitos relacionados com a consagração e efectividade do princípio da igualdade salarial, decerto servirão de incentivo à reflexão e à sensibilização de todos nós, mas, sobretudo, daqueles que participam na divulgação, fiscalização, controlo e aplicação do princípio. Ou seja, por exemplo, professores de direito que se dedicam ao estudo deste tema; formadores que, de alguma forma, tentam cultivar e divulgar o conhecimento sobre o mesmo; técnicos de recursos humanos e juristas, por exemplo, da CITE, que lidam com situações onde a discriminação tem um rosto e um nome; inspectores de trabalho que fiscalizam a aplicação do princípio; sindicalistas que podem ter uma palavra decisiva nas negociações colectivas; advogados que pugnem judicialmente pela defesa deste princípio, patrocinando os trabalhadores individualmente ou as suas associações sindicais; magistrados do Ministério Público que tenham de enfrentar a questão em termos de proposituras de acções, patrocinando trabalhadores/as; magistrados judiciais chamados a julgar essas situações, etc.

I – O CONTEÚDO

O conteúdo da compilação é composto por vários textos subscritos pelos intervenientes da acção de formação de Sintra, inseridos segundo a sua ordem de intervenção. Para além da nota introdutória também está prevista a inserção de conclusões.

Os países participantes foram:

- Portugal
- Luxemburgo
- Irlanda
- Noruega
- Itália

Testemunhando a experiência comunitária, esteve presente o Advogado-Geral junto do TJCE, senhor Dámaso Ruiz-Jarabo e da Comissão Europeia, a senhora Frédérique Fastré.

II – TRÊS PONTOS QUE MERECEM ESPECIAL DESTAQUE¹

Das várias questões abordadas pelos participantes, e na impossibilidade de poder apresentar um resumo de todas elas, dadas as limitações temporais desta intervenção, escolhi três que julgo merecerem aqui especial referência:

1. O problema da efectividade

O princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no que respeita ao trabalho igual e ao trabalho de valor igual é aceite por todos os países participantes, pelas entidades patronais, pelos sindicatos e pela comunidade em geral.

As ordens internas de cada país consagram-no formalmente, através de mecanismos jurídicos diferentes, que passam desde a consagração constitucional à consagração em legislação ordinária especialmente criada para o efeito.

Em Portugal² e na Itália³ tem assento constitucional, com desenvolvimento em leis ordinárias; nos demais países, está previsto em legislação avulsa.

Também ao nível do direito internacional, foi consagrado em instrumentos como a Convenção n.º 100 da OIT, a Convenção da ONU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, entre outros, que os países aceitam e reconhecem.⁴

¹ A leitura em termos de direito comparado dos diferentes sistemas jurídicos dos países participantes encontra-se feita no Relatório sobre o Projecto «Garantir a Igualdade Remuneratória entre Homens e Mulheres na União Europeia», da autoria da Prof.^a MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO.

² JOÃO RATO, *Igualdade salarial. Mecanismos de aplicação do direito: os tribunais em Portugal e nos países parceiros. O caso português.*

³ MARIO SERIO, *Osservazioni sulla parità retributiva nel diritto italiano con riferimento alla tematica di genere*; MARINA MARINELLI, *Rapporto sul tema della parità salariale in Italia.*

⁴ Veja-se, nesse sentido, VIVIANE ECKER e GUY THOMAS, *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoise en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes.*

A nível comunitário, o princípio teve consagração imediata no art.º 119.º do Tratado de Roma (actual art.º 141.º) e têm sido produzidas Directivas, Resoluções, Recomendações, Códigos de conduta, visando aproximar as legislações dos estados-membros no que se refere à aplicação do princípio, à sua concretização no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional, nos aspectos referentes ao ónus de prova, etc.

O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias tem sido incansável na produção de jurisprudência que vai desde a defesa da aplicabilidade directa do princípio, podendo os particulares invocá-lo junto das jurisdições nacionais, à dilucidação do conceito de remuneração perante variadíssimas situações de prestações pecuniárias, identificando as discriminações proibidas e admitidas (femininas e masculinas), definindo discriminação directa e indirecta; desbravando a difícil questão dos critérios de avaliação de trabalho igual e trabalho de igual valor, pronunciando-se sobre questões ligadas à gravidez/maternidade e, mais recentemente, até em relação ao problema da orientação sexual enquanto factor discriminativo em razão do sexo, entre muitas outras.⁵

Tudo isto é brilhantemente relatado nos textos apresentados.

Mas, se é assim, (e sem dúvida que é), qual será o problema real?

A resposta de todos foi apenas uma: o da aplicação ou da efectividade.

As explicações, porém, foram várias:

- a da **segregação do mercado de trabalho**⁶ em que o trabalho feminino se centra em meia dúzia de actividades, onde o nível de qualificação exigido é inferior e o pagamento também, como seja, o comércio a retalho, a indústria do vestuário, limpeza, restauração, saúde, acção social e educação;

⁵ As várias situações tratadas pelo TJCE são abordadas, com especial desenvolvimento, nas comunicações apresentadas por FRÉDÉRIQUE FASTRÉ, *La mise en oeuvre du principe de l'égalité des rémunérations pour les hommes et femmes au niveau de la législation communautaire* e DÁMASO RUIZ-JARABO, *Le principe de l'égalité de rémunération dans le droit communautaire*.

⁶ Referindo-se a esta, entre outras razões, conferir o estudo de HELOÍSA PERISTA, *O contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal*.

- a da **sobrevalorização do trabalho masculino** em relação ao feminino, mesmo quando é reconhecido que é de igual valor;
- a preferência feminina (apenas em alguns países⁷), pelo trabalho a **tempo parcial**, com reflexos futuros negativos, por exemplo, no valor das reformas;
- nalguns países, a concentração do trabalho das mulheres no **sector público**, onde o pagamento do trabalho é de valor inferior ao do sector privado;
- a maior frequência de **interrupção da carreira** por razões relacionadas com a gravidez, maternidade, prestação de cuidados a filhos menores e idosos;
- a **pouca representatividade das mulheres nos órgãos de poder**, quer político, quer sindical, com consequências negativas sobretudo na negociação colectiva onde se definem as carreiras e as respectivas grelhas salariais;
- as dificuldades decorrentes da **inexistência dum sistema objectivo de avaliação** dos postos de trabalho e de determinação do valor do trabalho;
- a utilização sistemática de critérios de avaliação característicos do desempenho de um só sexo, como o esforço, a fadiga, a penosidade física;
- a **insuficiência de medidas** de política social, económica e de emprego que realmente promovam a igualdade de remuneração;
- a insuficiência de políticas que visem **reconciliar a vida profissional com a familiar**;
- a insuficiência de **formação e sensibilização** dos vários agentes para a problemática da igualdade em geral, e em especial, a igualdade de género;
- etc., etc.

⁷ É o caso, por exemplo, da Noruega, conforme LARS CHRISTENSEN, *Equal pay in Norway. An introduction.*

Será que cada uma destas explicações é uma verdadeira chave descodificadora, ou será que estamos perante uma fortaleza complexa para cuja abertura são precisas várias chaves e quebrar vários mecanismos de segurança?

2. O caso português

A experiência portuguesa, no que respeita à aplicação do princípio da igualdade salarial, merece uma especial referência, porque apresenta características que causam uma certa estranheza a todos os que trabalham dentro do sistema e, suponho que, ainda mais àqueles que de fora para ele olham.

Porquê?

Mais uma vez, a resposta vem na interrogativa.

Será que é porque:

- nunca qualquer tribunal português suscitou qualquer questão prejudicial junto do TJCE?
- ou porque os tribunais do trabalho, no que respeita ao direito privado laboral, e os administrativos, no que toca ao sector público laboral, nunca tiveram de julgar qualquer causa em que directa, frontal e inequivocamente tenha sido invocada a discriminação salarial por causa do sexo?
- ou porque os tribunais portugueses, aqueles mencionados e outros, como o Tribunal Constitucional, já proferiram inúmeras sentenças em que interpretam e aplicam o princípio constitucional do trabalho igual, salário igual?
- ou porque uma grande parte dos litígios laborais em Portugal têm sempre uma componente salarial envolvida, seja o autor homem ou mulher?

São perguntas sobre as quais teremos de reflectir antes de dar respostas. O contributo do Dr. João Rato, inserido nesta compilação, afigura-se-me essencial para esse desbravar de caminho.

3. Os mecanismos de controlo e de fiscalização

Como têm os vários países enfrentado o controlo, a fiscalização e a aplicação do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres?

Cada um à sua maneira e todos com o mesmo objectivo: implementar e efectivar o seu cumprimento.

Se o objectivo é o mesmo, os meios são diversificados. Várias são as soluções adoptadas:

Em Portugal:

- foi criado um organismo independente sem controlo governamental, com poderes de emissão de recomendações e pareceres não vinculativos, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)⁸;
- foram atribuídos poderes inspectivos a um organismo da administração pública tutelado pelo Ministério do Trabalho, a Inspeção-Geral do Trabalho (IGT)⁹, destituída de poderes sancionatórios em termos de adopção de medidas repositoras da igualdade salarial, já que a sanção aplicável pela infracção se situa apenas ao nível contraordenacional (aplicação duma coima ou outras sanções acessórias da mesma);
- aos tribunais está reservado o poder de sancionar as condutas violadoras.

No Luxemburgo:

- foram atribuídos poderes de controlo e fiscalização à Inspeção do Trabalho e das Minas (Inspection du Travail et des Mines – ITM)¹⁰, que realiza visitas e intervenções;
- destituída de poder sancionatório, o qual apenas é detido pelos tribunais.

⁸ Sobre a CITE, veja-se, MARIA JOSEFINA MENEZES LEITÃO, *A CITE e a sua intervenção na aplicação da legislação sobre igualdade salarial*.

⁹ Sobre a caracterização e o papel da IGT, veja-se, VÍTOR MANUEL ARAÚJO BERNARDO, *A Inspeção-Geral do Trabalho e o seu papel em matéria de igualdade salarial*.

¹⁰ Vide, MARIETTE SCHOLTUS, *Présentation de l'Inspection du Travail et des Mines de et à Luxembourg* e VIVIANE ECKER e GUY THOMAS, cit., 20 e 21.

Na Irlanda:

- foi criado um organismo para-judicial, o Tribunal da Igualdade (Equality Tribunal ou Office of the Director of Equality Investigations)¹¹, que funciona na dependência do Ministério da Justiça, com funcionários próprios com poderes de investigação e de mediação;
- o processo de mediação é voluntário, secreto e não faz prova posterior, podendo findar quando qualquer das partes assim o entenda;
- com poderes de emissão de ordens tendentes a restabelecer a igualdade remuneratória;
- com opção de a queixa ser, desde logo, apresentada perante um tribunal (Circuit Court), ou apreciada em sede de recurso.

Na Noruega:

- existe um provedor para as questões da igualdade (Gender Equality Ombudsman)¹², dotado de independência e com poderes de aconselhamento, investigação e de informação;
- que emite recomendações não vinculativas;
- recorríveis para uma segunda instância (Board of Appeals), dotada de poderes sancionatórios, quer ao nível da proibição de acções que infrinjam a lei sobre discriminação, quer impondo medidas necessárias ao seu cumprimento.

Apesar disto tudo, a realidade e as estatísticas demonstram que continuam a existir grandes diferenças remuneratórias entre o trabalho das mulheres e dos homens.

O *gap* salarial em Portugal situa-se nos 27,4%, no Luxemburgo nos 12%, na Irlanda nos 15%, na Noruega não excede uns invejáveis 2%, mas mesmo aí, no geral, a média das remunerações das mulheres corresponde apenas a 66,3% da remuneração dos homens.

¹¹ Vide, RUAIRÍ GOGAN, *The Equality Tribunal. Equal Pay in Ireland. Legal mechanisms for seeking redress.*

¹² Vide, LARS CHRISTENSEN, cit., 8 e sgs.

Esta constatação suscita-me duas interrogações finais:

Não será necessário cruzar os ensinamentos emergentes das várias experiências, nomeadamente, quanto aos mecanismos de aplicação e de controle e repensar o funcionamento e os meios ao dispor destes vários modelos, adoptando-se as soluções daquele(s) que deu(ram) mais provas de eficácia?

Estará esta ideia imanente nos vários contributos inseridos na compilação? Se não a encontrarem, tomem-na como um pequeno contributo da minha parte para a discussão desta temática.

SÍNTESE DOS DEBATES

Síntese dos debates¹

Relatora – *Maria Josefina Menezes Leitão*

1. Introdução

O presente capítulo corresponde a uma síntese das intervenções proferidas nos debates que tiveram lugar na Conferência de encerramento do Projecto «Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial (legislação e mecanismos para assegurar uma maior protecção)». O Projecto foi promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e teve como entidades parceiras, a nível transnacional, o *Dipartimento per la Pari Opportunità* da Itália, representado pela Mme Clara Collarili, o *Gender Equality Ombudsman* da Noruega, representado pelo M. Lars Christiansen, o *Ministère de la Promotion Feminine* do Luxemburgo, representado pela Mme Maddy Mulheims, e o *Office of the Director of Equality Authority* da Irlanda, representado pelo M. Ruari Gogan, e, a nível nacional, o Centro de Estudos Judiciários, representado pela Doutora Maria Adelaide Domingos e pelo Doutor Paulo Morgado de Carvalho, o Conselho Superior da Magistratura, representado pelo Doutor Eduardo Sapateiro, a Procuradoria-Geral da República, representada pelo Doutor Jorge Costa e pelo Doutor João Rato, a Direcção-Geral das Condições de Trabalho, representada pela Dr.^a Liv Brito Câmara, a Direcção-Geral da Administração Pública, representada pelo Dr. Moutinho de Pádua e pela Dr.^a Alexandra Viveiros, a Inspecção-Geral do Trabalho, representada pelo Dr. Victor Bernardo, a Inspecção-Geral da Administração Pública, representada pela Dr.^a Ana Eduina, a Inspecção-Geral do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, representada pelo Doutor Viriato Reis, a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), representada pela Dr.^a Irene Rodrigues da Silva, a Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos de Recursos Humanos, representada pela Dr.^a Filomena Carvalho, a Associação Portuguesa de

¹ Na impossibilidade de reproduzir textualmente o debate que teve lugar, dada a marca de oralidade que caracterizou as intervenções e o facto de terem sido proferidas em diferentes línguas, optou-se por utilizar as diversas opiniões que foram expressas e organizá-las num texto corrido.

Management, representada pelo Dr. Ricardo Rodrigues, e os Membros da CITE, não anteriormente referidos: Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), representada pela Dr.^a Luzia de Carvalho, Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), representada pelo Dr. Victor Carvalho, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), representada pelas Dr.^{as} Helena Carrilho, Odete Filipe e pelo Dr. Augusto Praça, e União Geral dos Trabalhadores (UGT), representada pelas Dr.^{as} Alice Martins e Fátima Feliciano, a Direcção-Geral da Administração Local (DGAL), representada pela Dr.^a Sofia Martins, e o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), representado pela Dr.^a Antonieta Ribeiro.

Os parceiros transnacionais fizeram-se acompanhar, em alguns casos, dos parceiros sociais e de outras entidades que, nos respectivos países, têm como missão assegurar o direito à igualdade salarial entre mulheres e homens.

O Projecto em causa inseriu-se no V Programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária em matéria de igualdade entre mulheres e homens (2001-2005) e visou, através, designadamente, de um estudo de direito comparado, de uma acção de formação para operadores do direito e da presente conferência, sensibilizar, formar, debater e disponibilizar um conjunto de textos de informação e reflexão sobre as causas das diferenças salariais entre mulheres e homens que, embora com diferentes graus, continuam a subsistir nos países da União Europeia, e sobre o contributo do direito e das entidades às quais cabe a sua aplicação para a sua eliminação.

A avaliação da forma como decorreu o Projecto e dos seus resultados foi da responsabilidade do Professor Doutor António Casimiro Ferreira, da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, que aproveitou a presença dos diversos parceiros na Conferência para recolher elementos para o efeito, tendo animado o debate que teve lugar durante a Conferência. Os parceiros consideraram adequada a forma como decorreu o Projecto, tendo manifestado o desejo, por um lado, de que fosse encontrada forma de lhe dar seguimento e, por outro, que a Comissão Europeia utilizasse os resultados do Projecto, bem como os de outros sobre o mesmo tema, na sua estratégia de combate às desigualdades salariais na Europa.

2. Principais questões debatidas

Uma vez que o Projecto tinha como objectivo encontrar soluções capazes de melhor garantir os direitos em matéria de igualdade de remunerações entre mulheres e homens, os participantes na Conferência, partindo do trabalho desenvolvido ao longo do Projecto, propuseram que o debate se centrasse nas vítimas de discriminação: Como protegê-las? Como evitar que adoptem uma atitude passiva face à discriminação, mobilizando-as para a utilização dos mecanismos ao seu dispor para a combater? Como tornar os mecanismos de apoio às vítimas mais céleres e mais eficazes? Qual o papel a desempenhar pela lei e pela negociação colectiva? De que modo podem os sindicatos e os empregadores desempenhar um papel mais activo no combate à discriminação? Como reforçar a acção dos mecanismos da igualdade, das inspecções do trabalho e dos tribunais?

2.1. Os parceiros foram de opinião que o reduzido número de queixas e acções, quer nas instâncias administrativas laborais quer nos Tribunais, com base em discriminação salarial tem como fundamentos essenciais a falta de consciência da discriminação, por parte das vítimas, por razões que se prendem com práticas sociais arraigadas, não raro traduzidas na classificação das funções das profissões e categorias profissionais e nas respectivas remunerações previstas nas convenções colectivas, e o receio de represálias por parte do empregador, sobretudo em situações em que existem factores de vulnerabilidade do/a trabalhador/a.

Para eliminar a primeira das razões indicadas, a parceria concluiu ser necessária mais informação e sensibilização. É indispensável que todos os/as trabalhadores/as conheçam os seus direitos para que os possam exercer, o que exige uma acção conjugada dos poderes públicos e das organizações da sociedade civil. A sensibilização dos empregadores não pode ser descurada, uma vez que também eles desconhecem, por vezes, o direito aplicável.

Por outro lado, é aconselhável que os sindicatos e as associações de empregadores e as empresas reanalise, numa perspectiva de género, as convenções colectivas. A solução encontrada, nomeadamente, pelo Luxemburgo, de incluir a igualdade entre mulheres e homens no conteúdo obrigatório na negociação das convenções

colectivas pareceu um exemplo a seguir. No entanto, é preciso que a obrigação de negociar se traduza em resultados concretos, o que na maior parte dos casos não acontece. A fim de combater este défice de regulamentação convencional, há que actuar a nível da formação dos parceiros sociais e lutar para que as mulheres, uma vez que são elas as maiores vítimas da discriminação salarial, estejam melhor representadas tanto ao nível das direcções das organizações do trabalho, como ao nível das comissões que procedem à negociação das convenções colectivas. Isto é particularmente importante em sectores em que a mão-de-obra é maioritariamente feminina.

O estabelecimento de planos para a igualdade nas empresas que, partindo de um diagnóstico da situação existente, apontem medidas para a corrigir e acompanhem a execução dessas medidas e a avaliação do seu impacto, pareceu igualmente importante.

A fim de combater o receio de represálias, que podem inclusivamente chegar ao despedimento, o que leva, muitas vezes, as vítimas de discriminação a sofrerem-na em silêncio, foi apontada a necessidade de criar mecanismos expeditos e rápidos de apoio. A criação de mecanismos/organismos da igualdade, tais como, o *Ombudsman* da Noruega, o *Office for Equality* da Irlanda e a CITE, dotando-os de competências especializadas no apoio às vítimas de discriminação salarial, de capacidade judiciária activa, ou de funções de mediação na resolução de conflitos, pareceu um caminho a seguir. A este propósito foi considerado um bom exemplo o regime legal decorrente da Constituição Portuguesa, do Estatuto do Ministério Público e do Código de Processo de Trabalho que confere ao Ministério Público a competência para exercer o patrocínio officioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos de carácter social. Neste sentido, a representante do Ministério da Promoção Feminina do Luxemburgo propôs que fosse dado seguimento ao Projecto através de uma troca de experiências entre representantes das Procuradorias-Gerais de Portugal e do Luxemburgo, o que ficou acordado.

A lentidão dos mecanismos judiciais foi igualmente levantada. Efectivamente, se as vítimas tiverem de esperar longo tempo para verem os seus direitos reconhecidos, preferirão não exercer o seu

direito de acção. Acresce que períodos de prescrição demasiado curtos constituem uma dificuldade acrescida ao exercício dos direitos. A necessidade de assegurar um patrocínio judiciário eficaz àqueles ou àquelas cuja situação económica não lhes permite o acesso à justiça foi igualmente considerada, bem como a consagração de sanções suficientemente dissuasivas e reparadoras, capazes de ressarcir as vítimas de discriminação.

- 2.2.** No que diz respeito ao papel da lei na luta contra a discriminação entre mulheres e homens, em particular, a discriminação salarial, as opiniões dividiram-se, por duas ordens de razões. Em primeiro lugar porque já existem, nesta matéria, tanto ao nível comunitário como internacional e nacional, leis suficientes, o que falta é assegurar o seu cumprimento. E aqui, uma vez mais, foi chamada a atenção para a necessidade de um reforço da actuação dos organismos que promovem e asseguram o respeito da lei, como os organismos da igualdade, as inspecções do trabalho e os tribunais, qualquer que seja a sua natureza.

Em segundo lugar, porque, nesta matéria, a negociação colectiva é mais importante do que a lei. Neste domínio, há que considerar que as opiniões reflectiram, em certa medida, as diferenças existentes entre os diversos modelos de relações profissionais europeus. Assim, para a Noruega – de todos os países parceiros aquele em que o *gap* salarial é menor e cujo sistema de relações profissionais assenta num sindicalismo muito representativo e numa regulamentação das relações de trabalho baseada fundamentalmente na negociação colectiva – este seria o modelo a adoptar, uma vez que já deu provas. Pelo contrário, para a Irlanda e para os outros países representados, a lei é indispensável para sustentar a negociação colectiva. No que respeita a Portugal, foi referido que a negociação colectiva, no essencial, se limita a repetir a lei, sendo muito pouco inovadora nesta e noutras matérias. De uma maneira geral, foi considerado que não basta assegurar o cumprimento da lei, é preciso que seja melhorada, a fim de melhor assegurar o respeito pelo princípio da não discriminação.

A este propósito foi defendido que, embora seja necessário melhorar a lei sobre igualdade salarial, isso não é suficiente. Há, nomeadamente, que regular certas matérias que contribuem para uma maior

igualdade entre mulheres e homens, em particular, elaborar leis que favoreçam uma partilha mais equilibrada das responsabilidades familiares, uma vez que o desequilíbrio existente nesta matéria é uma das causas da desigualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho e também do *gap* salarial. Por outro lado, defendeu-se que a lei, em muitos casos, necessita de ser aperfeiçoada para que possa ser apropriada por aqueles a quem se dirige. A título de exemplo, citou-se o caso da licença parental, que, pelo facto de não dar lugar a qualquer pagamento ou subsídio, é muito pouco utilizada pelos trabalhadores.

Finalmente, questionou-se se, em face do relevante valor em causa, não seria de avançar no sentido da criminalização da discriminação, por razões não só preventivas mas também ligadas ao valor simbólico da lei penal.

3. Conclusões

Na parte final do debate, os participantes, de forma consensual, reconheceram que o direito à igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental, cujo respeito tem de ser assegurado pela União Europeia e pelos estados-membros, no sentido de eliminar esta discriminação. Para isso há que desenvolver novas medidas e reforçar as já existentes. A divulgação das boas práticas detectadas nos diferentes países, quer a nível da informação, quer da divulgação e formação sobre o direito à igualdade salarial foi considerada essencial.

O projecto «Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial (legislação e mecanismos para assegurar uma maior protecção)», e, sobretudo, a acção de formação/reflexão/debate que teve lugar em Sintra, foi considerada, pelas entidades nela envolvidas, e pelo esbatimento da posição formador/formando, um exemplo de uma boa prática a seguir. A participação empenhada da magistratura judicial e do Ministério Público no projecto, bem como o interesse demonstrado em contribuir para uma melhor aplicação do direito da igualdade, foi vista pelos parceiros como uma mais-valia do projecto. O patrocínio judiciário dos trabalhadores pelo Ministério Público foi considerado igualmente como um exemplo a seguir.

Por outro lado, foi realçado que o facto de ter participado no projecto um leque muito diversificado de actores (organismos governamentais e organismos independentes para a igualdade, magistrados judiciais e do Ministério Público, parceiros sociais, responsáveis pela gestão de recursos humanos, juristas de departamentos ministeriais, inspectores de trabalho, investigadores, etc.) com diferentes perspectivas e experiências nacionais, decorrentes da diversidade dos sistemas de relações profissionais europeus, constituiu uma fonte de enriquecimento para todos.

Por todas estas razões, os participantes manifestaram grande interesse em dispor dos produtos do projecto, em particular do estudo de direito comparado sobre igualdade remuneratória em vários estados-membros da União Europeia e em outros estados e da compilação de elementos para uma consulta especializada, resultado das comunicações apresentadas na acção de formação que teve lugar em Sintra. Com efeito, no seu entender, a transferibilidade das soluções encontradas deve ser um objectivo a atingir com os projectos.

www.cite.gov.pt

Ministério do Trabalho
e da Solidariedade Social

C | I | T | E

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO