

Présidence du Conseil des Ministres  
et Ministère de la Sécurité Sociale et du Travail  
Commission pour l'Égalité dans le Travail et l'Emploi

# Garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes dans l'Union européenne

Maria do Rosário Palma Ramalho



C | I | T | E



COMMISSION POUR L'ÉGALITÉ  
DANS LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

# **Garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes dans l'Union européenne**

**Maria do Rosário Palma Ramalho**  
Docteur en Droit

Etude élaborée dans le cadre du Projet "Garantir les droits en matière d'égalité salariale", cofinancé par la Commission européenne dans le cadre du V<sup>e</sup> programme communautaire pour l'égalité entre femmes et hommes (2001 – 2005)

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

Garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes dans l' Union européenne/ Maria do Rosario Palma Ramalho [pour la] Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi. - Lisboa : DEPP. CIDES, 2003. -- 128 p. ; 23 cm.

**ISBN 972-704-239-2**

Femmes / Hommes / Égalité de rémunération/ Discrimination / Égalité de traitement / Norme du travail / Aspects juridiques / Portugal / Irlande/ Italie / Luxembourg / Norvège

**CDU 331.2**

## **PRÉSIDENTE DU CONSEIL DES MINISTRES ET MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DU TRAVAIL**

**Titre:** "Garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes  
dan l'Union européenne"

**Auteur:** Maria do Rosário Palma Ramalho  
Docteur en Droit – Professeur à la Faculté de Droit de Lisbonne

**Traduction:** Eulympia Marie Roman

**Edition, mise en pages, impression et distribution:**



Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

Pr. de Londres, 2-2.º- 1049-056 Lisboa

Tél.: 21 843 10 03 / Ext. 2121 / 2130

Fax: 21 840 61 71

E-mail: [depp.cides@depp.msst.gov.pt](mailto:depp.cides@depp.msst.gov.pt)

Site: [http:// www.depp.msst.gov.pt](http://www.depp.msst.gov.pt)

**Diffusion:** CITE – Av. da República, 44 – 2º e 5º – 1069-033 Lisboa

**Couverture:** A TRIUNFADORA

**Dépôt légal:** 20 1415 /03

**ISBN:** 972-704-239-2

**1 000** exemplaires

Lisbonne, Mars / 2004

Le contenu de cette publication ne reflète pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne et de la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi

## NOTE PRÉALABLE

*L'étude objet de cette publication a été élaborée dans le cadre du projet «Garantir les droits en matière d'égalité salariale», mis en œuvre sous le haut patronage de la Commission européenne du programme communautaire «Egalité hommes-femmes» et coordonné par la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE – Portugal).*

*Dans la mesure où il s'agit d'un projet mis en œuvre en partenariat avec des institutions publiques et privées du Portugal et d'autres États membres (à savoir, des institutions de l'Irlande, de l'Italie, du Luxembourg et de la Norvège), une partie des éléments sur lesquels nous avons fondé cette étude est le résultat des précieuses contributions de ces partenaires, que nous remercions.*

*Pour des raisons d'ordre éditorial, les contributions de ces partenaires auxquelles nous faisons référence au fil de cette étude et sous forme d'annexes dont la liste est établie à la fin ne seront pas publiées avec cette étude. Elles peuvent cependant être consultées à la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi.*

*Lisbonne, décembre 2002*

*Maria do Rosário Palma Ramalho*

## ABRÉVIATIONS UTILISÉES

APG	- Association portugaise des gestionnaires et spécialistes en ressources humaines (Portugal)
Arrêt	- Arrêt de la Cour de justice
art.	- article
BGB	- <i>Bürgerliches Gesetzbuch</i> – Code civil (Allemagne)
CCT	- Convention collective du travail
CEE	- Communauté économique européenne
CEJ	- Centre d'études judiciaires (Portugal)
CGTP-IN	- Confédération générale des travailleurs portugais - Intersyndicale (Portugal)
CIDM	- Commission pour l'égalité et pour les droits des femmes (Portugal)
CITE	- Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (Portugal)
CJ	- Cour de Justice des Communautés européennes.
Conv.	- Convention
CRP	- Constitution de la République portugaise
CSM	- Conseil supérieur de la magistrature (Portugal)
CT	- Code du travail (France)
DGAP	- Direction générale de l'Administration publique (Portugal)
DGCT	- Direction générale des conditions de travail (Portugal)
Dir.	- Directive
DL	- Décret loi (Portugal)
DS	- Droit social (France)
IGMSST	- Inspection générale du Ministère de la Sécurité sociale et du Travail (Portugal)
IGT	- Inspection générale du travail (Portugal)
JO	- Journal officiel des Communautés européennes
L	- Loi (Portugal)
LCT	- Régime juridique du contrat de travail (Portugal)

- LRCT - Régime juridique des instruments de réglementation collective du travail (Portugal)
- OIT - Organisation internationale du travail
- Rés. - Résolution
- ROA - Revue de l'ordre des avocats (Lisbonne)
- s./ss. - suivant/suivants
- STJ - *Supremo Tribunal de Justiça* – semblable à la Cour de cassation (Portugal)
- TCE - Traité qui institue la Communauté européenne

## **GARANTIR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS L'UNION EUROPÉENNE**

### **PLAN DE TRAVAIL**

- I. INTRODUCTION
  
- II. LE DIAGNOSTIC DU *GAP*: LES CAUSES POSSIBLES DES DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES
  
- III. L'EFFECTIVITÉ DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS QUELQUES SYSTÈMES JURIDIQUES
  
- IV. PROMOUVOIR L'EFFECTIVITÉ DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION: QUELQUES SUGGESTIONS NORMATIVES ET DE BONNES PRATIQUES

## **I - INTRODUCTION**

### **1. De l'importance du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans l'espace de l'Union européenne - brèves considérations**

**I.** Le principe de l'égalité de rémunération entre des travailleurs des deux sexes qui effectuent un travail égal ou à valeur égale a été consacré pour la première fois dans la Conv. n° 100 de l'OIT de 1951, et inscrit en tant que principe général fondamental du droit communautaire dans l'article 119 n° 1 du Traité de Rome que correspond, à l'heure actuelle, à l'article 141 n° 1 du TCE.

Depuis qu'il a été consacré dans les textes communautaires primaires, le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs et les travailleuses qui effectuent un travail égal ou à valeur égale a fait l'objet de développements aussi bien au niveau du droit communautaire que dans les systèmes juridiques des Etats membres.

**II.** Au niveau communautaire, ce principe a été développé par voie légale et par le biais de la jurisprudence communautaire et il a, en outre, joué un rôle important en tant que moteur du progrès global du droit à l'égalité de traitement dans le travail et l'emploi entre hommes et femmes au sein des Communautés, ainsi que dans la mise au point d'un système de tutelle des droits liés à la maternité et à la paternité et à la promotion d'une conciliation équilibrée entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Tout d'abord, le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs des deux sexes a fait l'objet de la Dir. 75/117/CEE, du 10 février 1975, qui a inauguré la production des normes de droit communautaire secondaire dans le domaine de l'égalité de traitement dans le travail et l'emploi. Cette directive, actuellement en cours de révision, a renforcé l'effectivité du principe, confirmant le contenu large des concepts de rémunération et de discrimination (art. 1 n° 1), exigeant



la neutralité des systèmes de classification des travailleurs en fonction du genre (art. 1 n° 2), et imposant aux Etats différentes obligations ayant pour objectif l'élimination des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles discriminatoires actuelles (art. 3 et 4), tout comme garantir l'effectivité du principe en assurant l'accès des travailleurs à la tutelle juridictionnelle en la matière et leur protection contre les actions de l'employeur en réaction à l'invocation judiciaire ou extra-judiciaire du principe (art. 2 et 5).

**III.** En application de l'art. 119 et de la Dir. 75/117, la jurisprudence communautaire a joué un rôle très important, contribuant à l'intégration du contenu des concepts-clés de la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération (les notions de rémunération, de discrimination directe et indirecte et de travail égal ou à valeur égale), portant à la discussion les problèmes posés par leur application pratique, et mettant progressivement en relief des aspects adjacents à cette problématique qui ont contribué à accroître l'effectivité du principe lui-même, aspects qui pour certains ont postérieurement fait l'objet de dispositions normatives autonomes. Nous faisons, ici, référence à des problèmes comme celui de la possibilité d'invoquer l'effet direct de ce principe du Traité par devant les tribunaux nationaux, à plusieurs reprises objet de discussion au sein de la CJ et pour n'en citer que quelques-uns - Arrêt de la CJ du 8 avril 1976, affaire 43/75 (DEFRENNE v. SABENA, connu sous le nom de DEFRENNE II), arrêt de la CJ du 31 mars 1981, affaire 96/80 (JENKINS v. KINGSGATE), arrêt de la CJ du 4 février 1988, affaire 157/86 (MURPHY), arrêt de la CJ du 19 juin 1990, affaire C-213/89 (FACTORTAME), arrêt de la CJ du 28 septembre 1994, affaire C-7/93 (BEUNE), ou arrêt de la CJ du 28 septembre 1994, affaire 200/91 (COLOROLL), ou à des problèmes liés à la répartition de la charge de la preuve des situations de discrimination en matière de rémunération sur lesquelles la CJ a dû se prononcer à plusieurs reprises et qui ont conduit à la Dir. 97/80/CE du Conseil, du 15 décembre 1997.

**IV.** Enfin, il faut souligner l'importante fonction inductrice du principe de l'égalité de rémunération en ce qui concerne le développement de l'actuel système communautaire de tutelle des droits inhérents au principe de l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'espace européen. En effet, c'est à partir de la disposition à portée restreinte de l'article 119 du Traité de Rome qu'a pu être constaté un développement ample du droit communautaire secondaire, qu'il s'agisse

des matières touchant directement à l'égalité de traitement concernant l'accès à l'emploi ou le local de travail ou des matières connexes telles que la protection de la maternité et de la paternité et la promotion de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, ou l'égalité dans l'accès à la protection sociale et aux systèmes de la sécurité sociale, ainsi que la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans d'autres domaines de la vie sociale.

Il est vrai que, comme nous avons déjà eu l'occasion de le souligner dans un autre débat<sup>1</sup>, parmi les matières à incidence sociale qui sont inscrites dans le Traité de Rome, c'est la matière de l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui s'est apparemment avérée être l'une de celles qui s'est le plus développée, et ceci dans la mesure où en partant d'un principe à portée limitée - le principe de l'égalité de rémunération - et selon une logique d'induction amplifiante - un système relativement courant de tutelle de l'égalité du genre a fini par être construit.

V. On sait bien que ce développement à facettes multiples a fini par déboucher sur la reconnaissance, au niveau du droit communautaire primaire lui-même et à l'occasion des révisions des Traités, de la signification éminente du principe général de l'égalité entre femmes et hommes, et à l'émergence du devoir de promotion de ce principe comme l'une des tâches fondamentales de l'Union européenne qui doit être mise en œuvre transversalement dans toutes ses politiques et dans tous ses domaines d'intervention - ceci étant le résultat de l'art. 2 et de l'art. 3 du TCE.

Il ne peut donc y avoir aucun doute en ce qui concerne la portée et l'éminente valeur juridique du principe de l'égalité de rémunération au niveau du droit communautaire et dans le cadre de l'Union européenne. Comme le signalait dès 1976 la Cour de Justice, dans l'arrêt DEFRENNE II<sup>2</sup>, le principe de l'égalité de rémunération est l'un des fondements des Communautés.

---

<sup>1</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2001, 628 ss. et notes 492 et 493.

<sup>2</sup> Arrêt CJ du 8 avril 1976, affaire 43/75 (DEFRENNE v. SABENA, connu sous le nom de DEFRENNE II). Dans la même ligne, l'arrêt CJ du 15 juin 1978, affaire 149/77 (DEFRENNE v. SABENA, connu sous le nom de DEFRENNE III) et l'arrêt CJ du 20 mars 1984, affaire 75 et 117/82 (RAZZOUK et BEYDOUN v. COMMISSION) ont affirmé que l'élimination des discriminations fondées sur le sexe est l'un des droits fondamentaux de la personne humaine dont le respect doit être garanti par la CJ.

VI. Au niveau des systèmes juridiques des Etats membres, le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs et travailleuses effectuant un travail égal ou à valeur égale a été progressivement admis et, dans certains cas, il a même été consacré dans la Constitution.

Par ailleurs, et toujours au niveau des systèmes juridiques des Etats membres, le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes a fait l'objet d'un large développement dans la loi, dans les instruments de réglementation collective et dans la jurisprudence<sup>3</sup>.

VII. Pour terminer, il faut tenir compte des efforts développés tout au long des années par la Commission européenne pour monitoriser la mise en œuvre du principe dans les Etats membres, soit par le biais de la vérification des délais impartis pour l'adéquation des systèmes juridiques nationaux aux normes communautaires ou l'instauration de procès pour infraction contre les Etats qui n'ont pas procédé à cette adéquation dans les délais imposés, soit par la multiplication d'initiatives d'évaluation périodique de la situation dans des comités spécialisés et par la publication d'études et de rapports d'accompagnement<sup>4</sup>, ainsi que par le biais de l'adoption d'un Code de Conduite concernant cette matière<sup>5</sup>.

## 2. Les difficultés de la mise en œuvre pratique du principe de l'égalité de rémunération

I. Malgré le large développement dont il a fait l'objet au niveau des lois et de la jurisprudence et de la place qui lui a été accordée dans les sources du droit communautaire et du droit international, ainsi que dans les systèmes juridiques des Etats membres, le principe de l'égalité salariale entre travailleuses et travailleurs effectuant un travail égal ou à valeur égale s'est avéré, jusqu'à nos jours, de mise en application difficile dans

---

<sup>3</sup> *Infra*, Partie III.

<sup>4</sup> Pour plus de renseignements sur ces actions de la Commission européenne, cf. Beverly JONES, *Working Document in Connection with the Memorandum on Equal Pay for Work of Equal Value*, Belfast, 1993, 19 ss.

<sup>5</sup> *Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale* - Communication de la Commission européenne du 17/07/1996 (COM (96) 336 fin).

la pratique, comme le prouvent les différences qui persistent encore entre les rémunérations des hommes et des femmes.

Ces différences semblent, d'ailleurs, être communes à des pays dont les caractéristiques économiques et sociales sont très différentes et cela peut être constaté en partant des données que les Etats membres fournissent sur ce sujet<sup>6</sup>.

**II.** Ces différences ont en partie été expliquées sur la base de facteurs objectifs, comme le fait que les femmes ont davantage recours au travail à temps partiel que les hommes ou le fait qu'elles interrompent plus souvent leur carrière professionnelle que les hommes en raison de causes liées à la maternité, ou à l'assistance à la famille. Les carrières des femmes sont plus courtes, non seulement pour cause d'interruptions, mais aussi parce que leur accès massif au marché de l'emploi a été plus tardif, et, par ailleurs, elles sont moins disponibles pour l'emploi, notamment parce qu'elles doivent assurer l'assistance familiale, et elles contribuent ainsi au *gap* relativement aux rémunérations de leurs collègues hommes, non seulement par l'effet direct que ces facteurs peuvent avoir sur le montant de la rémunération mais aussi par l'effet indirect qui découle des difficultés accrues de progression dans la carrière que ces facteurs entraînent.

---

<sup>6</sup> Simplement à titre d'exemple, signalons les références concernant le Luxembourg où, conformément aux données fournies par le *Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg* dans l'annexe 11 à cette étude, la différence globale entre les rémunérations des hommes et des femmes est de 12%; en ce qui concerne la Belgique les données fournies dans la publication émanant du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction de l'Egalité des chances, *Evaluation et classification des fonctions. Des outils pour l'égalité salariale*, Bruxelles, 2000, 5, précise qu'en ce qui concerne le secteur ouvrier, la rémunération des travailleuses représente 79,44% du montant de la rémunération de leurs collègues hommes. Et selon des données fournies par l'*Office of the Director of Equality Investigations*, partenaire irlandais de ce projet (qui font partie de l'annexe 12), données relatives à 1997, on constate un *gap* moyen de 15% entre les rémunérations perçues par les hommes et les femmes. A consulter également, toujours sur le *gap* salarial entre hommes et femmes en Irlande, la communication d'Helen Russel et Brenda Gannon, *The male/female wage gap in Ireland*, présentée dans le cadre du projet "Garantir les droits en matière d'égalité salariale", Sintra, 7-9 novembre 2002, en particulier les p. 3 et ss. Quant à la situation constatée en Norvège, elle aussi partenaire de ce projet, cf. Lars CHRISTENSEN, *Equal Pay in Norway - An Introduction*, communication présentée dans le cadre du projet "Garantir les droits en matière d'égalité salariale", Sintra, 7-9 novembre 2002, en particulier les p. 2 et ss. En ce qui concerne le Portugal, à consulter l'intéressante étude de Heloisa Perista, *O contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal*, communication présentée dans le cadre du projet "Garantir les droits en matière d'égalité salariale", Sintra, 7-9 novembre 2002, p. 6 et suivantes, qui révèle un *gap* salarial des gains entre les femmes et les hommes de 27,4% en 1999, ces chiffres confirmant à peine, selon l'auteur, une tendance stabilisée tout au long des dernières décennies.

Une autre catégorie de facteurs qui ont été considérés comme étant responsables de différences salariales entre femmes et hommes sont ceux qui concernent la tendance à la ségrégation du marché de l'emploi en termes de genre, un taux d'occupation des femmes plus élevé étant constaté dans les secteurs productifs où le travail n'est pas aussi valorisé que dans des secteurs où la main d'œuvre est à prédominance masculine<sup>7</sup>.

Finalement, dans une autre direction, une préparation académique et professionnelle plus faible des femmes par rapport à leurs collègues hommes est relevée comme étant une justification objective de ces différences salariales, car cette situation entraînerait la tendance à leur faire occuper des postes de travail à moindre responsabilité et donc moins bien rémunérés<sup>8</sup>.

**III.** Les études élaborées en la matière permettent, cependant, de tirer certaines conclusions.

On constate, d'une part, que les facteurs indiqués n'expliquent qu'une partie des différences de la rémunération entre hommes et femmes. En d'autres termes, si l'on met de côté les différences imputables à une

---

<sup>7</sup> Spécifiquement sur cette tendance, au Portugal, à relever l'importance des données fournies par Heloísa Perista, *O contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal*, déjà cité, qui dénoncent une ségrégation horizontale qui est la conséquence de la tendance à concentrer les femmes dans un petit nombre d'activités et de professions. Ainsi donc, et selon l'auteur, p. 4 "En 1999, six activités seulement (contre huit dans le cas des hommes) rassemblaient 54,4% des femmes travailleuses salariées, à savoir: 12,4% dans le commerce de détail, 11,4% dans l'industrie du vêtement, 8,9% dans d'autres activités de prestations de service, 8,6% dans le logement et la restauration, 7,5% dans la santé et l'action sociale et 5,6% dans le commerce en gros. Cette concentration est encore plus évidente au niveau des professions puisque 53,3% de l'ensemble des femmes travailleuses salariées se retrouvent dans seulement quatre professions (contre six dans le cas des hommes), à savoir: 16,6% étaient employées de bureau, 15,4% ouvrières, artisanes ou similaires, 11,1% travailleuses qualifiées des services et du commerce et 10,2% faisaient partie des services directs et particuliers de protection et de sécurité. Et, selon cet auteur, on constate aussi verticalement une ségrégation identique. "Malgré le fait que de 1991 à 1999, le taux de féminisation à tous les niveaux de qualification a augmenté (suivant l'augmentation du taux de féminisation total du personnel en service qui est passé de 38% à 43% pendant la même période) certaines catégories continuent à être plus féminisées, celles dont le niveau de qualification est le plus bas c'est-à-dire les professionnels à demi-qualifiés, les professionnels non qualifiés, les aides et les apprentis - où les taux de féminisation varient entre 59% et 53% en 1999 - *op. et loc. cit.* Le facteur de la ségrégation du marché de l'emploi en tant que fondement du *gap* salarial a également été particulièrement souligné par le partenaire norvégien de ce projet, dans le même sens; *cf.* L. CHRISTENSEN, *Equal Pay in Norway - An Introduction cit.*, p. 2 et suivantes.

Ces facteurs sont reconnus comme justifiant le *gap* salarial entre hommes et femmes dans, par exemple, le *Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale*, Service des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1996, p. 7 et suivantes. Ces facteurs sont aussi signalés par BEVERLY JONES, *Working Document in connection with the Memorandum on Equal Pay for Work of Equal Value cit.*, p. 13.

préparation académique et professionnelle moindre, à des carrières

professionnelles plus courtes et syncopées et à des contrats de travail à temps partiel, il n'en reste pas moins que les discriminations salariales subsistent entre les hommes et les femmes qui effectuent un travail équivalent, en ayant la même aptitude à la fonction et un niveau de prestation équivalent.

Par ailleurs, certains des facteurs indiqués comme justifiant les différences salariales entre hommes et femmes font apparaître que l'origine de ces différences n'est pas due, bien souvent à une intention délibérée de traiter différemment les travailleurs et les travailleuses mais plutôt à des facteurs qui ont, indirectement, cette conséquence et qui se situent, très souvent, en amont.

Ainsi donc, outre les raisons objectives justifiant le *gap* salarial entre hommes et femmes qui viennent d'être énumérées, les facteurs suivants peuvent aussi être à l'origine de traitements rémunérateurs différents, à savoir:

1. La persistance de catégories professionnelles plutôt féminines et plutôt masculines, notamment au niveau de la négociation collective, auxquelles est inhérente la valorisation différente des tâches comprises dans les unes et dans les autres<sup>9</sup>. Ce facteur est par lui-même très important mais il l'est aussi de par sa conjugaison directe à une autre source de faiblesse qui est le pouvoir de négociation moindre dont disposent les femmes lors de la discussion de leurs conditions de travail, en particulier parce qu'elles sont peu représentées au sein des organes de direction des associations de travailleurs qui sont responsables de la négociation collective.
2. La persistance de critères de classement vertical des travailleurs et d'évaluation horizontale des fonctions qui privilégient les facteurs

---

<sup>9</sup> Cette situation est fréquente au Portugal et peut être constatée en procédant à l'analyse des conventions collectives de travail. Bien qu'elles réitèrent, fréquemment, le principe de l'égalité de traitement entre travailleurs et travailleuses (dont fait partie l'égalité de rémunération) dans leur texte, lorsqu'il s'agit de procéder à la description de ces catégories professionnelles de nombreuses conventions établissent des catégories différenciées par sexes, même quand elles ont un contenu fonctionnel intégré par tâches identiques, et attribuent un statut rémunérateur différent à chacune de ces catégories – dans cet ordre d'idées, cf. les conclusions des études élaborées par l'*Observatoire pour l'égalité dans les conventions collectives de travail*, tout au long de 1998 et des années suivantes dans le cas des industries des conserves de poisson, de l'industrie textile et de l'enseignement privé et coopératif (CITE – Portugal).

plus faciles à remplir par les travailleurs que par les travailleuses (comme la force physique au détriment de la minutie ou de la patience, par exemple) c'est-à-dire, que perdurent des critères d'évaluation et de classement des fonctions qui sont, à l'évidence, socialement stigmatisés.

3. La persistance de critères d'évaluation des fonctions apparemment neutres, mais qui, en réalité, affectent de manière différente les travailleurs des deux sexes, notamment lorsqu'ils sont associés à la répartition traditionnelle des rôles sociaux, en matière de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale (par exemple une plus forte valorisation de l'assiduité au détriment de la productivité)<sup>10, 11</sup>.

**IV.** Finalement, la difficile mise en application pratique du principe de l'égalité rémunératoire entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou à valeur égale semble être la conséquence d'un facteur d'ordre technique: il s'agit de la difficulté d'intégrer le contenu des concepts opératoires du principe lui-même, le concept de rémunération, le concept de discrimination et, surtout, le concept de travail à valeur égale.

Le premier concept-clef pour rendre opérationnel le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs et travailleuses est, à l'évidence, le concept de rémunération. L'article 119 n° 2 du Traité de Rome (à l'heure actuelle article 141 n° 2 du TCE) a attribué un large contenu à ce concept, considérant qu'il comprenait non seulement la rétribution au pur sens technique (à savoir la somme due au travailleur en contrepartie directe du travail effectué) mais aussi l'ensemble des avantages qui sont issus de la

---

<sup>10</sup> Certains exemples illustrent clairement cette idée. Si dans une entreprise déterminée, ayant le même nombre de travailleurs du sexe masculin et du sexe féminin, la rémunération finale comprend une prime d'assiduité dont l'attribution dépend de l'absence totale de jours de non-travail pendant une période déterminée, une différence de rémunération globale entre les travailleurs et les travailleuses pourra apparaître facilement, tout simplement parce que ce sont surtout les femmes qui s'absentent le plus pour assister la famille. Ce critère d'attribution de la prime, est en apparence neutre, mais en vérité, il pénalise les travailleuses car ce sont elles qui, par tradition, assurent l'assistance à la famille.

<sup>11</sup> La reconnaissance de l'importance des facteurs d'évaluation des fonctions pour la discrimination salariale fait l'unanimité en matière de doctrine. En ce sens, cf. pour tous les facteurs, E. VOGEL-POLSKY, *O papel do direito comunitário. Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional*, in Colóquio Internacional, communication présentée lors du colloque organisé par la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi et par le Conseil économique et social, CITE, Lisbonne, 2000, p. 93 et ss., où il est dit que «l'évaluation des emplois et la classification des fonctions selon des valeurs pré-déterminées, sont, depuis longtemps déjà, reconnus comme s'avérant être le noyau dur des problèmes de l'égalité salariale».

signature d'un contrat de travail<sup>12</sup>. La jurisprudence communautaire a longuement travaillé ce concept, se penchant sur les questions les plus différentes relatives aux avantages acquis dont bénéficient les travailleurs, tels que des cotisations en vue de la retraite partiellement prises en charge par les employeurs<sup>13</sup>, des primes annuelles<sup>14</sup>, des allocations de naissance<sup>15</sup>, des indemnités de licenciement<sup>16</sup>, le paiement de stages de formation<sup>17</sup>, le versement du salaire pendant le congé de maladie du travailleur<sup>18</sup>, pendant le congé de maternité<sup>19</sup> ou pour cause d'inaptitude de la travailleuse associée à la maternité<sup>20</sup>, le versement d'allocations familiales<sup>21</sup> et les majorations appliquées aux salaires<sup>22</sup>.

Etant donné la liste qui vient d'être fournie, on peut constater que, parmi les concepts-clefs associés au principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le concept de rémunération est, malgré tout, celui sur lequel le droit communautaire s'est développé d'une manière plus claire et plus large.

Et, malgré tout, ce concept peut soulever des difficultés en matière d'application du principe de l'égalité rémunératoire, quand il faut l'associer aux concepts de rémunération et de rétribution des différents Etats membres, notamment, quand, au niveau des législations nationales, un principe général d'égalité en matière de rémunération a déjà été consacré et qu'il peut ne pas avoir exactement le même contenu. Il va falloir, dans ce cas, garantir le traitement différencié des problèmes de discrimination rémunératoire lorsque cette dernière est en raison du sexe des travailleurs (cas pour lequel les règles communautaires doivent prévaloir, dans le respect du large contenu qu'elles attribuent, dans cet

---

<sup>12</sup> Ce n'est donc pas seulement la tutelle de la rétribution qui est en cause mais celle que la doctrine désigne comme étant la «rémunération» - *cf.*, sur la distinction classique qu'en font les juristes du travail, le *Manual de Direito do Trabalho* de A. MENEZES CORDEIRO, Coimbra, 1991, p. 717 et 721.

<sup>13</sup> Arrêt CJ du 11 mars 1981, affaire 69/80 (WORRINGHAM v. LOYDS BANK LD.).

<sup>14</sup> Arrêt CJ du 9 septembre 1999, affaire 281/97 (KRUGER).

<sup>15</sup> Arrêt CJ du 21 octobre 1999, affaire C-333/97 (S. LEWEN et L. LENDA).

<sup>16</sup> Arrêt CJ du 17 mai 1990, affaire 222/61 (BARBER); arrêt CJ du 17 février 1993, affaire 173/91 (COMMISSION v. BELGIQUE); arrêt CJ du 9 février 1993, affaire C-167/97 (REGINA v. SECRETARY OF STATE FOR THE HOUSE OF THE LORDS).

<sup>17</sup> Arrêt CJ du 4 juin 1992, affaire 360/90 (BÓTEI).

<sup>18</sup> Arrêt CJ du 13 juillet 1989, affaire 171/88 (RINNER-KUHN).

<sup>19</sup> Arrêt CJ du 13 février 1996, affaire 342/93 (GILLESPIE); arrêt CJ du 16 septembre 1999, affaire 218/98 (ABOULAYE).

<sup>20</sup> Arrêt CJ du 19 novembre 1998, affaire 66/96 (H. PEDERSEN).

<sup>21</sup> Arrêt CJ du 9 juin 1982, affaire 58/81 (COMMISSION v. GRAND-DUCHÉ DU LUXEMBOURG).

<sup>22</sup> Arrêt CJ du 26 juin 2001, affaire 381/99 (S. BRUNHOFER v. BANK DER ÖSTERREICHISCHEN POSTPARKASSE AG).



objectif, au concept de rémunération) ou que la cause en est un autre facteur<sup>23</sup>.

Les difficultés de la mise en application du principe découlent surtout de l'articulation entre le concept de rémunération mis au point par le droit communautaire et les concepts de rémunération consacrés par les systèmes juridiques des Etats membres.

V. L'appréhension du concept de discrimination en vue de la garantie du principe communautaire d'égalité rémunératoire entre travailleurs et travailleuses pour un travail égal ou à valeur égale est plus difficile.

En ce qui concerne ce concept, les difficultés naissent surtout de la large signification que l'évolution du droit communautaire dans ce domaine a rendu possible à partir du moment où les discriminations indirectes ont été, au même titre que les discriminations directes, reconnues comme pratiques discriminatoires – art. 2 n° 1 de la Dir. 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail<sup>24</sup>.

En effet, bien que le concept de discrimination indirecte ait été largement traité par la jurisprudence communautaire dans des affaires, parmi d'autres, comme JENKINS, BILKA, NIMZ, FREERS ou RINNER-

---

<sup>23</sup> Nous pouvons prendre le cas portugais pour illustrer ces difficultés de coordination, puisque la Constitution portugaise consacre un principe général de tutelle de l'égalité salariale et d'interdiction des discriminations salariales, quels qu'en soient les fondements, y compris le sexe – art. 59 n° 1 a) de la CRP. Or, s'il est vrai, qu'en application de ce principe général, les tribunaux ont soutenu un concept limité de rétribution, surtout au cours des dernières années – *cf.*, pour exemple, et parmi tant d'autres, l'arrêt STJ du 20/01/1993, CJ. 1993, I, 238 et l'arrêt STJ du 8 février 1995, CJ. 1995, I, 267 – dans le cas où la discrimination rémunératoire a ses causes dans le sexe cette interprétation entrera en conflit avec le droit communautaire, un traitement différencié s'imposant plutôt. Pour d'autres développements sur ce point en particulier – *cf.* MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117/CE em Portugal*, ROA, 1997, 159-181.

<sup>24</sup> Bien que la première référence normative directe sur ce concept de discrimination indirecte ne soit apparue que dans la Directive 76/207, il n'a fait aucun doute que cette forme de discrimination devait être intégrée dans le droit à l'égalité de rémunération, conformément à l'art. 119 du Traité de Rome, d'autant que, dans la mise en oeuvre de ce principe, la Dir. 75/117, a précisé dans son article 1 § 1 «l'élimination... de toute discrimination pour cause de sexe» (souligné par nous). La jurisprudence communautaire a confirmé au fil des années, l'accord trouvé sur cette ample lecture du concept de discrimination, en vue de l'application du principe de l'égalité de rémunération.

KUN<sup>25</sup> et ait été expressément intégré à l'art. 2 n° 2 de la Dir. 97/80/CE du 15 décembre 1997 sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, il est reconnu qu'il s'agit d'une forme de discrimination plus difficile à détecter et à prévenir, justement parce qu'elle est la conséquence de facteurs apparemment neutres du point de vue du genre.

Or, bon nombre de discriminations rémunératoires fondées sur le sexe sont des discriminations indirectes ce qui explique que les difficultés de leur détection alliées à certaines fluctuations qui subsistent dans le contenu de ce concept<sup>26</sup> contribuent à rendre difficile l'application du principe.

VI. Les derniers concepts opératifs du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et ceux qui semblent être les plus difficiles à cerner sont, néanmoins, le concept de travail égal et, surtout, le concept de travail à valeur égale.

Conformément à la formulation de l'art. 141 n° 1 du TCE, l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes suppose que les travailleurs en question se trouvent dans une situation comparable, dans la mesure où ils effectuent un travail égal ou à valeur égale; il y a là, évidemment la volonté de garantir l'égalité de traitement relativement aux situations identiques ou auxquelles l'on peut attribuer une valeur équivalente et non à des situations différentes. C'est pourquoi la vérification de l'existence d'un cas de discrimination de rémunération suppose deux opérations: une première opération ayant pour objectif de déterminer la valeur des prestations de travail en question; et, l'évaluation de chacune des prestations étant faite, la comparaison entre elles.

Or, c'est l'évaluation des prestations de travail, en vue d'une comparaison postérieure avec d'autres prestations, qui s'avère très complexe et difficile à contrôler du point de vue de l'égalité étant donné l'hétérogénéité des critères d'évaluation possibles et la facile perméabilité

---

<sup>25</sup> Arrêt de la CJ du 31 mars 1981, affaire 96/80 (JENKINS), sur l'égalité et le travail à temps partiel; arrêt de la CJ du 13 mai 1986, affaire 170/84 (BILKA), sur l'égalité pour l'accès aux régimes professionnels de sécurité sociale; arrêt de la CJ du 7 février 1991, affaire C-184/89 (H. NIMZ *versus* Freie und hanstadt Hamburg); arrêt de la CJ du 7 mars 1996, affaire C-278/93 (E. FREERS et H.SPECKMANN *v.* Deutsches Bundespost) et arrêt de la CJ du 3 juillet 1989, affaire 171/88 (I. RINNER-KÜHN *v.* FWW Spezialgebäudereinigung GmbH et Co. KG (tous sur égalité et travail à temps partiel.

<sup>26</sup> *Cf.*, *infra*, Partie II, les différents accords souscrits par les partenaires de ce projet justement à propos des concepts de discrimination directe et indirecte.

de ces critères à des éléments qui ne sont pas neutres du point de vue du genre. Et si ces difficultés se font sentir lorsque l'on compare des prestations matériellement ou formellement identiques, exécutées par des hommes et par des femmes, elles sont, sans aucun doute, renforcées lorsqu'il s'agit de leur appliquer le concept de valeur égale puisque les prestations de travail à comparer sont, dans ces cas-là et par définition, matériellement et formellement différentes.

La difficulté de la mise en pratique des concepts de travail égal et de travail à valeur égale, en vue de l'observance de la condition d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, a été reconnue dès la Dir. 75/117/CEE, qui a, pour cette raison, institué deux obligations en la matière:

- l'obligation de « ... l'élimination, dans l'ensemble des éléments et des conditions de rémunération, de toute discrimination en raison du sexe » (art. 1 n° 1 *in fine*); ainsi que:
- l'obligation de la neutralité des critères d'évaluation des fonctions en raison du sexe et leur caractère commun aux travailleurs du sexe masculin et du sexe féminin, inscrite dans l'art. 1 n° 2, par le biais de la formule suivante: «En particulier, quand on a recours à un système de classification professionnelle pour déterminer les rémunérations, ce système devant se baser sur des critères communs aux travailleurs des deux sexes et être établi de telle sorte que les discriminations en raison du sexe en soient exclues».

Il a toutefois été reconnu que ces exigences, si elles peuvent constituer le point-clef conduisant à la détection et à l'élimination des discriminations rémunératoires entre hommes et femmes, sont les plus difficiles à mettre en œuvre dans la pratique – cette difficulté étant bien illustrée par le *gap* salarial global des hommes et des femmes dans l'espace communautaire qui, un demi siècle s'étant presque écoulé depuis la consécration du principe de l'égalité rémunératoire, dans le Traité de Rome, perdure encore et toujours.

**VII.** Cette présentation des difficultés de mise en œuvre pratique du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes nous aide à comprendre les efforts dont il a fallu faire preuve, au fil des ans, pour promouvoir la mise en application pratique de ce principe, par le

biais de l'approbation d'instruments juridiques complémentaires mais aussi de différentes actions, tant à niveau communautaire qu'au niveau des Etats membres.

C'est dans ce contexte que cette étude est élaborée, étude dont la méthodologie va d'ores et déjà faire l'objet d'une présentation.

### **3. Le contexte, l'objectif et la méthodologie de cette étude**

I. Cette étude nous a été demandée dans le cadre du projet «Garantir les droits en matière d'égalité salariale» mis en œuvre sous le haut patronage de la Commission européenne, dans le cadre du programme communautaire «Egalité Hommes-Femmes», et avec la coordination de la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (Portugal). Il s'agit d'un projet mis en œuvre en partenariat avec quelques institutions publiques et privées, du Portugal et d'autres Etats (en l'occurrence, des institutions de l'Irlande, de l'Italie, du Luxembourg et de la Norvège).

Cette étude fait partie du premier volet de ce projet qui a pour finalité la mise en œuvre des objectifs suivants:

- 1) L'appréciation des systèmes juridiques de certains des Etats membres et, le cas échéant, d'autres Etats, en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes, dont l'objectif est de vérifier l'existence de solutions normatives et de bonnes pratiques qui contribuent à la promotion de la mise en pratique effective du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans le cadre de l'Union européenne.
- 2) L'élaboration d'un rapport rendant compte des résultats de l'étude effectuée et, le cas échéant, présentant des recommandations normatives et/ou de bonnes pratiques dans le domaine, qui puissent contribuer utilement à cette mise en application effective, en tenant compte, notamment de la prochaine révision de la Dir. 75/117.

**II.** Le projet dans le cadre duquel cette étude est présentée étant un projet en partenariat, il est évident que l'étude que nous avons effectuée a bénéficié des précieuses contributions des partenaires nationaux et transnationaux du projet et a ainsi impliqué un travail de coordination scientifique de ces apports.

Cette étude n'est donc pas seulement le résultat de notre propre investigation législative, jurisprudentielle et doctrinale sur le thème dans les systèmes juridiques de certains Etats membres et d'autres Etats ainsi que des réflexions que cette recherche nous a suggérées, mais aussi le résultat de l'analyse des contributions qui ont été, dans ce but, demandées aux partenaires du projet, même si, nous les assumons, la méthodologie adoptée et les solutions proposées n'engagent que notre responsabilité.

**III.** Le fait que ce projet ait été mis en œuvre en partenariat et l'objectif avant tout pratique et prospectif qu'il se propose en général, et tout spécialement en ce qui concerne la valence à laquelle nous avons été appelés à collaborer, ont justifié l'orientation méthodologique suivie pour notre investigation et qui nous a conduit à prévoir trois parties pour cette étude; à savoir:

- 1) Une première partie ayant pour objectif l'identification des principales difficultés sur lesquelles bute la mise en application pratique du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.
- 2) Une deuxième partie consacrée à l'analyse de certains systèmes juridiques, en vue de vérifier jusqu'à quel point il existe déjà des solutions ou des pistes qui permettent de résoudre ces problèmes.
- 3) Une troisième partie, où nous ferons en sorte de suggérer certaines recommandations normatives et de bonnes pratiques en la matière.

Dans le respect de l'objectif de cette étude, à savoir trouver de nouvelles pistes normatives et définir ce que sont les bonnes pratiques capables de contribuer à l'augmentation de la mise en place effective du principe communautaire de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal ou à valeur égale, la première préoccupation de notre investigation a été, naturellement, de procéder au diagnostic de la situation, afin de détecter les facteurs qui pourraient être la cause des

difficultés de la mise en œuvre pratique du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans l'espace européen.

La collaboration des partenaires nationaux et transnationaux de ce projet, tout comme la consultation d'autres sources ont été fondamentales pour l'élaboration de ce diagnostic. Tirant parti du fait que les partenaires sont partie intégrante d'institutions publiques et privées au sein desquelles ils développent leur activité professionnelle dans divers domaines, travaillant ce thème à des phases différentes et dans des perspectives elles-mêmes diverses, nous avons, donc, adressé aux partenaires un questionnaire sur ce sujet (Annexe 1 à cette étude) dont le premier objectif était la recherche des principales causes de persistance de cas de discrimination et l'identification des faiblesses les plus évidentes du système de protection de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

La première partie de cette étude a donc pour but, très exactement, de rendre compte du diagnostic de la situation et qui a été validé par les contributions des partenaires de ce projet. Ces contributions sont, naturellement, annexées à cette étude.

**IV.** La liste des causes de discrimination ayant été établie et les principales faiblesses du système de protection ayant été identifiées, nous allons faire le compte rendu, dans une deuxième partie de ce travail, des résultats de l'étude de droit comparé sur cette matière, étude que nous avons développée dans le respect de ce qui nous a été demandé.

A signaler, cependant, que l'analyse effectuée ne correspond pas à une appréciation globale de l'ensemble des aspects de ce thème et ne couvre nullement l'univers immense et diversifié des systèmes juridiques des Etats membres. Le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes étant consacré dans l'ordre juridique communautaire et dans les systèmes juridiques des Etats membres, son analyse extensive et descriptive serait sans intérêt et même non adéquate à l'objectif pratique et prospectif d'améliorer l'effectivité du principe concret qui est au cœur de ce projet.

Dans le respect de cet objectif, nous avons, donc, privilégié une appréciation en *picking* de plusieurs solutions normatives et de bonnes pratiques que nous avons pu signaler dans les différents systèmes juridiques, à l'intérieur tout comme hors de l'espace européen, et qui

nous ont semblé être passibles de contribuer à la solution des problèmes de mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération que nous avons identifiés dans la première partie de cette étude.

**V.** Dans la troisième et dernière partie de cette étude, nous allons faire en sorte de tirer quelques conclusions de l'analyse obtenue, en établissant une liste des axes d'intervention normative possibles en la matière, en présentant des suggestions normatives, et, le cas échéant, des suggestions de bonnes pratiques, pour chacun de ces axes, qui puissent contribuer à l'amélioration de l'effectivité du système de protection en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans le cadre de l'Union européenne.

Et, là aussi, les contributions des partenaires du projet ont été très importantes, raison pour laquelle nous y ferons constamment référence.

## II - LE DIAGNOSTIC DU GAP: LES CAUSES POSSIBLES DES DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

### 1. Séquence

I. Comme nous l'avons signalé dans la présentation, l'objectif numéro un de ce travail est de poser le diagnostic des difficultés de la mise en place du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes par le biais de l'identification des causes possibles du *gap* salarial et de la caractérisation des cas de discrimination existant à l'heure actuelle.

Pour atteindre cet objectif et en tenant compte du caractère pratique et prospectif de cette étude, nous avons essentiellement étayé notre recherche sur les contributions des partenaires nationaux et transnationaux de ce projet.

Ces contributions sont, avant tout, des réponses à un questionnaire dont la première partie avait pour cible ce diagnostic, et lors de son élaboration nous avons voulu tirer au maximum parti des synergies résultant du fait que les différents partenaires de ce projet sont confrontés à cette problématique à des phases diverses et dans une perspective qui est inhérente à leurs qualifications techniques spécifiques et aux fonctions dont ils s'acquittent et qui sont, elles aussi, très diversifiées.

C'est pourquoi nous avons orienté le questionnaire adressé aux partenaires vers deux niveaux de recherche qui ont présupposé deux groupes de questions:

1. A un premier niveau d'investigation ayant pour but la mise en évidence des difficultés qui ont surgi lors de la mise en œuvre pratique du principe, non seulement en termes génériques mais, plus spécifiquement en ce qui concerne les branches



professionnelles qui s'occupent de cette matière, nous avons posé deux questions aux partenaires, à savoir:

- Quelles sont les difficultés qui surgissent lors de la mise en œuvre de ce principe dans votre domaine d'intervention?
- A quel niveau ou à quels niveaux situez-vous ces difficultés dans votre expérience professionnelle?

2. A un second niveau d'investigation, et dans l'objectif de procéder à la caractérisation de la discrimination salariale entre femmes et hommes, nous avons posé quatre questions aux partenaires, la première concernant la caractérisation générale et les autres un cadre plus restreint:

- Quelles sont les raisons de la discrimination salariale entre hommes et femmes?
- Quelle qualification appliquez-vous à ces discriminations salariales, en particulier pour savoir, surtout, s'il s'agit de discriminations directes ou indirectes?
- En ce qui concerne les discriminations salariales directes à quel niveau rémunératoire les situez-vous et pourquoi?
- En ce qui concerne les discriminations indirectes quels sont, selon votre expérience, les facteurs qui contribuent le plus à cette discrimination?

**II.** La méthodologie suivie nous permet de diviser cette partie de notre étude en trois points. Ainsi donc, dans un premier point, nous allons cataloguer les difficultés signalées par les partenaires dans la mise en application du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, sur le plan général aussi bien que pour ce qui se rapporte au domaine privilégié d'intervention de chacun des partenaires. Dans un deuxième point, nous allons rendre compte de la caractérisation des situations de discrimination faite par les partenaires<sup>27</sup>. Dans un dernier point nous essaierons de procéder à une évaluation d'ensemble de ces contributions des partenaires de telle sorte que puissent être identifiés les principaux problèmes de la mise en œuvre pratique du principe, de nos jours.

---

<sup>27</sup> Ces points pourront être confrontés dans les annexes à cette étude se rapportant aux contributions des partenaires.

## **2. Les difficultés éprouvées par les partenaires dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes**

### **2.1 Difficultés signalées par les partenaires dans la mise en œuvre du principe dans leurs domaines d'intervention respectifs**

I. L'ensemble des réponses des partenaires à cette question confirme la diversité d'opinions en la matière ainsi que les différents stades de ce problème dans différents Etats.

L'analyse des réponses obtenues fait donc apparaître les distinctions qui émergent, à savoir:

- la plupart des partenaires admettent l'existence de situations de discrimination rémunératoire en fonction du genre, dans son domaine d'intervention, et fait l'inventaire des difficultés éprouvées en matière d'application du principe; toutefois, certains partenaires affirment n'éprouver aucune difficulté, de quelque ordre que ce soit, ou considèrent que le principe est intégralement respecté dans leur entreprise, leur secteur ou leur domaine d'intervention.
- le niveau auquel le problème de l'égalité de rémunérations est mis en équation au Portugal et dans les systèmes de certains partenaires transnationaux varie, lui aussi.

Le constat de ces différences nous amène à présenter les résultats obtenus en réponse à la question que nous avons posée aux partenaires, en traitant séparément trois catégories de réponses:

- les réponses des partenaires nationaux qui ont reconnu qu'il existait des difficultés de mise en application du principe et ont indiqué ces difficultés;
- les réponses des partenaires qui ont fait savoir qu'ils n'avaient aucune difficulté ou ne pouvaient y répondre;
- les réponses des partenaires transnationaux.

II. En réponse à la question posée, la plupart des partenaires ont reconnu l'existence de difficultés de mise en application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans leurs domaines respectifs d'intervention et ils ont signalé quelques causes de ces difficultés. Les principales difficultés indiquées sont:

- a) Des difficultés en matière de détection des situations de discrimination indirecte, pour les raisons suivantes:
  - l'absence d'indicateurs objectifs de ces situations (CIDM<sup>28</sup>, CSM<sup>29</sup>) ainsi que l'absence d'éléments de comparaison (CGTP<sup>30</sup>);
  - l'absence de transparence des critères d'évaluation des fonctions (Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg<sup>31</sup>);
  - l'excès d'individualisation des compléments de rétribution (Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg); et
  - l'absence de données statistiques sur ces situations (*Office of the Director of Equality Investigations de l'Irlande*).
- b) Des difficultés de mise en application concrète du concept de «travail à valeur égale» dues à l'absence de critères objectifs légaux d'intégration de ce concept (DEGCT<sup>32</sup>, IGT<sup>33</sup>, CIDM, CSM, CEJ<sup>34</sup>, un organisme associé de l'APG<sup>35</sup>). D'après certains partenaires cette absence rend le concept de travail à valeur égale «absolument inutile» (IGT, Annexe 2, p. 1); pour d'autres partenaires (CGTP<sup>36</sup>), plutôt que d'un «manque de sensibilité» des opérateurs à ce concept de travail à valeur égale, il s'agit d'une «opposition» à ce concept par le fait qu'il existe une «culture [selon laquelle] l'homme se doit de gagner davantage que la femme».

---

<sup>28</sup> Annexe 3.

<sup>29</sup> La contribution du Conseil supérieur de la magistrature à cette étude, présentée par Son Ex. le Juge - Secrétaire de cet organe, M, Eduardo Miranda Santos Sapateiro (Annexe 5), a été apportée à titre personnel et ne traduit donc aucune position officielle du CSM ou de ses membres, conformément à ce qu'en a décidé l'auteur lui-même, pour la forme à donner à sa contribution à ce projet. La référence que nous allons faire, dans cette étude, à cette contribution en l'identifiant, succinctement CSM, tient compte de cette prise de position.

<sup>30</sup> Annexe 10.

<sup>31</sup> Annexe 11.

<sup>32</sup> Annexe 7.

<sup>33</sup> Annexe 2.

<sup>34</sup> Annexe 9.

<sup>35</sup> Annexe 6.

<sup>36</sup> Annexe 10, p. 1.

- c) Des difficultés de classification et d'évaluation des fonctions, et notamment pour les raisons suivantes:
- l'absence de systèmes détaillés et rigoureux de classification et d'évaluation des fonctions, condition préalable à la garantie du principe de l'égalité de rémunération (Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg<sup>37</sup>);
  - l'absence d'un autre travailleur concret qui puisse servir de terme de comparaison, surtout dans les petites entreprises, raison pour laquelle il est considéré admissible, dans ces cas, d'avoir recours à un élément de comparaison purement virtuel, à caractère statistique, ou à des comparaisons avec des entreprises du même secteur (CSM); et
  - des difficultés d'appréhension des tâches qui font partie des postes de travail à comparer, *verbi gratia* en raison de la tendance croissante à la spécialisation technique et lorsqu'interviennent des modalités de travail très spécifiques telles que le travail temporaire, le travail à domicile ou le télé-travail (CSM).
- d) Des difficultés découlant de la désignation de catégories des travailleurs objets de la comparaison ou même de la création de catégories artificielles en vue de la différenciation salariale (CSM).
- e) Des difficultés découlant d'une organisation différente des temps de travail des travailleurs en comparaison, *verbi gratia*, lorsqu'interviennent des facteurs tels que l'exemption d'horaire de travail, le travail de nuit ou posté, ou le travail à temps partiel qui rendent encore plus difficile toute comparaison (CSM; Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg).
- f) Les autres difficultés mises en avant par les partenaires:
- le manque d'information et l'absence de formation initiale et complémentaire sur ces thèmes (CSM);
  - la dispersion de la législation sur l'égalité et l'inexistence de jurisprudence portugaise en la matière, auxquelles on peut ajouter l'absence de divulgation de la jurisprudence

---

<sup>37</sup> Dans l'appréciation portée en la matière au Luxembourg, ce partenaire considère que les critères de description des fonctions dans ce pays, notamment au niveau des conventions collectives de travail sont limités et vagues, les classifications qualitatives qu'ils contiennent étant trop sommaires et les catégories professionnelles en nombre insuffisant (Annexe 11, p.1).

communautaire, en somme, «l'absence d'une conscience juridique en la matière» (CEJ, Annexe 9, p.2).

**III.** Prenant une position différente de celle que nous venons de décrire, certains partenaires du projet ont estimé qu'ils n'avaient aucune difficulté à mettre en œuvre le principe dans leur domaine d'intervention ou dans leur champ entrepreneurial.

Dans cette ligne de réponses nous trouvons, en premier lieu, la DGAP<sup>38</sup>, qui a fait remarquer, à propos de l'application du principe de l'égalité de rémunération au secteur public, qu'elle n'avait à surmonter aucune difficulté dans sa mise en œuvre, pas plus en matière de rattachement au service public, qu'en ce qui concerne les liens résultant du recours à l'embauche par l'Etat ou par des organismes publics.

Nous pouvons faire rentrer dans ce groupe la plupart des contributions du secteur entrepreneurial que l'APG nous a fait parvenir. Dans les réponses à ce questionnaire, que l'APG a fait parvenir à ses adhérents (20 organisations ou entreprises ont répondu) et qui font partie de l'Annexe 6, l'opinion qui l'emporte largement est que la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération ne soulève aucune difficulté, et il est affirmé qu'il n'existe pas de discriminations salariales dans leur entreprise (quinze réponses vont dans ce sens et seules trois réponses signalent que leur difficulté la plus importante concerne la détection des situations de discrimination, deux autres signalant, quant à elles, la difficulté concernant la détermination du concept de travail égal ou à valeur égale).

Dans une ligne un peu différente, d'autres partenaires ont reconnu ne pas pouvoir répondre à la question posée. Dans cet ordre d'idées et à propos de l'intégration de la problématique de la discrimination des rémunérations dans le cadre de leur activité d'inspection, la IGMSST<sup>39</sup> a estimé qu'elle ne pouvait pas encore procéder à une évaluation complète des difficultés détectées en matière de mise en application du principe de l'égalité de rémunération car les actions qu'elle a entrepris dans ce domaine sont encore en phase embryonnaire.

**IV.** Enfin, les réponses des partenaires font apparaître que le problème de la discrimination de rémunération entre femmes et hommes ne se pose pas, de nos jours, de la même façon dans un système juridique comme celui du Portugal et dans d'autres systèmes juridiques.

---

<sup>38</sup> Annexe 4.

<sup>39</sup> Annexe 8.

En effet, les réponses des partenaires nationaux de ce projet montrent, surtout, que les difficultés éprouvées surgissent en matière d'appréciation de situations de discrimination entre travailleurs individualisés, alors que les contributions de certains partenaires transnationaux font apparaître un stade différent de l'évolution du processus de mise en application du principe de l'égalité de rémunération dans leur propre pays.

Dans cette seconde ligne, et dans la réponse au questionnaire présentée par les services du *Gender Equality Ombudsman in Norway*<sup>40</sup> il a été signalé que la difficulté la plus importante de la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération n'était pas son application à des cas de discrimination de travailleurs concrets (ce partenaire a fait référence à la régularité des dénonciations de ce type de situation auprès du *Gender Equality Ombudsman in Norway* et à l'expérience de l'Ombudsman dans la résolution de ce type de cas<sup>41</sup>), mais plutôt son application à des groupes ou des catégories professionnelles, car il s'avérait difficile de définir des critères de mise en œuvre effective du concept de travail à valeur égale qui puissent permettre la comparaison de groupes professionnels à prédominance féminine et de groupes professionnels à prédominance masculine<sup>42</sup>.

Ce partenaire constate que les différences salariales entre ces groupes ne sont pas difficiles à détecter étant donné la tendance à la ségrégation du marché du travail norvégien, en fonction du genre, mais sont très difficiles à résoudre car il n'existe pas de règles légales qui définissent clairement le concept de travail à valeur égale dans de telles situations<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> Annexe 13.

<sup>41</sup> Selon les données fournies par ce partenaire du projet, l'*Ombudsman* reçoit tous les ans de 10 à 15 plaintes se rapportant à des cas de discrimination rémunératoire.

<sup>42</sup> Les exemples donnés par ce partenaire sont, pour ce qui est des groupes professionnels à prédominance féminine, les travailleurs des soins médicaux, à savoir les infirmiers ainsi que d'autres secteurs de la santé, et pour les groupes professionnels à prédominance masculine, les ingénieurs et les techniciens.

<sup>43</sup> Ce partenaire fait cependant savoir qu'il existe un projet du *Ministry of Children and Family Affairs*, en cours à l'heure actuelle, ayant pour but de développer une méthode de détermination de la valeur de différentes fonctions ou catégories professionnelles.

## **2.2 Niveau ou niveaux des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du principe de l'égalité rémunératoire entre femmes et hommes dans le domaine d'intervention spécifique des partenaires**

I. En ce qui concerne cette question qui avait pour objectif de mieux cerner les difficultés énoncées par les partenaires dans les réponses à la première question, les difficultés de traitement des situations de discrimination signalés par les partenaires sont les suivants:

- a) Des difficultés en matière d'interprétation et d'application des normes légales en la matière (CSM, *Gender Equality Ombudsman in Norway*, Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg). Les partenaires ont imputé ce facteur aux causes suivantes:
  - une mauvaise rédaction ou le caractère peu précis des normes (CSM);
  - le manque de connaissance de ces normes induit par le fait qu'elles sont disséminées dans différentes sources (CSM); et
  - le manque d'information et de formation des représentants des travailleurs en matière de garanties existantes (Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg).
- b) La difficulté soulevée par l'interprétation des clauses des conventions collectives en la matière (*Gender Equality Ombudsman in Norway*).
- c) Des difficultés pour procéder à la détection des situations de discrimination (DGCT, Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg, IGT, CGTP, CSM, *Gender Equality Ombudsman in Norway*). Les partenaires ont imputé cette difficulté aux causes suivantes:
  - l'absence de plaintes, aussi bien de la part des travailleuses, par crainte de représailles de l'employeur (DGCT, Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg), que de la part de leurs représentants (IGT);
  - le manque de sensibilité des syndicats, des inspecteurs, des avocats, des magistrats du Ministère public et des magistrats judiciaires (CSM, CGTP).

- d) Des difficultés en matière de mise en œuvre du principe dans le cadre de la négociation collective et que les partenaires imputent aux causes suivantes:
- le fait que le problème de la discrimination n'est pas détecté ou n'est pas considéré prioritaire par les partenaires sociaux (CSM, un membre de l'AGP, *Gender Equality Ombudsman in Norway*, Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg);
  - dans les systèmes où la matière de l'égalité fait obligatoirement l'objet de la négociation collective (comme le signale le *Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg*, au sujet du système juridique de ce pays), le fait que cette obligation n'est souvent pas respectée;
  - le fait que les femmes ont une faible représentativité dans les organes de représentation des associations qui négocient les conventions collectives (Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg).
- e) Des difficultés au niveau du contrôle public des pratiques des entreprises dans ce domaine, que les partenaires imputent aux causes suivantes:
- le manque de sensibilité des services d'inspection en ce qui concerne le thème des discriminations salariales (IGT<sup>44</sup>, CGTP<sup>45</sup>);
  - le fait que les services d'inspection ont donné la priorité, jusqu'à il y a peu de temps, à d'autres problèmes (IGMSST);
  - l'absence de compétence spécifique des services d'inspection dans ce domaine (Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg).
- f) Des difficultés à niveau judiciaire, sur trois plans:
- l'absence ou un nombre insuffisant d'actions en justice introduites portant sur ces matières (CSM, CEJ, Ministère de

---

<sup>44</sup> Dans sa contribution à cette étude, l'IGT signale expressément: «L'Inspection du travail n'a pris conscience de ce problème qu'en 1999...» (Annexe 2, p. 2). Ce fait est éclaircissant surtout quand on sait que le système juridique portugais consacre le principe de l'égalité de rémunération dans la Constitution depuis 1976 et que, depuis 1979, un cadre légal est prévu pour la défense des cas de discrimination.

<sup>45</sup> Annexe 10.



- la Promotion féminine du Luxembourg)<sup>46</sup>;
- la difficulté de détecter des problèmes de discrimination dans le cadre de l'action en justice (CIDM, CSM, CEJ, *Gender Equality Ombudsman in Norway*);
  - les difficultés d'établir la preuve de la discrimination en justice (CIDM, CSM, CEJ, *Gender Equality Ombudsman in Norway*), ces difficultés étant imputées par certains partenaires à la complexité de cette preuve (CSM) et par d'autres au fait que les discriminations sont avant tout indirectes (DGCT). A propos des difficultés d'établir la preuve, l'*Office of the Director of Equality Investigations* compare le nombre de procès du travail gagnés par les travailleurs, à savoir ceux qui étaient justifiés par des problèmes d'égalité à ceux qui étaient fondés sur d'autres problèmes du travail, et il constate que le pourcentage de succès est supérieur pour ces derniers, malgré le cadre légal qui renforce les droits concernant l'égalité et l'absence de discrimination, concluant qu'il y a apparemment une plus grande difficulté à mener à bien des questions de discrimination<sup>47</sup>.

### 2.3 Appréciation

I. L'ensemble des contributions des partenaires relativement aux difficultés de la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs et travailleuses permet d'en tirer les suivantes conclusions pour un diagnostic de la situation actuelle en la matière :

1. La reconnaissance de l'existence de situations de discrimination rémunératoire entre femmes et hommes est majoritaire mais ne fait pas l'unanimité parmi les partenaires: notamment, les

---

<sup>46</sup> Bien qu'elle ne coïncide pas entièrement avec cette reconnaissance de l'absence ou du nombre insuffisant de plaintes ou d'actions en justice en matière d'égalité rémunératoire signalée par la plupart des partenaires du projet et qu'elle soit peu concluante, il faut consulter la contribution de l'*Office of the Director of Equality Investigations* (Annexe 10): il y est révélé qu'il semble avoir existé une tendance à l'augmentation du nombre de cas concernant la discrimination salariale, de 1994 à 1999, en Irlande, cette tendance ayant été inversée en 2000 et 2001, les premiers résultats ayant pu être artificiellement grossis par le critère différent qui a été utilisé pour comptabiliser ces cas.

<sup>47</sup> Annexe 12, p. 2.

représentants des employeurs et du secteur public n'ont pas admis l'existence de telles situations dans leurs secteurs.

*Prima facie*, cette constatation laisse présumer que le problème ne se pose pas avec la même intensité dans tous les secteurs économiques. Néanmoins, et dans la mesure où d'une part les membres de l'APG représentent des entreprises des secteurs économiques les plus variés, et d'autre part la comparaison des réponses fournies sur cette question précise avec les réponses de ces mêmes partenaires aux questions suivantes (dans le cadre desquelles des pratiques discriminatoires ont fini par être identifiées, même quand elles ne se rapportaient pas directement à l'entreprise ou au secteur économique concernés) fait apparaître que plutôt qu'une absence effective de discriminations dans les secteurs indiqués, ce qui peut être en cause serait le manque de visibilité de ce problème, conséquence du fait que dans la plupart des cas, les discriminations ne sont pas évidentes et, même, ne sont pas intentionnelles. En vérité, certaines réponses laissent supposer que l'appréhension du principe de l'égalité est un peu restrictive (*verbi gratia*, sa reconduction à la valence de l'égalité des chances) ce qui empêche certains partenaires de prendre conscience du fait que certaines pratiques entraînent des résultats discriminatoires, même lorsqu'elles semblent, en apparence, neutres en raison du genre.

Quoiqu'il en soit, cette conclusion incite à intervenir sur le plan normatif ou à encourager les bonnes pratiques en vue d'augmenter la visibilité du principe et d'explicitier son contenu.

2. En tout cas, au Portugal, il est clair que le problème de la discrimination salariale entre femmes et hommes n'a pas été traditionnellement considéré comme prioritaire par les services publics d'inspection – voir, dans cet ordre d'idées, la réponse fournie par l'IGMSST<sup>48</sup>. Si l'on tient compte de l'importance formellement attribuée à ce principe, aussi bien au niveau du droit communautaire qu'au niveau du droit national, et, à ce niveau, aussi bien dans le cadre constitutionnel que par force de loi depuis des décennies, cette conclusion ne peut que préoccuper.

---

<sup>48</sup> *Supra*, point 2.1.III.

Cette constatation peut justifier des interventions de sensibilisation à cette problématique auprès des services ayant compétence en la matière.

3. En ce qui concerne les difficultés de mise en œuvre du principe indiquées par les partenaires, nous soulignons deux points à caractère général: le fait que ces difficultés aient été reconnues par la plupart des partenaires, et le fait que ces difficultés ont un caractère très hétérogène.

Nous devons souligner tout d'abord le fait que les difficultés de mise en œuvre du principe aient été ressenties par des partenaires qui s'occupent de cette problématique dans des perspectives et à des moments différents (magistrats, services d'inspection, entreprises et responsables du secteur public, ainsi que les organisations directement liées aux problèmes de l'égalité, et les institutions de défense des droits des femmes). Ce fait démontre que le principe est normalement considéré d'application difficile par les sujets et par les organismes et les institutions qui s'en occupent.

En outre, l'hétérogénéité des difficultés relevées par les partenaires prouve que ces difficultés se retrouvent à toutes les phases du processus de mise en œuvre du principe – comme le démontre ce que nous venons d'exposer, le principe passe inaperçu à la source et il est facilement ignoré lors de l'établissement des conditions de travail dans les instruments de régulation collective ou dans le cadre de l'entreprise ; mais il passe également inaperçu pour les services de l'inspection étant donné la difficulté de la détection des situations de discrimination, et il est difficile à imposer dans le cadre de la justice, à la fois parce que les intéressés ne prennent pas l'initiative de porter plainte, parce que les preuves sont difficiles à établir et parce que les magistrats sont peu sensibles à cette problématique. Il nous semble donc impossible d'identifier un moment ou une partie particulièrement vulnérable dans le processus de mise en œuvre du principe, cette vulnérabilité étant plutôt générale, ce qui nous conduit à conclure que toute intervention en vue d'augmenter l'effectivité du principe devra être orientée dans de multiples directions, de telle sorte qu'elle couvre toutes ces différentes parties et étapes.

**II.** Les difficultés de mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération ayant été démontrées, il nous faut apprécier la caractérisation des situations de discrimination émanant des partenaires. C'est ce que nous allons faire dans le point suivant.

### **3. La caractérisation de la discrimination rémunératoire entre femmes et hommes par les partenaires**

#### **3.1 Les raisons de la discrimination rémunératoire entre femmes et hommes mises en évidence par les partenaires**

**I.** L'analyse des réponses à cette question a permis d'isoler les raisons suivantes pour les discriminations rémunératoires entre femmes et hommes, conformément à l'optique des partenaires:

- a) Raisons structurelles/culturelles relatives à l'organisation générale selon le *paradigme masculin* (DGCT, IGT, CIDM, CSM, sept membres de l'APG, Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg) stigmatisée par l'idée traditionnelle que «le travail rémunéré revient à l'homme, le travail non rémunéré à la femme» (CIDM, Annexe 3, p. 1) ou, selon l'expression du Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg (Annexe 11, p.3), «*il est trop souvent fait l'amalgame femme et famille, homme et vie professionnelle et publique*».

Ce stigmate culturel et social entraîne différentes conséquences qui sont elles aussi répertoriées par les partenaires dans la justification des discriminations rémunératoires en raison du genre, à savoir:

- des disparités au niveau de la scolarité féminine et masculine (DGCT) et une qualification plus faible de la main d'œuvre féminine (un membre de l'APG);
- la prise de conscience qu'il existe des activités professionnelles typiquement masculines et typiquement féminines (DGCT);

- une valorisation du travail masculin traditionnellement supérieure à la valorisation du travail féminin (CSM, IGMSST, Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg) et la traditionnelle identification de l'homme comme «soutien économique» de la famille (*Gender Equality Ombudsman in Norway*).
- b) Le fait que la conjugaison de la vie professionnelle et de la maternité et l'assistance à la famille sont, presque toujours, du ressort des femmes (DGST, CSM, IGMSST, la plupart des membres de l'APG – soit 15 des 20 membres qui ont répondu au questionnaire – Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg). Par inhérence à ce facteur, certains partenaires ont également signalé deux autres facteurs:
- le fait que les femmes ont tendance à avoir des carrières professionnelles plus courtes ou discontinues (*Office of the Director of Equality Investigations*)<sup>49</sup>
  - l'idée établie que les travailleurs du sexe masculin ont une plus grande disponibilité de temps ou une plus grande capacité de travail (cinq membres de l'APG).
- c) D'éventuelles exigences de marché qui conduisent à une meilleure rémunération des activités professionnelles à prédominance masculine (DGCT).
- d) La non application effective des normes légales existant en la matière (DGCT, IGT).
- e) Le manque d'information des travailleurs sur leurs droits en matière de discrimination salariale et sur les instances auxquelles ils doivent avoir recours et comment le faire en cas de traitement discriminatoire (DGCT).
- f) L'inexistence d'un processus de négociation collective efficace et l'obsolescence des instruments de régulation collective en vigueur (IGT).
- g) L'insuffisance des systèmes d'évaluation de la prestation professionnelle dans les entreprises (IGT).

---

<sup>49</sup> Conformément aux données fournies par ce partenaire, ce fait, en Irlande, a pour conséquence que les carrières de femmes sont, en moyenne, plus courtes de 6 ans que celles des hommes (Annexe 12, p.1).

h) «L'intériorisation», par les sujets travailleurs, de l'idée que l'inégalité salariale est, malgré tout, un moindre mal (IGT, CGTP).

II. Comme ce qui vient d'être exposé le démontre, les causes relevées par les partenaires présentent un caractère hétérogène ce qui renforce l'opinion déjà exprimée que toute intervention en la matière se doit d'être orientée dans plusieurs directions.

### **3.2 Caractère plus ou moins direct ou indirect des discriminations rémunératoires**

I. Les réponses à cette question ont divisé les partenaires, mais, d'après nous, cette division découle d'une appréhension différente des notions de discrimination directe et de discrimination indirecte. Ces réponses doivent donc être interprétées dans le respect de ces différentes lectures des notions en question.

II. Ainsi donc, certains sont partis du principe que la plupart des discriminations salariales étaient de nature indirecte: il s'agit de la DGCT, de l'IGT, de la CGTP, de la CIDM, de l'IGMSST, de la plupart des membres de l'APG (quatorze sur les vingt ayant répondu à ce questionnaire) et du *Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg*. Il faut, toutefois, tenir compte du fait que certaines de ces réponses ont pour base un concept de discrimination directe qui ne prend en compte que les différences rétributives pour un même travail ce qui est une lecture restrictive de la notion de discrimination directe.

Dans cette ligne, donc, la DGCT a identifié les problèmes de discrimination rémunératoire qu'elle a considérés comme étant les plus importants (*i.e.*, les problèmes de discrimination relative à des compléments salariaux, notamment connexes à la maternité) comme des pratiques de discrimination indirecte. Et, dans cette même ligne, l'IGT a signalé que les discriminations salariales directes n'avaient pratiquement pas d'importance, mais il a inclus dans le cadre des pratiques de

discrimination indirecte les pratiques discriminatoires qui sous-évaluent les «professions essentiellement féminines»<sup>50</sup>.

Le CSM a estimé, quant à lui, que la réponse dépendait des secteurs de production, des discriminations rémunératoires directes ayant été constatées dans des secteurs comme l'agriculture et des discriminations indirectes ayant été constatées dans d'autres secteurs.

**III.** Dans une autre ligne, les partenaires qui ont établi une signification large pour la notion de discrimination directe, ont déclaré que les discriminations salariales directes étaient les plus nombreuses, mais ils appliquent cette notion, par exemple, aux différences salariales résultant de différentes valorisations de catégories et groupes professionnels à prédominance féminine ou à prédominance masculine, mais correspondant à un travail à valeur égale – c'est ce que l'on trouve, par exemple, dans la contribution du *Gender Equality Ombudsman in Norway*.

### **3.3 Caractérisation des discriminations salariales directes/ /niveau rémunératoire d'incidence**

**I.** En vue d'obtenir une meilleure caractérisation des pratiques discriminatoires directes nous avons demandé aux partenaires d'indiquer si l'incidence de ces pratiques était plus forte sur les rémunérations de base, sur les rémunérations complémentaires ou sur d'autres prestations rétributives qui sont à la charge de l'employeur (par exemple, les allocations pour repas, les primes de productivité, d'assiduité et autres primes, etc.) ou s'il s'agissait aussi d'une conjugaison de ces deux facteurs.

**II.** Les partenaires qui ont considéré que les discriminations salariales directes se retrouvent aussi bien au niveau de la rétribution qu'au niveau des autres prestations complémentaires sont les suivants: la CGTP, la CIDM, la CSM (bien que cette dernière considère que les discriminations directes sont, malgré tout, moins nombreuses car il est plus facile de les

---

<sup>50</sup> (Annexe 2, p.2). Ce partenaire a également inclus dans le cadre des pratiques de discrimination indirecte les discriminations qui sont la conséquence des droits liés à la maternité et à l'assistance à la famille.

détecter et de les contrôler), certains membres de l'APG (2), et le *Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg*.

Ceux qui ont considéré que les discriminations salariales directes se retrouvent, surtout, mais pas exclusivement, au niveau d'autres prestations rétributives à la charge de l'employeur autres que le salaire, telles les allocations repas et les primes sont: la DGCT, l'IGMSST et la CEJ, ainsi que sept membres de l'APG.

**III.** Comme nous pouvons le constater, ces positions ne nous permettent pas de déterminer une tendance majoritaire des partenaires sur le niveau d'incidence des pratiques de discrimination directe. C'est pourquoi nous ne pouvons qu'affirmer que ces pratiques peuvent porter aussi bien sur la rémunération de base que sur d'autres compléments rétributifs.

### **3.4 Caractérisation des discriminations salariales indirectes / facteurs qui les déclenchent**

**I.** C'est pour obtenir une meilleure caractérisation des discriminations indirectes que nous avons demandé aux partenaires quelles étaient les motivations de ce genre de discrimination.

Dans leurs réponses les partenaires ont relevé différents facteurs à l'origine de ce type de discrimination. A signaler, toutefois, que certains de ces facteurs ont été considérés d'incidence générale alors que d'autres ont été considérés, par certains partenaires, comme plus importants dans des catégories déterminées ou certains secteurs professionnels.

**II.** Tout en respectant ces différences, les facteurs suivants ont été considérés être à l'origine des discriminations salariales indirectes, à savoir:

- a) La situation familiale des travailleurs et, notamment le fait que la conciliation profession/famille et l'assistance à la famille sont surtout assurées par les femmes (DGCT, IGT, CIDM, CSM, CEJ, CGTP et la plupart des membres de l'APG –15 sur les 20 ayant répondu au questionnaire – ainsi que le *Ministère de la Promotion*



- féminine du Luxembourg*), ont été considérés comme un facteur de discrimination à incidence générale par les partenaires.
- b) La maternité (DGCT, IGT, CIDM, CSM, CGTP, CEJ et la plupart des membres de l'APG - 15 sur les 20 ayant répondu au questionnaire - ainsi que le *Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg*), a été considérée par les partenaires comme un facteur à incidence générale.
  - c) La tendance à sous-évaluer des professions essentiellement féminines (IGT, CSM, IGMSST, CGTP)<sup>51</sup> a été considérée par les partenaires comme un facteur de discrimination à incidence générale.
  - d) Associé au facteur précédent, la forte segmentation du marché du travail entre hommes et femmes (*Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg*) a été considérée par ce partenaire comme un facteur de discrimination à incidence générale. La CGTP a, elle aussi, signalé ce facteur.
  - e) Le fait que les critères de promotion des travailleurs valorisent des éléments plus faciles à atteindre par des travailleurs de l'un des sexes (CIDM et deux membres de l'APG) a été considéré par ces partenaires comme un facteur de discrimination à incidence générale ; d'autres partenaires ont, quant à eux, estimé que ce facteur était important surtout dans certains secteurs professionnels.
  - f) L'intégration formelle des travailleurs des deux sexes dans des catégories différentes, lors de l'établissement des contrats de travail (IGMSST, CEJ) associée notamment à l'existence de catégories professionnelles à prédominance féminine (IGMSST<sup>52</sup>) a été considérée par ces partenaires comme un facteur de discrimination à incidence particulière sur certains secteurs professionnels.

---

<sup>51</sup> En outre, des partenaires comme le *Gender Equality Ombudsman in Norway* valorisent ce type de facteurs comme des indicateurs de discrimination directe, *verbi gratia*, parce qu'il se refléchit directement sur la discrimination salariale entre les groupes de travailleurs appartenant à des catégories professionnelles à prédominance féminine ou masculine.

<sup>52</sup> Ce partenaire a associé la reconnaissance de catégories professionnelles à prédominance féminine aux fonctions qui impliquent des tâches qui exigent une grande dextérité ou à celles qui touchent à l'organisation – Annexe 8.

### **3.5 Appréciation**

**I.** L'ensemble des contributions des partenaires, en ce qui concerne la caractérisation des cas de discrimination existant et leurs motivations, permet de tirer les conclusions suivantes en matière de diagnostic de la situation actuelle.

1. Quant aux motifs sous-jacents aux pratiques discriminatoires on constate que les discriminations rémunératoires ont leur origine dans la conjugaison de facteurs très hétérogènes, qu'il s'agisse de leur nature (facteurs d'ordre sociologique et économique mais également facteurs d'ordre légal et administratif) ou du moment de leur constatation (la discrimination peut avoir lieu pendant l'exécution du contrat ou à un moment antérieur à l'établissement de ce contrat, lors de la détermination des catégories professionnelles dans les instruments de régulation collective, ou bien découler directement de la segmentation traditionnelle du marché de l'emploi).

Cette conjugaison de facteurs rend ces discriminations particulièrement complexes et conduit à ce que toute intervention normative ou diffusion de bonnes pratiques en ce domaine prenne en compte les multiples interactions de ce phénomène.

2. Certains des facteurs indiqués par les partenaires favorisent tout particulièrement les pratiques de discrimination rémunératoire indirecte – comme, par exemple, la maternité et la situation familiale des travailleuses ou d'autres interruptions de carrière pour causes familiales. Ce fait rend évidente l'importance de la connexion entre le droit à l'égalité rémunératoire et le droit à une conciliation équilibrée entre vie professionnelle et vie familiale.
3. L'interprétation des notions de discrimination directe et indirecte ne fait pas l'unanimité parmi les partenaires et conditionne la qualification qu'ils attribuent à certaines pratiques discriminatoires, raison pour laquelle il faut recommander que ces concepts fassent l'objet d'une clarification.

4. Les discriminations rémunératoires portent aussi bien sur la rémunération de base que sur les compléments rétributifs. Néanmoins, dans le dernier cas, certains partenaires n'ont pas pris conscience de l'existence de cette pratique discriminatoire.
5. Les multiples références des partenaires au «manque d'effectivité» de la loi, au caractère imprécis de certains concepts opératifs dans ce domaine – notamment le concept de «travail à valeur égale» - ainsi que la difficulté déjà citée d'appréhender les notions de discrimination directe et indirecte, prouvent combien il est nécessaire d'intervenir sur le plan normatif ou de promotion des bonnes pratiques en vue de mieux appliquer certains concepts-clefs dans ce domaine.
6. Les multiples références des partenaires aux discriminations qui découlent de la négociation collective, notamment en ce qui concerne la description des catégories professionnelles dans les conventions collectives, et la reconnaissance d'un certain manque d'intérêt des négociateurs collectifs envers cette problématique, conduisent à recommander une intervention normative ou la promotion des bonnes pratiques en vue de normaliser la prise en considération de ces matières par les partenaires sociaux lors de la négociation collective.
7. Les références aux tendances de segmentation du marché du travail, et ses inévitables conséquences discriminatoires, qui sont le résultat d'une valorisation moindre du travail dans les secteurs à prédominance féminine, conduit inexorablement à une réflexion particulièrement soignée du concept de travail à valeur égale, principal instrument de lutte contre ces discriminations.
8. Les références des partenaires au manque d'information des travailleurs (tout comme d'ailleurs des autres opérateurs en la matière) sur les droits existant dans ce domaine et les normes juridiques applicables recommanderaient la promotion des bonnes pratiques au sein des entreprises et des associations syndicales et auprès des tribunaux pour les sensibiliser à cette problématique.
9. Et pour finir, les références aux difficultés de mise en œuvre du principe au niveau judiciaire (étant donné les difficultés d'établir la preuve de la situation de discrimination)

recommandent une réflexion sur la possibilité d'améliorer les règles de répartition de la charge de la preuve et les normes de procédure de telle sorte que l'effectivité du principe soit renforcée.

#### **4. Conclusions: diagnostic de la situation actuelle en matière de mise en application du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes et identification des principaux volets problématiques de ce principe**

**I.** A ce point de notre étude, nous pouvons déjà tirer quelques conclusions en ce qui concerne le diagnostic de la situation actuelle de la mise en application du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes qui exécutent un travail égal ou à valeur égale.

L'analyse effectuée rend possible, d'après nous, une conclusion d'ordre général et l'identification de plusieurs volets problématiques spécifiques au sein du principe de l'égalité de rémunération.

**II.** La conclusion d'ordre général s'avère être, naturellement, que l'existence de difficultés de mise en œuvre pratique du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleuses et les travailleurs effectuant un travail égal ou à valeur égale est confirmée. Malgré l'importance extrême qui lui est reconnue dans le droit communautaire et dans la plupart des systèmes juridiques des Etats de l'Union européenne, l'effectivité du principe est limitée, et, bien qu'à des degrés différents, les problèmes de sa mise en application sont communs à des Etats dont les caractéristiques économiques et les traditions socioculturelles sont différentes, dans le contexte de l'Union.

**III.** Outre ce diagnostic général qui confirme les résultats de travaux antérieurs dans ce domaine, et dont nous avons parlé dans l'introduction à notre étude, l'analyse que nous venons de faire apporte un élément additionnel à ce débat.

C'est que l'ensemble des réponses aux différentes questions fournies par les partenaires nous permet aussi de procéder à l'identification des volets les plus problématiques pour la mise en œuvre du principe.

Selon nous, les principaux problèmes de la mise en application de ce principe, qui peuvent être isolés sur la base des contributions des partenaires, sont:

1. Des problèmes de visibilité du principe de l'égalité de rémunération.
2. Des problèmes au niveau de la clarification du contenu des concepts opératifs du principe, en particulier les notions de discrimination directe et indirecte et la notion de travail à valeur égale.
3. Des problèmes de preuve des situations de discrimination et autres problèmes liés à la procédure.
4. Des problèmes sociologiques/culturels concernant la répartition traditionnelle des rôles sociaux entre hommes et femmes.

**IV.** Le premier grand aspect problématique du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes se rapporte au manque de visibilité du principe lui-même dans le cadre du système juridique.

À souligner que ce manque de visibilité est constaté dans les différents secteurs et est reconnu par de nombreux organismes qui s'occupent de ce thème. Ainsi donc:

- en ce qui concerne les entreprises et certains services publics, on constate un certain manque de prise de conscience du caractère discriminatoire de certaines pratiques;
- en ce qui concerne les travailleuses et leurs représentants à la négociation collective, le problème des discriminations rémunératoires en fonction du genre est considéré un moindre mal et il est évident que la faible représentativité des femmes aux instances de décision de la négociation collective rend ce problème encore moins visible, à ce niveau;
- en ce qui concerne les services publics de contrôle, il est évident que ce problème n'a pas été, si ce n'est il y a peu de temps, ou n'est pas encore considéré prioritaire et il est également évident que l'action des services mêmes est rendue difficile par l'absence de compétences spécifiques en la matière;

- pour finir, et en ce qui concerne les instances judiciaires, c'est leur faible sensibilisation à cette matière qui est signalée.

On peut donc dire que les actions qui peuvent augmenter la visibilité de ce principe s'avèrent être un premier champ d'intervention normative ou de promotion des bonnes pratiques qui peut augmenter l'effectivité du principe lui-même.

V. Un deuxième volet problématique de la mise en application de l'égalité de rémunération a un caractère éminemment technique et se rapporte aux concepts opératifs-clef du propre principe. Comme nous avons pu le constater les partenaires attribuent au caractère vague ou imprécis de certains de ces concepts les difficultés de détecter et de prouver les situations de discrimination.

Il apparaît que les notions de discrimination directe et indirecte sont tout particulièrement difficiles à assimiler et, *maxime*, la notion de travail à valeur égale.

En outre, et en ce qui concerne ce dernier, l'intégration de son contenu suppose deux opérations successives (l'opération de classification des fonctions et le choix des critères de comparaison de ces fonctions) qui, de par elles-mêmes, sont difficiles à contrôler du point de vue de la neutralité en fonction du genre.

Un deuxième champ d'intervention normative en la matière peut donc être le renforcement de l'opérationnalité de ces notions, par le biais d'une meilleure intégration des contenus respectifs.

VI. Le troisième volet problématique du principe que cette analyse nous permet d'isoler concerne les difficultés de procédure inhérentes à ce principe et ceci a été particulièrement mis en évidence par les partenaires de ce projet qui interviennent à niveau judiciaire et qui ont fait remarquer combien le nombre des actions intentées en matière d'égalité est insignifiant (cet élément étant particulièrement grave dans le cas du Portugal mais étant aussi reconnu par des partenaires d'autres pays) et des difficultés d'aboutissement de ces actions, notamment à cause des difficultés probatoires.

Or nous savons que le nombre de litiges relatifs à un droit déterminé, à une garantie déterminée ou à un institut juridique déterminé, prouve, dans une certaine mesure, leur vitalité, alors que l'absence d'actions en justice

peut indiquer un haut niveau d'observance des normes mais peut aussi indiquer un manque de confiance généralisé en la capacité du système juridique pour les faire appliquer...

Tout particulièrement dans le cas du Portugal, si l'on tient compte du nombre de cas de traitement rémunérateur discriminatoire en fonction du sexe dont on a publiquement connaissance, tout conduit à croire que l'absence de plaintes en justice se rapporte plutôt à la deuxième possibilité.

Un troisième champ d'intervention normative en la matière peut donc s'avérer être celui de la simplification des règles de procédure applicables à ces cas.

**VII.** Pour terminer, nous pensons que les réponses des partenaires au questionnaire permettent d'identifier un dernier volet problématique de la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes: il s'agit de l'indéniable relation entre les systèmes d'évaluation des fonctions et de calcul de la rémunération et certains stigmates sociaux de grande tradition.

Parmi ces stigmates sociaux, nous relevons tout particulièrement les suivants:

- la sur-valorisation, dans les professions, des facteurs plus faciles à remplir par les travailleurs du sexe masculin que par les travailleuses du sexe féminin, et qui retombe directement sur les critères d'évaluation des fonctions;
- la ségrégation traditionnelle du marché de l'emploi en fonction du genre qui est, à la base, un facteur de discrimination mais qui, associé au facteur antérieur, prend une autre dimension et devient source de situations de discrimination rémunérateur entre différentes catégories de travailleurs;
- la traditionnelle prise en charge des tâches familiales par les femmes, même lorsqu'elles travaillent, et qui retombe sur les systèmes rémunérateurs, notamment dans les obstacles à l'accès aux compléments rémunérateurs mis au point pour des relations de travail

typiques en termes de continuité de la carrière et de temps intégral<sup>53</sup>.

S'il est évident que cet aspect est peut être le plus difficile à résoudre étant donné le caractère extrajudiciaire de ces facteurs, il est cependant très important d'en tenir compte parce que ces facteurs se répercutent directement sur d'autres aspects qui peuvent, quant à eux, faire l'objet d'une intervention normative – comme ceux qui concernent les critères d'évaluation des fonctions, le concept de travail à valeur égale ou l'organisation du système juridique en matière de protection de la maternité et d'assistance à la famille.

Et cela pourra justifier une ligne de réflexion dans ce domaine aussi pour voir jusqu'à quel point la promotion des bonnes pratiques ou l'introduction de nouvelles normes en matière de détermination des critères d'évaluation des fonctions, de mise en œuvre effective du concept de travail à valeur égale ou, également, la promotion d'une répartition plus équitable des tâches inhérentes à la vie familiale entre les travailleurs des deux sexes (y compris celles de la maternité et la paternité), contribuera à renverser les modèles traditionnels de répartition des rôles sociaux qui sont source de discrimination.

**VIII.** Notre conclusion générale présuppose une réflexion sur la possibilité de trouver de nouvelles solutions normatives ou de promouvoir les bonnes pratiques, qui permettront d'augmenter le taux d'effectivité du principe. L'identification des aspects les plus problématiques de l'application de ce principe que nous venons de faire va permettre de baliser cette réflexion.

Dans les prochains chapitres de cette étude nous allons approfondir cette réflexion. Dans cet objectif nous allons d'abord passer en revue les solutions normatives déjà développées par certains systèmes juridiques ayant comme objectif d'augmenter l'effectivité du principe et nous présenterons quelques recommandations normatives et de bonnes pratiques allant dans ce sens.

---

<sup>53</sup> Sur ce concept de travail typique, cf. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, cit, 537 ss.



### III - L'EFFECTIVITÉ DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS PLUSIEURS SYSTÈMES JURIDIQUES

#### 1. Indications méthodologiques et séquence

**I.** Cette partie de notre étude a pour objectif de constater jusqu'à quel point les Etats membres de l'Union européenne ou d'autres Etats ont déjà mis au point des solutions normatives et de bonnes pratiques, capables de contribuer à l'amélioration de l'effectivité du système juridique en ce qui concerne la mise en application pratique du principe de l'égalité rémunératoire entre femmes et hommes effectuant un travail égal ou à valeur égale.

**II.** Comme nous l'avons signalé dans la partie d'introduction de cette étude, l'analyse à laquelle nous allons procéder ne prétend pas être exhaustive et encore moins reconstituer l'ensemble des normes qui ont, dans les différents pays, développé le principe communautaire de l'égalité rémunératoire entre hommes et femmes car ce n'est pas là l'objectif de cette étude. Notre intention étant de contribuer à améliorer l'effectivité du principe de l'égalité rémunératoire en soi, la méthodologie que nous allons suivre se fonde sur une analyse transversale et en *picking* de plusieurs systèmes juridiques, analyse qui va nous conduire à vérifier jusqu'à quel point les Etats ont réussi à mettre au point des solutions qui permettront de surmonter les problèmes posés par ce principe et que nous avons identifiés dans la phase antérieure de cette étude.

Avant de commencer cette analyse, nous ferons quelques observations à caractère général qu'un survol des systèmes juridiques de certains Etats communautaires a permis et qui, selon nous, se justifient par les répercussions qu'elles peuvent avoir sur l'effectivité du principe de l'égalité rémunératoire.

## 2. Panorama général des systèmes juridiques de certains Etats membres en matière de développement du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes et leur influence sur l'effectivité de ce principe

I. Comme nous l'avons signalé dans l'introduction à cette étude, le principe de l'égalité rémunératoire entre femmes et hommes est reconnu comme étant un principe à valeur considérable par les Etats membres de l'Union européenne, dans le cadre constitutionnel ou légal et il fait l'objet de larges développements dans les systèmes juridiques respectifs, dans le respect de la Dir. 117/75.

II. C'est pourquoi nous avons pu constater que la reconnaissance formelle du principe de l'égalité rémunératoire est faite par la plupart des systèmes juridiques, selon différentes techniques.

- a) L'une des techniques adoptées a une base constitutionnelle. Dans cette approche, certains systèmes juridiques ont consacré le principe de l'égalité rémunératoire dans la Constitution, elle-même, le faisant découler du principe plus vaste de l'égalité de tous les citoyens qui contient une valence de genre.

C'est là, justement, le cas du Portugal, qui a consacré le principe dans le cadre des droits fondamentaux des travailleurs dans l'article 59, n° 1 a) de la CRP<sup>1</sup>, en tant que développement

---

<sup>1</sup> La formule de la Constitution portugaise qui consacre ce principe dans l'article 59 («Droits des travailleurs» est la suivante:

- «1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
- a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
- b) ...» soit:
- «1. Tous les travailleurs, sans distinction d'âge, de sexe, de race, de citoyenneté, de territoire d'origine, de confession, de convictions politiques ou idéologiques, ont droit:
- a) à une rétribution du travail, en fonction de la quantité, la nature et la qualité, dans le respect du principe que à travail égal, salaire égal, de telle sorte que soit garantie une existence digne;
- b) ...»

A son tour, le principe général de l'égalité est énoncé dans l'article 13 de la CRP dans les termes suivants:

- «1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo...» soit:
- «1. Tous les citoyens ont la même dignité sociale et sont égaux par devant la loi.
2. Personne ne peut être privilégié, favorisé, lésé, privé d'un droit quel qu'il soit ou exempté d'un devoir quel qu'il soit en raison de son ascendance, son sexe...»

du principe général de l'égalité proclamé dans l'article 13 et dans lequel se trouve une valence de genre. C'est aussi le cas du système italien (article 3 et article 37 paragraphe 1<sup>2</sup>) et du système espagnol (art. 14 et art. 35 n° 1 de la Constitution<sup>3</sup>).

- b) Par contre, d'autres systèmes ne prévoient pas ce principe au niveau de la Constitution (ce qui peut s'expliquer par le fait que leurs constitutions sont plus anciennes), mais le consacrent au niveau de la loi civile ou directement dans la législation du travail et le développent dans ce cadre.

Parmi ceux-là, nous trouvons l'Allemagne (qui consacre ce principe dans le § 612 III du BGB), la France (qui consacre le principe dans le *Code du Travail*, art. L. 140 – 2<sup>4</sup>) et le Royaume-Uni (qui le consacre dans l'*Equal Pay Act*, de 1970, Section 1), la Norvège (*Gender Equality Act*, de 1978, section 5), le Luxembourg (qui consacre le principe et le développe dans le *Règlement Grand-ducal du 10 juillet 1974*) ou l'Irlande (qui a consacré le principe dans l'*Anti Discrimination (Pay) Act 1974*, remplacé à l'heure actuelle par l'*Employment Equality Act 1998 – Section 19 (1)*).

- c) Enfin, d'autres pays ont reconnu le principe directement en partant des dispositions internationales (dans ce cas, la Conv.

---

<sup>2</sup> La formule de la Constitution italienne est la suivante:

Art. 3°: *Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso*"

Art. 37°: *"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore..."*

<sup>3</sup> La formule de la Constitution espagnole est la suivante:

Art. 14°: *«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación a por razón de nacimiento, raza, sexo..."*

Art. 35°: *"Todos los españoles tienen el...derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"*

<sup>4</sup> Il faut, cependant, en ce qui concerne le système juridique français, tenir compte du débat qui anime la doctrine et la jurisprudence sur le rapport entre le principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes, énoncé dans cet article et le principe plus général de «à travail égal, salaire égal» inscrit dans d'autres articles du *Code du Travail*, à propos du contenu des conventions collectives, (art. L. 133-5, 4° d), et de son appréciation par la Commission nationale de la Négociation collective (art. 136-2, 7°, introduit par la *Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001*). Sur cette discussion dans le cadre de la doctrine et de la jurisprudence, cf., par exemple, A. LYON-CAEN, *l'Égalité de traitement en matière salariale* (à propos de l'arrêt Ponsolle, Cass. Soc. 29 octobre 1996), DS, 1996, 12, 1013-1015 et MICHELE BONNECHÈRE, *Contrat de Travail. Salaires. Salariés placés dans une situation identique. Différence de traitement non justifiée. Indemnisation. Cour de Cassation (Ch. Sociale), 15 décembre 1998. Observations*, DS, 1999, 2, 187-188.

n° 100 de l'OIT) et des normes communautaires (dans ce cas l'ancien art. 119 du Traité de Rome et l'art. 141 du TCE et la Dir. 75/117) en les intégrant directement et en les développant dans le cadre de la négociation collective, avec efficacité obligatoire, par détermination légale.

Le système juridique belge a adopté cette voie, intégrant le principe dans la *CCT n° 25 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, conclue par le Conseil national du travail le 15 octobre 1975* et rendu obligatoire par l'*arrêté royal* du 1<sup>er</sup> décembre 1975.

**III.** En ce qui concerne le développement infra constitutionnel du principe de l'égalité rémunératoire, une observation substantielle et une observation formelle s'imposent.

Du point de vue substantiel, on constate que les Etats membres ont développé des systèmes de protection du principe de l'égalité rémunératoire entre hommes et femmes ayant un caractère plus général et touchant aux différents aspects qui ressortent de cette protection, à savoir:

- le principe de l'égalité rémunératoire entre femmes et hommes pour un travail égal est, soit énoncé dans la loi, soit réaffirmé, dans les cas où il fait l'objet d'une consécration constitutionnelle, les exceptions le concernant étant indiquées;
- certains systèmes présentent les concepts de discrimination en fonction du genre, de rémunération en vue de la vérification des pratiques discriminatoires et de travail égal et à valeur égale.
- des mesures de renforcement de l'efficacité du système sont prévues, notamment en matière de preuve (qui impliquent le renversement ou la répartition de la charge de la preuve dans ces cas), ainsi que des solutions de remplacement automatique des prescriptions discriminatoires par des prescriptions égalitaires en matière rémunératoire, par exemple au niveau des conventions collectives;
- la protection des travailleurs qui souhaitent exercer leurs droits en la matière est assurée.

Du point de vue formel, plusieurs pays européens ont suivi des options techniques différentes dans l'aménagement de cette matière, à savoir:

- dans certains pays, les normes sur l'égalité de rémunération sont inscrites dans des textes de loi à portée générale sur le travail, ce qui est le cas du système français, qui s'occupe de cette matière dans le *Code du Travail*<sup>5</sup>;
- dans d'autres pays, ces normes sont inscrites dans des lois sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes ou entre travailleurs et travailleuses, qui ont une portée générale ou s'adressent aux grandes catégories de travailleurs, ce qui est le cas du Portugal<sup>6</sup> et de l'Italie<sup>7</sup>;
- dans d'autres pays, également, ces matières font l'objet d'un ou plusieurs lois spécifiques (c'est le cas des systèmes juridiques anglais<sup>8</sup> et norvégien<sup>9</sup> ou luxembourgeois, par exemple).

On constate toutefois une tendance à la pulvérisation normative, dans ce domaine, et à la dispersion des normes dans différents cadres normatifs, même dans les pays qui prétendent avoir une réglementation plus intégrée.

**IV.** Nous sommes d'opinion que ces différentes orientations des Etats en matière de développement normatif du principe communautaire de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, pour un travail égal ou à valeur égale, aussi bien en ce qui concerne leur consécration

---

<sup>5</sup> Il faut, malgré tout, rappeler que le *Code du Travail* n'est pas une codification au sens technique et absolu du terme mais, mais qu'il s'agit, comme on le sait, d'une compilation de textes de loi produits les uns après les autres.

<sup>6</sup> Le système juridique portugais a développé le principe constitutionnel de l'égalité salariale, volet genre, dans le régime juridique de l'égalité et non discrimination en fonction du sexe, institué par le Décret-loi n° 392/79, du 20 septembre 1979, la matière de la discrimination rémunératoire étant inscrite dans l'art. 9 et dans l'art. 12 n° 2. Cette loi est applicable à l'ensemble des travailleurs mais pas aux fonctionnaires publics qui font l'objet d'une loi spéciale – le Décret-loi n° 426/88, du 18 novembre 1988. La Loi n° 105/97, du 13 septembre 1997, complète à son tour le système de protection de l'égalité de genre

<sup>7</sup> En Italie, le principe de l'égalité rémunératoire est développé dans la *Legge 903, del 9 dicembre 1977* sur la parité de traitement entre hommes et femmes en matière de travail (art. 2), mais la matière de l'égalité rémunératoire est également inscrite dans la *Legge 10 Aprile 1991, n. 125* (sur les actions positives en faveur de la parité hommes-femmes au travail) et dans le *Decreto legislativo 23 maggio 2000, n° 196*.

<sup>8</sup> *Equal Pay Act*, approuvé en 1970, et aussi *Gender discrimination Act* approuvé en 1975.

<sup>9</sup> *Gender Equality Act*, approuvé en 1978, dernier amendement en juin 2002.

constitutionnelle qu'en ce qui se rapporte au développement infra constitutionnel du principe, ne doivent pas être ignorées car elles peuvent se répercuter sur la visibilité du principe lui-même. Et, rappelons-le, l'absence de visibilité a été l'un des problèmes mis en évidence par les partenaires à propos de l'effectivité du principe.

Ainsi donc, et pour ce qui est du niveau constitutionnel, nous estimons que l'absence de reconnaissance constitutionnelle du principe de l'égalité rémunératoire par les Lois constitutionnelles des Etats membres peut avoir des effets négatifs en matière de visibilité du principe, étant donné les fonctions de clarification ou d'orientation générale de l'ensemble du système normatif que les normes constitutionnelles exercent<sup>10</sup>.

Et que, bien que les normes internes soient directement supportées par le principe communautaire de l'égalité de rémunération inscrit dans l'art. 141 du TCE et qu'il existe, donc, la possibilité d'invoquer directement la norme communautaire dans le cadre du droit interne, l'existence d'une norme constitutionnelle explicite en matière d'égalité rémunératoire facilite son invocation par les particuliers et son application par les tribunaux<sup>11</sup>.

Par ailleurs, et pour ce qui est de l'organisation du système de protection au niveau infra constitutionnel, la pulvérisation normative que nous constatons dans plusieurs pays peut aussi jouer contre la clarté du principe dans son application pratique.

**V.** Ces constatations faites, nous allons maintenant mettre en relief certaines solutions qui ont été développées par les systèmes juridiques de différents pays-membres ou non membres de la Communauté européenne – et qui peuvent aider à résoudre les problèmes de l'application effective

---

<sup>10</sup> En ce sens, on peut généraliser l'affirmation, faite par MARIO SERIO, sur les fondements constitutionnels du système de tutelle de l'égalité rémunératoire, que la norme constitutionnelle en cette matière fonctionne comme un paramètre constitutif fondamental pour tout le système de protection – cf. M. SERIO, *Osservazioni sulla parità retributiva nel diritto italiano con riferimento alla tematica di genere*, communication présentée dans le cadre du projet «Garantir les droits en matière d'égalité salariale», Sintra, 7-9 de novembre 2002, I s.

<sup>11</sup> Cf., à ce propos, VIVIANNE ECKER/GUY THOMAS, *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoise en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes*, communication présentée dans le cadre du projet «Garantir les droits en matière d'égalité salariale», Sintra, 7-9 de novembre 2002, p.1, qui rend justement compte d'une décision judiciaire au Luxembourg où l'invocation par des particuliers de la norme constitutionnelle générale en matière d'égalité a été considérée de peu de poids par le tribunal dans un cas sur l'égalité de rémunération, justement parce qu'elle ne s'appuyait sur aucune référence spécifique à la matière de la rémunération.

du principe de l'égalité de rémunération entre travailleuses et travailleurs qui ont été identifiés dans la Partie II de cette étude, à savoir: les

problèmes de visibilité du principe, les difficultés de l'établissement du contenu des concepts opératifs du principe, les problèmes d'opérationnalité pratique du principe et, notamment, la difficulté de preuve dans les cas de discrimination salariale; ainsi que les problèmes socioculturels relevant de la répartition des rôles sociaux entre hommes et femmes.

### **3. Augmenter la visibilité du principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes effectuant un travail égal ou à valeur égale: quelques modèles normatifs**

I. Comme nous avons pu le constater le manque de visibilité du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs et travailleuses s'avère être le premier des problèmes pour sa mise en application. Ce manque de visibilité se retrouve au niveau de la loi (notamment en conséquence de la tendance à la dispersion normative signalée ci-dessus), au niveau de la négociation collective (cette problématique étant reléguée au second plan par les employeurs et par les représentants des travailleurs eux-mêmes), au niveau des entreprises (par le manque de prise de conscience du caractère discriminatoire de certaines pratiques), au niveau des services d'inspection (par le peu d'importance accordée à ce thème dans le cadre des actions de contrôle) et au niveau judiciaire (par le manque de sensibilisation des magistrats à ces problèmes).

C'est en prenant en compte ces multiples valences du problème de la visibilité du principe, que nous nous sommes attachés à isoler, dans les systèmes juridiques de certains Etats membres et non-membres de l'Union européenne, des solutions normatives passibles de contribuer au renforcement de la visibilité du principe dans les différents plans signalés.

### 3.1 Visibilité du principe de l'égalité salariale dans la législation – la prévision de la transversalité du principe et son inclusion dans les plans nationaux d'emploi.

I. La visibilité du principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes pour un travail égal ou à valeur égale au niveau de la législation est formellement garantie dans différents pays par le biais de l'affirmation ou la réaffirmation (quand le principe a déjà été consacré dans la constitution) du principe dans la loi; dans une norme à contenu identique à celui de l'article 141 du TCE – à consulter, dans ce sens, à titre d'exemple, le système portugais (art. 9 n° 1 de la Loi de l'égalité<sup>12</sup>), le système français (art. L. 140-2 § 1 du *Code du travail*), le système espagnol (art. 28 du *Estatuto de los Trabajadores*, approuvé par le *Real Decreto Legislativo 1/1995*, du 24 mars 1995) ou le système italien (Legge n° 903 du 9 décembre 1977 «*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*», art. 2).

II. Deux autres types de normes, que nous avons aussi trouvés dans certains systèmes, nous semblent, encore plus que cette affirmation ou réaffirmation du principe dans les textes de loi du travail, pouvoir contribuer positivement au renforcement de sa visibilité au niveau légal, à savoir

- la référence à la transversalité du principe, explicitement formulée dans les textes de base;
- l'obligation de procéder à la définition de plans de promotion du principe de l'égalité salariale, qui doivent être périodiquement évalués et revus.

---

<sup>12</sup> Selon le texte de l'art. 9 n° 1 de la Loi de l'égalité (DL n° 392/79, du 20 septembre 1979): «É assegurada a igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade patronal», soit «L'égalité salariale entre travailleurs et travailleuses pour un travail égal ou à valeur égale effectué pour un même employeur est garantie». En ce qui concerne les travailleurs de la fonction publique, l'art. 6 n° 1 du DL n° 426/88, du 18 novembre 1988, dispose dans le même sens.



**III.** L'affirmation de la transversalité du principe est faite, dans différents systèmes, au même titre que son affirmation dans les textes de base, dans le cadre de la constitution ou de la législation, et se rapporte au principe général de l'égalité entre hommes et femmes et pas spécifiquement à la valence rémunératoire de ce principe (comme c'est le cas, d'ailleurs, à niveau communautaire). C'est là la solution que l'on trouve, par exemple, dans le système portugais, dont la Constitution compte, dans la liste des «tâches fondamentales de l'Etat», la «promotion de l'égalité entre hommes et femmes» art. 9 h) de la CRP.

Si la transversalité du principe est importante en règle générale, elle prend une importance accentuée dans sa valence salariale, dans la mesure où elle conduit inexorablement à une pondération systématique des implications rémunératoires de genre à propos de l'adoption de toutes les politiques et mesures concrètes susceptibles d'affecter différemment les hommes et les femmes. Par ailleurs, le fait que la protection de l'égalité de genre concerne aussi les pratiques de discrimination indirecte rend l'opération de pondération plus exigeante.

**IV.** Le deuxième point qui peut s'avérer important pour augmenter la visibilité du principe de l'égalité salariale, au niveau des textes de base, se rapporte à l'instauration de l'obligation de procéder à la pondération des effets de genre dans la définition des lignes stratégiques des Etats en matière d'emploi, et notamment dans les plans nationaux pour l'emploi.

Ce type de mesures, que l'on retrouve dans certains systèmes comme le portugais<sup>13</sup>, contribue, d'après nous, à augmenter la visibilité du principe, à condition que ces mesures s'accompagnent de la prévision de processus de monitoring périodique de leur mise en application concrète.

---

<sup>13</sup> A voir, dans ce sens, le pilier 17 du Plan National de l'Emploi 2001, qui prévoit l'adoption par l'Etat portugais, en collaboration avec les partenaires sociaux, de politiques actives de lutte contre la discrimination salariale et l'éradication des disparités salariales en fonction du sexe.

### **3.2 Visibilité du principe de l'égalité de rémunération dans la négociation collective: la promotion de l'égalité de genre en tant que contenu obligatoire des conventions collectives et des accords collectifs en matière d'égalité de traitement entre femmes et hommes**

I. Comme le montre l'analyse que nous avons présentée, dans la partie précédente de cette étude, l'une des principales faiblesses des systèmes juridiques dans la gestion du principe de l'égalité de genre s'avère être une pondération insuffisante du thème au niveau de la négociation collective. D'ailleurs, dans certains systèmes et notamment dans le système portugais, il n'est pas rare que les conventions collectives proclament formellement le principe de l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes et que, en même temps, elles instituent des clauses discriminatoires dans des domaines tels que la définition des catégories, la protection de la maternité et de la paternité, la définition de critères de majoration des salaires ou de promotions, etc.

C'est pourquoi il s'impose de procéder à la recherche de solutions normatives qui puissent, bien mieux que la simple proclamation du principe dans la négociation collective, contribuer à sa mise en œuvre pratique.

Dans l'ensemble des systèmes analysés dans cette perspective, celui qui nous semble particulièrement complet est le système juridique français qui a récemment introduit dans son *Code du travail* un ensemble de normes concernant cette matière (art. L. 132-27, introduit par L. n° 2001-397, du 9 mai 2001), raison pour laquelle nous allons lui consacrer l'analyse suivante.

II. Le système introduit en France se fonde sur deux idées-force qui se complètent. A savoir:

- la prévision de l'obligation de la pondération de l'objectif de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la négociation collective annuelle des salaires (*Code du travail*, art. L. 132-27-1, introduit par L. n. 2001-397 du 9 mai 2001, art. 6); et

- la prévision de l'obligation de la promotion annuelle d'une négociation relative à des objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, prévoyant des mesures concrètes pour les atteindre (*Code du travail*, art. L. 132-27, introduit par L. n. 2001-397 du 9 mai 2001, art. 4).

Ces idées-force sont développées comme suit:

1. En vue de la fixation des objectifs de promotion de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, l'employeur doit élaborer tous les ans un rapport écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes dans son entreprise, en matière de conditions générales de travail, de rémunérations et de formation professionnelle (*Code du travail*, art. L. 432-3-1, introduit par la Loi n. 83-635, du 13 juillet 1983).

La Loi n 2001-397, du 9 mai 2001, art. 1, introduite dans le même article du *Code du Travail*, stipule que ce Rapport doit se pencher sur les aspects suivants:

- a) D'une part, le rapport doit procéder à une analyse de la situation comparée des travailleurs des deux sexes dans l'entreprise en se basant sur des indicateurs pertinents comprenant des données chiffrées, par sexe, sur les matières définies dans la loi, ainsi que des indicateurs complémentaires qui puissent s'avérer importants, de telle sorte que l'on puisse évaluer, relativement à chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en question, la situation relative des femmes et des hommes dans le cadre de l'embauche, de la formation professionnelle, des promotions et des qualifications professionnelles, des conditions de travail et de la rémunération effective.

Le *Code du travail*, dans son art. D. 432-1. (introduit par le Décret n. 2001-832, du 12 septembre 2001) précise, relativement à chacun des quatre domaines définis par la

loi, les points que ce rapport doit concerner, de façon détaillée<sup>14</sup>.

- b) Par ailleurs le rapport devra faire état des mesures mises en œuvre au cours de l'année à laquelle il se rapporte pour la promotion de l'égalité de traitement entre les travailleurs des deux sexes (ou, le cas échéant, indiquer en les justifiant les raisons de leur non mise en œuvre) et devra définir les objectifs pour cette matière à atteindre l'année suivante, ainsi que les mesures prévues pour y parvenir, ces mesures devant être présentées en termes

---

<sup>14</sup> Etant donné l'importance pratique de cette matière, nous considérons qu'il est important de décrire sommairement les indicateurs que la loi française a stipulé être obligatoires pour procéder à l'évaluation comparative de la situation des hommes et des femmes dans les entreprises, et dont il faut tenir compte dans les quatre domaines d'incidence obligatoire de ce rapport:

1. Les conditions générales de l'emploi, pour lesquelles des données chiffrées sont exigées, par sexe, en ce qui concerne les questions suivantes:
  - les effectifs (y compris la répartition des contrats de travail établis par catégories professionnelles et l'indication de l'âge des travailleurs par catégorie professionnelle)
  - la durée et l'organisation du travail (y compris la répartition des travailleurs en fonction de la durée du travail, en faisant la distinction entre les travailleurs à plein temps et à temps partiel, et la répartition du travail tout au long de la journée, en faisant la distinction, entre les travailleurs de jour, de nuit, postés, travaillant en fin de semaine ou en tout autre régime)
  - les suspensions du contrat et autres arrêts de travail (y compris l'indication, par catégories professionnelles, du nombre et du type de suspensions et leur motivation)
  - l'établissement des contrats de travail et la cessation des contrats (comprenant des données faisant la distinction par catégories professionnelles et portant indication du type de contrat signé et des motifs de sa rupture)
  - la position des travailleurs au sein de l'entreprise (y compris la répartition des effectifs selon les catégories professionnelles définies et leur correspondance avec les échelons prévus dans les conventions collectives)
  - les promotions (y compris des données sur la répartition des promotions et sur le nombre de promotions consécutives à des actions de formation).
2. Les rémunérations, pour lesquelles des données chiffrées sont exigées, par sexe et par catégories professionnelles, comprenant un état descriptif de la rémunération, son montant moyen et le nombre de femmes intégrées dans les dix échelons les plus hauts de la rémunération.
3. La formation, pour laquelle des données chiffrées sont exigées, par sexe et par catégories professionnelles, relatives à la participation à des actions de formation et à la répartition par type d'action de formation, le nombre moyen d'heures consacrées à la formation devant être indiqué.
4. Les conditions de travail, pour lesquelles des données générales sont exigées, par sexe et par poste de travail, relatives au taux d'exposition à des risques professionnels et à la pénibilité du travail qui comprend un caractère répétitif des tâches.

qualitatifs et quantitatifs, le budget les concernant devant être inclus. Ces mesures peuvent contenir des actions positives temporaires en faveur des femmes, en vue de compenser des situations d'inégalités de fait pré-existantes (*Code du Travail*, arts. 123-3 et 123-4).

2. La participation des organismes représentatifs des travailleurs à ce processus est assurée par l'obligation de soumettre ce rapport au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel qui devront se prononcer soit directement, soit par le biais de la commission pour l'égalité dans le cas des entreprises de plus de 200 travailleurs (art, L. 432-3-1 du Code du Travail).
3. Les éléments qui font partie de ce rapport de situation comparée élaboré comme prévu par l'art. 432-3-1 du *Code du Travail* seront le support de la négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures nécessaires pour les atteindre, que l'employeur est tenu de promouvoir, dans le cadre de la négociation annuelle des salaires, ou indépendamment (*Code du travail*, art. 132-27).

Si l'employeur n'en prend pas l'initiative, dans les 12 mois suivant la négociation collective antérieure, il suffit la demande d'une association syndicale représentative pour rendre cette négociation obligatoire.

4. Si un accord n'est pas obtenu, l'employeur peut mettre en marche le plan pour l'égalité professionnelle prévu dans le rapport, notamment en ce qui concerne les mesures d'action positive, après avoir consulté le *comité d'entreprise*, ou, à défaut, *les délégués* du personnel (*Code du travail*, art. 123-4).
5. La convention collective adoptée dans l'entreprise comprenant des objectifs et des mesures ciblant la mise en place de l'égalité professionnelle entre travailleurs et travailleuses, doit faire l'objet d'une révision dans les 3 ans (*Code du travail*, art. 132-27, amendé par la Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001).
6. La loi prévoit également, pour les entreprises qui n'ont pas plus de 300 travailleurs que des accords soient conclus entre les entreprises et l'Etat («les contrats pour l'égalité professionnelle»), ce dernier devant participer financièrement à l'élaboration d'études d'évaluation de la situation comparée des travailleurs des deux sexes dans l'entreprise et à la mise en

œuvre de mesures de correction des inégalités de fait (*Code du travail*, art. L.123-4-1, introduit par la Loi n. 89-488, du 10 juillet 1989 et articles D. 123-1 à D. 123-11, introduits par le Décret n. 92-953 du 1<sup>er</sup> avril 1992, amendé par le Décret n. 2001-1035, du 8 novembre 2001).

**III.** La solution normative étant présentée, il faut désormais l'apprécier. D'après nous, ce type de système contribue efficacement à la mise en œuvre pratique et à l'augmentation de la visibilité du principe de l'égalité de genre, en particulier dans sa valence salariale, et ceci pour les motifs suivants:

- tout d'abord, l'obligation de prendre en compte la matière égalité de genre lors de la révision salariale annuelle des conventions collectives et, d'autant plus, l'obligation de promouvoir une négociation collective concernant les matières de l'égalité de genre, ont, d'emblée, l'effet pédagogique d'attirer l'attention des partenaires de la négociation sur cette problématique. Or, comme nous l'avons dit dans le paragraphe antérieur, nous avons pu constater la difficulté que les entreprises aussi bien que les représentants des travailleurs ont à considérer cette problématique comme prioritaire, cet effet pédagogique étant, dès lors, très important;
- deuxièmement, les obligations concernant le contenu des rapports élaborés par les entreprises en la matière (notamment la structure comparative et l'exigence d'indicateurs chiffrés dans les différents domaines en référence) augmentent la visibilité des situations de discrimination salariale existant, favorisent, en particulier, l'identification des situations de discrimination indirecte et favorisent, en général, la preuve des situations de discrimination;
- en outre, l'obligation de procéder à la révision périodique des conventions collectives en la matière garantit le monitoring des mesures mises en œuvre qui favorise à son tour l'adaptation du système à de nouveaux besoins et l'introduction des corrections qui s'imposent;
- enfin, l'intervention de l'Etat prévue en la matière et, notamment, les financements publics prévus pour cette intervention, soulignent l'importance publique de l'objectif de

la promotion de l'égalité des chances et de traitement entre travailleurs et travailleuses ce qui se réfléchit directement sur la valence salariale du principe.

**IV.** Si nous revenons au système juridique portugais, il nous paraît important de signaler que l'adoption d'un système de ce type pourrait contribuer à l'introduction d'importantes modifications d'ordre qualitatif en matière d'égalité rémunératoire en fonction du genre, d'autant plus que, depuis quelques années et dans la plupart des cas, la révision annuelle des conventions collectives s'est limitée à la matière des rémunérations. L'obligation de pondérer la valence de la discrimination de genre lors de la révision salariale des conventions collectives, indépendamment de sa pondération également lors de la révision globale de la convention, pourrait ainsi acquérir une signification immédiate à grande portée.

En outre, du point de vue technique, rien ne nous semble s'opposer à l'introduction de cette matière comme contenu obligatoire de la révision périodique des conventions collectives dans notre système. C'est que, malgré le fait que, chez nous, le contenu des conventions collectives soit plutôt déterminé par voie négative – par le biais de l'établissement de quelques limites à la négociation collective, inscrites dans l'art. 6 de la LRCT – cette délimitation ne s'oppose pas à l'indication, de forme positive, de certaines matières à pondérer obligatoirement lors de la négociation collective. Dans ce cas précis, l'intérêt public de la matière, mis en évidence dans le fait que la promotion de l'égalité entre femmes et hommes est une tâche fondamentale de l'Etat portugais, conformément à ce qui est établi dans la Constitution (art. 9 h) de la CRP) justifierait pleinement qu'un régime de ce type soit adopté.

### **3.3 La visibilité du principe de l'égalité de rémunération dans les entreprises**

**I.** Nous avons constaté, dans la partie précédente de notre étude, que le principe de l'égalité rémunératoire entre hommes et femmes manquait de visibilité au sein des propres entreprises, d'une part étant donné l'absence de prise de conscience des effets discriminatoires de certaines pratiques

des employeurs, d'autre part par la faute des travailleurs eux-mêmes, chez qui l'idée d'une certaine inévitabilité du traitement différencié entre travailleurs des deux sexes l'emportait. C'est pourquoi nous avons, dans notre investigation comparée, cherché à savoir jusqu'à quel point les Etats ont mis en œuvre des mesures qui augmentent la visibilité de cette matière au sein des entreprises.

**II.** Rappelons, à nouveau, en la matière, le système juridique français qui prévoit différentes mesures de renforcement de l'efficacité du devoir d'élaboration de rapports et de plans de promotion de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, que nous avons indiquées ci-dessus. Et d'après nous, ces mesures contribuent aussi à augmenter la visibilité de cette problématique au sein des propres entreprises aussi bien en ce qui concerne les employeurs qu'en ce qui concerne les travailleurs et leurs représentants.

Sans avoir la velléité d'épuiser le sujet, nous allons cependant signaler les mesures suivantes du système français:

1. Le fait que soit prévue l'obligation de communiquer le rapport concernant la matière de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au comité d'entreprise et aux représentants syndicaux – *Code du travail*, art. L. 432-3-1, amendé par la Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001).
2. Le fait que soit prévue l'obligation de communiquer aux travailleurs, par le biais de l'affichage dans l'entreprise ou tout autre moyen considéré approprié, les critères qui ont présidé à l'élaboration du rapport en question – *Code du travail*, art. 432-3-1 amendé par la Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001, art. 3).
3. Le fait que soit prévue la création, au sein du comité d'entreprise, d'une commission à compétence spécialisée en matière d'égalité de genre dans les entreprises de plus de 200 travailleurs, cette commission se devant, notamment, de donner son avis sur le rapport sur l'égalité. *Code du travail*, art. L. 434-7, amendé par la Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001, art. 14).
4. Le fait que soit prévu le droit de consultation du rapport sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes pour tout travailleur – *Code du travail*, art. L. 432-3-1, amendé par la Loi n. 2001-397, du 9 mai 2001).



### 3.4 La visibilité du principe de l'égalité de rémunération pour les services administratifs et judiciaires

I. La visibilité du principe de l'égalité de rémunération s'étant avérée fort limitée au sein des services administratifs de l'inspection du travail et des instances judiciaires, si l'on en juge par les réponses des partenaires de ce projet au questionnaire, nous avons essayé d'identifier, dans notre analyse comparée, des normes et des pratiques mises en œuvre par les différents systèmes juridiques qui pourraient contribuer à la divulgation du principe auprès de ces instances.

II. Bien que cette analyse ait porté peu de fruits, nous nous devons d'indiquer les mesures positives que nous avons relevées succinctement dans certains systèmes juridiques et qui peuvent contribuer à cette visibilité, à savoir:

1. Globalement, le fait que soient prévus dans différents systèmes juridiques, des organismes administratifs ayant compétence spécifique en matière d'égalité des chances et de traitement entre femmes et hommes dans le domaine du travail et de l'emploi – le système juridique portugais, par exemple, qui a institué, à cet effet, un organisme tripartite (auquel participent des représentants de l'Etat, des employeurs et des travailleurs) ayant compétence dans le domaine de l'égalité de genre dans le travail et l'emploi<sup>15</sup>.

Toutefois il faut tenir compte du fait que ce type d'organismes a rarement le pouvoir d'intervenir spécifiquement dans le domaine de l'égalité salariale<sup>16</sup>.

2. En revenant, spécifiquement, aux services d'inspection, le fait d'avoir prévu l'obligation de communiquer aux services de l'Inspection du Travail les rapports annuels des entreprises en matière d'égalité de traitement entre femmes et hommes ainsi

---

<sup>15</sup> Il s'agit de la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi, instituée par la Loi de l'égalité – DL n° 392/79, art. 14. Cf., pour l'action menée par cette Commission spécifiquement dans le domaine de l'égalité salariale, M. JOSEFINA MENEZES LEITÃO, *A CITE e a sua intervenção na aplicação da legislação sobre igualdade salarial*, Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisbonne, Novembre 2002.

<sup>16</sup> C'est le cas, au Portugal, de la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi.

que les avis formulés par les structures représentatives des travailleurs, dans les quinze jours suivant sa conclusion – norme prévue dans le système juridique français, en complément de l’obligation d’élaborer des rapports sur cette problématique, susmentionnée (*Code du travail*, art. L. 432-3-1).

3. En ce qui concerne les instances d’inspection et judiciaires, le fait que soit prévu l’accès aux registres des entreprises en vue d’apprécier les procès relatifs à des questions de discrimination et l’obligation de tenir ces registres à jour, en fournissant les informations par sexe – système juridique portugais, L. n° 105/97, du 13 septembre 1997, articles 6 et 7.

#### **4. Diminuer les difficultés de fixation du contenu des concepts opératifs du principe de l’égalité salariale entre hommes et femmes effectuant un travail égal ou à valeur égale: quelques solutions normatives**

##### **4.1 Séquence**

**I.** Le diagnostic posé dans la partie précédente de l’étude a fait apparaître que l’un des principaux problèmes pour la mise en œuvre du principe découle de la difficulté d’intégrer les concepts opératifs du principe de l’égalité salariale, à savoir les notions de rémunération, de discrimination directe et de discrimination indirecte, de travail égal et de travail à valeur égale. Cette analyse a aussi fait apparaître que, dans l’ensemble de ces notions, les plus grandes difficultés se concentraient sur la notion de travail à valeur égale et la notion de discrimination indirecte.

**II.** C’est pour cette raison que, dans notre recherche comparée nous avons voulu vérifier dans quelle mesure ces notions ont été mises en œuvre par les Etats et surtout, pour ces deux notions d’appréhension plus difficile, jusqu’à quel point des critères tendant à augmenter leur opérationnalité pratique ont été expérimentés.

Nous allons maintenant présenter les résultats de cette recherche, en nous reportant à chacun des concepts-clefs du principe.

#### 4.2 La notion de rémunération dans le cadre de l'application du principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes

I. De tous les concepts opératifs-clefs du principe de l'égalité rémunératoire entre hommes et femmes, effectuant un travail égal ou à valeur égale, la notion de rémunération est celle qui, malgré tout, a été traité de manière plus uniforme par les différents systèmes juridiques.

II. En ce sens, différents systèmes juridiques transcrivent la notion de rémunération prévue à l'art. 119 § 2 du Traité de Rome (art. 141 du TCE), en lui reconnaissant le même contenu large que le droit communautaire. C'est ce que l'on trouve, entre autres, dans le système juridique portugais (art. 2 c) de la *Lei da Igualdade* – DL n° 392/79, du 20 septembre 1979<sup>17</sup>), le système français (art. L. 140-2 du *Code du travail*), le système allemand (§612 III du BGB)<sup>18</sup>, le système belge (CCT n. 25, du 15 octobre 1975, art. 4, et Loi du 4 août 1978 concernant les travailleurs publics<sup>19</sup>), le système espagnol (*Estatuto de los trabajadores*, art. 28 *in fine*) ou le système luxembourgeois (*Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974*)<sup>20</sup>.

Egalement en ce qui concerne les systèmes juridiques de la famille anglo-saxonne, le contenu large, du concept de rémunération en vue de la

---

<sup>17</sup> L'art. 2 c) du DL n° 426/88 du 18 novembre 1988 va dans le même sens pour les travailleurs publics.

<sup>18</sup> Confirmant le sens large du concept de rémunération à cet effet dans le système allemand, cf. K. BERTELSMANN / U. RUST, *L'égalité juridique entre femmes et hommes de la Communauté européenne – Allemagne*. Commission européenne, Bruxelles, 1994, 33.

<sup>19</sup> Confirmant le sens large du concept de rémunération à cet effet dans le droit belge, cf. C. PICHAULT, DOMINIQUE DE VOS, F. HERBERT, J. JACQMAIN, *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne – Belgique*, Commission européenne, Bruxelles, 1994, 36.

<sup>20</sup> Confirmant le sens large du concept de rémunération à cet effet, dans le droit luxembourgeois, cf. V. ECKER, G. THOMAS, *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoises ... cit.*, 6.

vérification des pratiques discriminatoires est reconnu par le biais de l'invocation directe de la norme communautaire et par la force de précédents en jurisprudence consécutifs à des jugements portés par le Tribunal de Justice – dans ce sens, par exemple, et dans le système juridique britannique on entend que l'*Equal Pay Act* s'applique à des discriminations concernant le salaire ou des prestations rémunératoires complémentaires<sup>21</sup>; et, en Irlande, la notion large de rémunération était expressément inscrite dans l'*Anti-Discrimination (Pay) Act 1974*, section 1 (1)<sup>22</sup>, et est inscrite, maintenant, dans les mêmes termes, dans l'*Employment Equality Act 1998* qui a remplacé le texte de Loi de 1974.

**III.** Egalement en ce qui concerne ce concept opératif, il faut tenir compte du fait que dans certains systèmes juridiques son application pourra s'avérer problématique pour une autre raison, à savoir, la nécessité de la rendre compatible avec d'autres notions de rétribution lorsqu'il existe un principe d'égalité salariale, à portée générale, mais relativement auquel l'extension de la protection peut ne pas être identique, justement à cause d'un contenu moins vaste de la notion de rémunération. C'est un problème que l'on retrouve, notamment dans le système juridique portugais où le principe général de «*à travail égal, salaire égal*», consacré dans la Constitution (art. 59, n° 1 a), n'a été reporté que sur la prestation salariale, n'englobant donc pas les autres avantages dont le travailleur peut bénéficier du fait de son contrat.

Nous estimons que la résolution de ce problème devra passer par une prise de conscience claire de la différence de contenus de la notion de rémunération lorsqu'elle s'applique à des cas de discrimination fondée sur le sexe ou sur un autre facteur – ce qui entraîne naturellement la reconnaissance de l'amplitude différente de la protection dans un cas et dans d'autres<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Dans le même sens, et pour ce qui est du droit anglais, cf. C McCRUDDEN, *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne – Royaume-Uni*, Commission européenne, Bruxelles, 1994, 37.

<sup>22</sup> Relativement à cette notion la doctrine constate qu'elle a été interprétée dans un sens large, à cet effet, cf. R. CALLENDER / F. MEENAN, *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne – Irlande*, Commission européenne, Bruxelles, 1994, 45 et 151.

<sup>23</sup> Spécialement dans le système juridique portugais, quant à la nécessité de distinguer le concept de rémunération dans son application à une discrimination salariale en raison du sexe ou tout autre motif, cf. M. R. PALMA RAMALHO, *Igualdade de tratamento entre trabalhadoras e trabalhadores em matéria remuneratória, cit. e passim*.

### 4.3 Les notions de discrimination directe et de discrimination indirecte

I. Comme le montre l'analyse de diagnostic à laquelle nous avons procédé dans la partie précédente, nous constatons des divergences en ce qui concerne les notions de discrimination directe et de discrimination indirecte. Dans la mesure où elles rendent difficile la détection des cas de discrimination, ces divergences contribuent à une effectivité moindre du principe de l'égalité salariale. C'est pourquoi nous avons orienté notre analyse comparée vers la recherche de solutions normatives qui aident à clarifier ces notions, nous souciant, surtout, de clarifier la notion de discrimination indirecte que les partenaires ont reconnu être la plus difficile à identifier.

II. L'appréciation que nous avons portée dans cette perspective, nous a conduit à la conclusion que la plupart des systèmes juridiques ont développé les notions de discrimination directe et indirecte en harmonie avec le droit communautaire, mais ce n'est que dans quelques systèmes que nous avons trouvé les normes permettant la mise en œuvre concrète des mesures s'opposant aux pratiques discriminatoires, et notamment les discriminations indirectes.

En outre, dans certains pays, ces notions sont présentées en termes formels alors que dans d'autres elles sont le résultat de la conjugaison de différentes règles ou sont développées en fonction de la jurisprudence.

Ainsi donc, les notions de discrimination directe et indirecte sont formellement inscrites dans la législation de différents systèmes juridiques: c'est le cas du système portugais (pour la notion de discrimination fondée sur le sexe en général, art. 2 a) de la *Lei da Igualdade* qui s'applique à l'ensemble des travailleurs, et art. 3 b) du DL n° 426/88, en ce qui concerne les travailleurs du secteur public; et pour ce qui est de la notion de discrimination indirecte, l'article 2 de la L. n° 105/97, du 13 septembre 1997); c'est le cas du système italien (art. 1 de la Legge n. 903 del 9 dicembre 1977 – «*Parità di trattamento tra uomini*

e donne in materia di lavoro»<sup>24</sup> et art. 4 de la Legge 10 aprile 1991, n° 125 – «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»<sup>25</sup>; c'est aussi le cas du système irlandais qui développe assez largement le concept (*Employment Equality Act 1998, Section 19 (4)*).

Dans d'autres systèmes juridiques ces notions ne font l'objet d'aucune définition formelle et découlent plutôt de la conjugaison de différentes règles légales qui interdisent les traitements discriminatoires fondés sur le sexe ou la situation civile ou familiale du travailleur (il en est ainsi, par exemple, dans le système juridique français<sup>26</sup>) ou de l'application jurisprudentielle et du développement dans les conventions collectives du principe communautaire (comme le dit la doctrine belge<sup>27</sup>).

**III.** L'analyse des différentes notions de discrimination directe et indirecte auxquelles nous avons été confrontés nous a permis de constater que les difficultés les plus fortes se situent sur le plan de la délimitation de la notion de discrimination indirecte, et ceci parce que cette notion fait appel à des éléments dont la mise en application est difficile.

C'est pourquoi, pour ce qui est de cette valence de la discrimination, il nous a semblé particulièrement utile, pour son opérationnalité pratique, de tenir compte de deux éléments trouvés, dispersés dans certains systèmes, qui développent la notion de discrimination indirecte mise au point par le droit communautaire telle qu'elle se trouve actuellement dans l'art. 2 n° 2 b) de la Dir. 2000/43/CE du 29 juin 2000 (relative à l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique), de l'art. 2 n° 2 b) de la Dir. 2000/78/CE (qui institue le cadre

---

<sup>24</sup> Voici le texte de cet article: «È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo d'attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata: 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza; 2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso»

<sup>25</sup> Voici le texte de cet article: «1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso. 2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa».

<sup>26</sup> De même, en ce qui concerne le droit français, M.T.LANQUETIN, C. PETTITI et C. SUTTER, *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - France*, Commission européenne, Bruxelles, 1994, 17 ss. Et 22 ss.

<sup>27</sup> De même, en ce qui concerne le droit belge, C. PICHAULT, DOMINIQUE DE VOS, F. HERBERT, J. JACQMAIN, *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne - Belgique cit*, 19 ss. et 23 ss.

général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail) et, plus récemment, la Dir. 2002/73/CE, du 23 septembre 2002 qui a amendé la Dir. 76/207:

- d'une part, des éléments statistiques tels la vérification de l'affectation disproportionnée de travailleurs de chaque sexe en raison d'une mesure, quelle qu'elle soit, apparemment neutre en fonction du genre;
- d'autre part, la reconnaissance de présomptions ou d'indices de discrimination en raison de ce type de facteurs.

Quoiqu'il en soit, notre analyse comparée ne nous a pas permis de trouver des solutions ayant une grande efficacité pour une meilleure application concrète de ces notions.

#### **4.4 Les notions de travail égal et de travail à valeur égale: observations générales; le modèle du Québec**

I. L'analyse de diagnostic à laquelle nous avons procédé dans le chapitre précédent nous permet de tirer la conclusion que les concepts-clef pour rendre opérationnel le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes les plus difficiles à saisir et à appliquer sont la notion de travail égal et, surtout, la notion de travail à valeur égale, étant donné la complexité de l'évaluation des fonctions et de la comparaison en matière de travail effectué, notamment, car il s'agit, par définition d'un travail matériellement différent.

Par ailleurs et spécifiquement en ce qui concerne le concept de travail à valeur égale, il est important de prendre en considération que, outre le fait qu'il s'agit d'un concept-clef pour rendre opérationnel le principe de l'égalité de rémunération en matière d'évaluation des fonctions effectuées par des travailleurs concrets et de comparaison de leurs respectives prestations, il s'agit-là, avant tout, du concept-clef qui va conduire à la détection des situations de discrimination salariale entre les différentes catégories professionnelles qui sont la conséquence de la tendance à la ségrégation du marché du travail en fonction du sexe (*i.e.*, lesdites discriminations salariales systémiques) que l'on reconnaît être l'un des

facteurs responsables du *gap* salarial entre hommes et femmes, les partenaires de ce projet l'ayant, eux aussi, identifié. L'importance de la mise en pratique de cette notion est donc double.

Au cours de notre analyse comparée, nous avons donc voulu vérifier jusqu'à quel point des solutions qui aident à la mise en œuvre de ces notions – et en particulier la notion de travail égal – et garantissent la neutralité de l'évaluation et la comparaison des fonctions ont déjà été développées.

## II. Cette analyse a conduit aux conclusions suivantes:

1. Outre le fait qu'elles réaffirment le principe communautaire de l'égalité de rémunération en matière de travail égal et à valeur égale, différentes législations définissent formellement les notions de travail égal et de travail à valeur égale – il en est ainsi, à titre d'exemple, du système juridique portugais qui définit les deux notions dans l'article 2 d) et c) de la *Lei da Igualdade*<sup>28</sup>; le système français qui définit le travail à valeur égale dans l'art. L. 140-2 du *Code du travail*; le système irlandais qui précise la notion de «*like work*» dans l'*Employment Equality Act 1998, Section 7*, ou le système norvégien qui précise les notions de «*equal work*» et de «*work of equal value*» dans son *Gender Equality (Section 5)*.
2. Les notions de travail égal et de travail à valeur égale font généralement appel à des éléments vagues et difficiles à intégrer. Dans ce sens-là, et à titre d'exemple, nous pouvons signaler:

- en ce qui concerne l'intégration de la notion de travail égal, le système juridique portugais fait appel à la notion de «tâches égales ou de nature objectivement semblable» (art. 2 d) de la *Lei da Igualdade*<sup>29</sup>) et pour

la comparaison, à «l'intensité, la qualité et la quantité» du travail effectué (art. 59 n° 1 a) de la CRP), ces

---

<sup>28</sup> En ce qui concerne les travailleurs du secteur public au Portugal, l'art. 3 d) et e) du DL n° 426/88, va dans le même sens.

<sup>29</sup> C'est ainsi que le système portugais définit le travail égal: «*o trabalho prestado à mesma entidade patronal, quando as tarefas desempenhadas são iguais ou de natureza objectivamente semelhante*».



notions étant, de par leur nature, indéterminées et présupposant une intégration cas à cas<sup>30</sup>:

- en ce qui concerne l'intégration de la notion de travail à valeur égale, le système portugais a recours à la notion de «*tarefas de diversa natureza (...) mas equivalentes em resultado da aplicação de critérios objectivos de avaliação de funções*» soit des tâches de nature différente (...) mais équivalentes en résultant de l'application de critères objectifs d'évaluation des fonctions»<sup>31</sup>.

Ce n'est que dans certains systèmes que ces notions sont définies en précisant des éléments plus objectifs – c'est le cas du système français qui, en ce qui concerne la notion de travail à valeur égale, fait appel à des indicateurs tels qu'un titre, un diplôme, ou une pratique professionnelle, en plus de l'expérience, du degré de responsabilité et de l'intensité de l'effort physique ou nerveux exigé (*Code du travail*, art. L. 140-2, § 3<sup>32</sup>; c'est, aussi, le cas du système irlandais, qui considère «*equal in value*» le travail qui exige les mêmes aptitudes, des conditions physiques ou mentales identiques, et d'identiques responsabilités, ou effectué dans les mêmes conditions (*Employment Equality Act 1998, Section 7 c*); c'est également le cas du système norvégien qui à propos de la notion «*work*

---

<sup>30</sup> Cette intégration a été faite par la jurisprudence portugaise, dans l'application du principe constitutionnel de l'égalité salariale (dont la portée est générale, concernant les discriminations fondées sur le sexe ou tout autre facteur) à des cas de discrimination salariale pour motif autre que le sexe puisque, comme nous l'avons déjà dit, les actions portées en justice pour cause de discrimination fondée sur le genre sont rares. Pour plus d'information sur le traitement accordé à ces notions par la jurisprudence dans les procès relatifs à des cas de discrimination sur d'autres bases cf. M. PAULA SÁ FERNANDES, *Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial no âmbito do V Programa de Acção para a Igualdade de oportunidades promovido pela Comissão Europeia» - Recolha de alguma Jurisprudência Portuguesa sobre a aplicação do princípio constitucional "Para Trabalho Igual Salário Igual"*, Lisboa, CEJ, 2002.

<sup>31</sup> La notion de travail à valeur égale est ainsi définie dans le système juridique portugais: «trabalho prestado à mesma entidade patronal, quando as tarefas desempenhadas, embora de diversa natureza, são consideradas equivalentes em resultado da aplicação de critérios objectivos de avaliação de funções» (art. 2º d) e e) da Lei da Igualdade).

<sup>32</sup> Le concept de travail égal est défini comme suit dans le droit français: «*Sont considérées comme ayant valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacité découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse*».

*of equal value*» prévue dans le *Gender Equality Act (Section 5)* fait référence aux facteurs de l'effort, de la responsabilité et des conditions de travail mais précise également (dans une norme introduite en 2002) que le principe de l'égalité salariale pour la prestation d'un travail égal ou à valeur égale peut s'appliquer même quand le travail est effectué dans des secteurs d'activité ou des professions différentes et même quand le salaire dépend de conventions collectives de travail différentes<sup>33</sup>.

3. En harmonie avec le droit communautaire, la plupart des systèmes associe cette matière à l'intégration des travailleurs dans les catégories professionnelles et à la description de ces catégories ainsi qu'à l'évaluation des fonctions, imposant que l'une et l'autre se fassent dans le respect de critères communs aux travailleurs des deux sexes et neutres du point de vue du genre, et que la comparaison des prestations soit également neutre sur ce plan – ces obligations se retrouvent dans le système français (art. L. 140-3 du *Code du travail*), dans le système portugais (art. 9 n° 2 et 3 de la *Lei da Igualdade*), dans le système belge (CCT n° 25 cit., art. 3), dans le système italien (art. 2 de la *Legge n° 903 del 9 dicembre 1977 - «Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro»*) ou dans le système luxembourgeois (*Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974*)<sup>34</sup>.
4. Cependant, rares sont les systèmes qui présentent l'énoncé de facteurs objectifs dont il faut tenir compte pour procéder à la description des catégories professionnelles et à l'évaluation de la prestation professionnelle des travailleurs, ce qui laisse planer l'idée que cette matière est considérée comme étant du ressort exclusif de la gestion des ressources humaines, domaine dans lequel les possibilités d'intervention du Droit sont limitées.

**II.** Parmi les systèmes analysés, en vue d'évaluer l'opérationnalité de la notion de travail à valeur égale et, par ce biais, d'augmenter l'effectivité du principe de l'égalité de rémunération, un système juridique fait

---

<sup>33</sup> Cf., sur ce point en particulier, L. CHRISTENSEN, Lars, *Equal Pay in Norway – An Introduction cit.*, 4.

<sup>34</sup> Cf., sur ce point, dans le droit luxembourgeois, V. ECKER, G. THOMAS, *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoises... cit.*, 8

toutefois la preuve qu'une intervention juridique substantielle est possible dans ce domaine: il s'agit du modèle mis au point au Canada, par le Gouvernement du Québec, institué par la *Loi sur l'Équité Salariale*, en vigueur depuis novembre 1997. Bien que cette loi prévoit un système très complet pour la promotion de l'égalité salariale, nous avons décidé de la citer dans le contexte de l'évaluation des fonctions et de la mise en œuvre de la notion de travail à valeur égale, comme un instrument indispensable pour éliminer les discriminations salariales systémiques, dont nous nous occupons, car il nous a semblé que sa contribution s'avérait particulièrement précieuse, en particulier sous cet angle, pour augmenter l'effectivité du principe de l'égalité de rémunération.

Avant de mettre à plat le système prévu dans cette loi, deux observations à caractère général sur ce texte de loi s'imposent:

- La première observation concerne le concept opératif auquel cette loi a recours et qui manifeste une perspective différente sur le principe de l'égalité salariale qui est particulièrement appropriée à l'égalité salariale pour le travail à valeur égale et à l'éradication des discriminations systémiques : c'est la notion d'équité salariale. Il ne s'agit pas, d'après nous, d'une ample formulation parce que la notion d'équité contribue à tracer plus clairement la frontière entre l'égalité matérielle du travail (qui est en cause dans le principe de l'égalité se rapportant au travail égal) et l'équivalence valorative de travaux différents (qui est en cause dans le principe de l'égalité salariale se rapportant au travail à valeur égale).
- La deuxième observation concerne la large incidence du régime prévu dont seules les entreprises de moins de 10 travailleurs sont exclues<sup>35</sup>, qui se doivent, néanmoins, de respecter les prescriptions de la *Charte des droits et libertés de la personne*, en la matière. Il s'agit donc d'un régime à portée générale, bien que, comme nous allons le voir, il présuppose un traitement différent pour les entreprises les plus petites.

---

<sup>35</sup> La loi exclut encore de son champ d'application les entreprises fédérales puisqu'il s'agit d'une réglementation de l'Etat. Cette exclusion ne fait pas l'objet d'une transcription, car cette situation est la conséquence de la structure fédérative du Canada.

Ces observations générales faites, penchons-nous maintenant sur les principales caractéristiques de ce régime juridique. Schématiquement, on peut dire que ce système impose trois types d'obligations aux entreprises pour promouvoir l'équité salariale, obligations qui varient en fonction de la dimension des entreprises, à savoir:

1. Le devoir de procéder au rapprochement des salaires entre hommes et femmes (devoir qui s'étend à toutes les entreprises de plus de 10 travailleurs salariés, travailleurs à plein temps ou travailleurs à temps partiel y compris, et pour tout contrat de travail quel qu'il soit) – art. 6, 8 et 9<sup>36</sup>.
2. Le devoir d'élaborer et de mettre en œuvre un programme d'équité salariale (obligatoire pour les entreprises de plus de 50 travailleurs et facultatif pour les entreprises ayant de 1 à 49 travailleurs).
3. Le devoir de mettre en place une commission salariale (obligatoire pour les entreprises de plus de 100 travailleurs et facultatif pour celles ayant de 10 à 99 travailleurs).

Voyons ces devoirs plus en détail.

**III.** Le devoir de constituer une commission garantit la participation des travailleurs au processus. La loi prévoit dans le détail la composition de cette commission et ses compétences (articles 16, 17, 24, 26, 31, 53, 56, 59 et 69).

- en ce qui concerne la composition, la commission comprend au moins 3 membres, 1/3 des membres représentant l'employeur, 2/3 représentant les travailleurs: la loi prévoit aussi que 50% des représentants des travailleurs soient des femmes et que, dans la mesure du possible, les principales catégories professionnelles soient représentées;

---

<sup>36</sup> Les seuls travailleurs de l'entreprise qui ne sont pas comptabilisés à cet effet sont les étudiants qui y travaillent, au titre de formation, pendant l'année scolaire, ceux qui y travaillent pendant les vacances scolaires, les stagiaires travaillant dans le cadre d'une initiative de formation professionnelle agréée, certains bénéficiaires de mesures d'insertion professionnelle comme les handicapés, les cadres supérieurs, les travailleurs de la police et les pompiers et les travailleurs indépendants. Pour déterminer la dimension de l'entreprise on tient compte du nombre moyen de travailleurs de l'entreprise au cours des douze mois précédant l'entrée en vigueur de la loi.

- en ce qui concerne les compétences, la commission salariale doit participer à l'élaboration du programme d'équité salariale décrit ci-après, sa compétence étant décisive au cours des trois premières étapes et consultative dans la dernière.

**IV.** En ce qui concerne le programme d'équité salariale, la règle veut qu'elle s'applique à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise mais la loi prévoit la possibilité de l'application de programmes spéciaux pour certaines catégories de travailleurs ou pour divers établissements lorsque les différences régionales le justifient (articles 10, 11, 31, 32 et 34).

Pour la mise en application du programme d'équité salariale la loi prévoit quatre étapes:

- 1<sup>re</sup> étape: identification des catégories professionnelles à prédominance masculine et à prédominance féminine dans l'entreprise.
- 2<sup>e</sup> étape: choix de la méthode et des instruments d'évaluation des catégories professionnelles et élaboration d'un programme d'intervention (cette étape prévoit également l'affichage des méthodes et du programme établi).
- 3<sup>e</sup> étape: évaluation des catégories professionnelles et estimation des différences salariales entre elles.
- 4<sup>e</sup> étape: définition des paliers prévus pour les prestations de rapprochement salarial et leur exécution (y compris l'affichage des résultats et le monitoring postérieur du système pour assurer le maintien de la parité salariale dans l'avenir).

Chacune de ces étapes fait l'objet d'une réglementation détaillée, fort intéressante pour la matière qui nous occupe, ce qui justifie l'exposé succinct que nous allons en faire:

1. Au cours de la 1<sup>re</sup> étape, dont l'objectif est l'identification des catégories professionnelles à prédominance masculine et à prédominance féminine dans l'entreprise, on doit procéder à deux opérations (articles 53, 54, 55 et 60), à savoir:

- a) l'identification des catégories professionnelles, par le biais du regroupement, dans une même catégorie, des postes de travail ayant en commun les caractéristiques suivantes:
    - des fonctions ou des responsabilités identiques;
    - des qualifications semblables;
    - la même rémunération ou l'intégration dans un même échelon salarial.
  - b) La détermination de la prédominance masculine, féminine ou mixte dans les catégories professionnelles regroupées – pour faciliter cette détermination la loi fournit une série d'indices de prédominance. On estime qu'il y a prédominance lorsque l'une des conditions suivantes est remplie:
    - lorsque 60% des travailleurs de la catégorie en question sont du même sexe
    - lorsqu'il existe une différence significative entre le nombre de travailleurs de cette catégorie d'un sexe donné et le nombre total de travailleurs de ce sexe dans l'entreprise
    - lorsque l'évolution historique du taux des femmes ou des hommes dans cette catégorie et dans cette entreprise fait apparaître cette prédominance
    - lorsque la catégorie en question est associée aux hommes ou aux femmes par le biais de stéréotypes professionnels.
2. Au cours de la 2<sup>e</sup> étape, dont l'objectif est l'évaluation de chacune des catégories regroupées on procède au choix de la méthode et des instruments d'évaluation des catégories professionnelles et à l'élaboration d'un programme d'intervention de la façon suivante (articles 51,56 et 57):
- a) En ce qui concerne la méthode d'évaluation la loi prévoit que le degré de subjectivité de l'analyse doit être diminué dans la mesure du possible et qu'elle doit obligatoirement tenir compte des quatre facteurs suivants (passibles d'être eux-mêmes décomposés en sous facteurs):
    - les qualifications exigibles pour la fonction;
    - les responsabilités inhérentes à la fonction;

- l'effort exigé par la fonction;
- les conditions d'exécution du travail.

La loi impose également que la méthode permette effectivement la comparaison des catégories à prédominance de travailleurs d'un sexe donné et qu'elle mette en évidence les caractéristiques les plus évidentes de ces catégories.

- b) En ce qui concerne les instruments d'évaluation la loi a prévu une multiplicité d'instruments, comme par exemple l'élaboration de questionnaires, la réalisation d'entrevues, etc.
  - c) L'élaboration du programme d'intervention, quant à lui, intègre les deux opérations précédentes et doit aussi proposer des mesures et un calendrier d'intervention. La loi impose que la méthode d'évaluation ainsi que les instruments d'évaluation et le programme lui-même ne soient, nullement, discriminatoires.
  - d) Cette étape prévoit également l'affichage des résultats obtenus (articles 75 et 76) portant indication du droit à demander des précisions dans un délai imparti, la commission salariale ou l'employeur devant tenir compte des observations faites et, le cas échéant, modifier le programme en conformité.
3. Au cours de la 3<sup>e</sup> étape, dont l'objectif est l'évaluation des catégories regroupées à prédominance masculine et à prédominance féminine et la vérification des différences salariales, deux opérations s'imposent:
- a) L'évaluation de ces catégories. Conformément à la loi cette évaluation doit porter sur les catégories en soi et non pas sur les personnes qui y occupent des postes et doit se faire dans le respect de critères objectifs et exempts de facteurs discriminatoires de genre (articles 51 et 59).
  - b) La détermination des différences salariales entre les différentes catégories qui obéit à trois phases:

- la détermination de la rémunération dans chaque catégorie – en vue de quoi, la loi part d’une notion large de rémunération (y compris des éléments variables, en fonction de la productivité, de la compétence et d’autres facteurs, et d’autres avantages dus au travailleur, en matière d’assistance, risques sociaux, pensions, fourniture d’instruments de travail, ainsi que subventions de risque, de repas, de transport, etc.);
- la comparaison des rémunérations entre les catégories à prédominance féminine et masculine, par le biais d’une méthode globale (comparaison de toutes les catégories et élaboration d’une courbe salariale) ou par le biais d’une méthode individuelle (comparaison entre les catégories de valeur égale à prédominance féminine ou masculine).

Pour cette comparaison, la loi prévoit l’exclusion de certains facteurs qui peuvent déterminer des différences (comme l’ancienneté, par exemple).

La loi stipule aussi que, à défaut d’une catégorie comparable de l’autre sexe dans l’entreprise il y soit suppléé par le biais de la comparaison de la catégorie en question avec des catégories-type définies administrativement.

- La détermination de réajustements salariaux à faire, sans effets rétroactifs, ce réajustement ne pouvant en aucune manière se faire au détriment des salaires les plus élevés, en les diminuant.

4. Au cours de la 4<sup>e</sup> et dernière étape, on procède à la définition du plan de réajustement salarial, en prévoyant les prestations qui vont le mettre en œuvre et qui auront été établies à la fin de l’étape précédente ainsi qu’à leur mise en application (articles 1, 69 et 73) – ceci étant du ressort de l’employeur, après consultation de la commission salariale, quand elle existe.



Trois phases sont prévues pour cette étape, à savoir:

- l'affichage des résultats des quatre étapes du programme, les réclamations étant aussi prévues à cette phase (articles 35, 75 et 76)
- la mise en exécution des réajustements salariaux, par prestations annuelles d'un montant fixe et tout au long d'une période pouvant aller jusqu'à quatre ans, une prorogation de trois ans pouvant être accordée en cas de difficultés financières de l'entreprise dûment justifiées sur le plan administratif; tout manquement ou tout retard de prestation donnent droit à une indemnité compensatrice (articles 39, 70, 71 et 72)
- l'obligation de maintenir la parité salariale dans l'avenir – la loi impose à l'employeur le devoir de veiller au maintien de l'équité salariale obtenue, et le devoir de la prendre en compte pour l'établissement de nouveaux contrats et à l'occasion de la révision des conventions collectives de travail (articles 40, 42 2) et 43)

V. Il nous appartient, désormais, d'apprécier. Selon nous, le système décrit est particulièrement complet et peut être très efficace surtout pour lutter contre les discriminations salariales systémiques, qu'elles soient directes ou indirectes, pour les raisons suivantes:

- il s'agit d'un système rigoureux qui facilite la détection des cas de discrimination systémique;
- il présente l'avantage d'impliquer directement les différents acteurs du problème puisqu'il s'agit, avant tout, d'un système d'autorégulation (comme nous l'avons vu l'intervention des services administratifs – en l'occurrence, la *Commission pour l'équité salariale du Gouvernement du Québec* – est simplement résiduelle) ce qui en garantit le caractère consensuel et contribue à son efficacité;
- en outre, en se développant directement au cœur de l'entreprise, ce système permet de surmonter les réserves traditionnelles des associations syndicales et patronales, en la matière, et que les partenaires du projet considèrent comme l'un des obstacles à la mise en œuvre du principe de l'égalité salariale;

- d'un autre côté, l'abordage des problèmes de discrimination salariale dans cette perspective systémique permet également de surmonter les difficultés auxquelles nous sommes traditionnellement confrontés lorsqu'il faut dénoncer des cas individualisés de discrimination par crainte de la réaction de l'employeur;
- en ce qui concerne spécifiquement l'intégration de la notion de travail à valeur égale, cet abordage systémique permet également un grand progrès;
- finalement, nous estimons que, bien qu'il porte en priorité sur les discriminations salariales systémiques, ce régime se répercute aussi positivement sur le plan individuel.

D'après nous, les motifs exposés justifient, pour le moins, une réflexion plus approfondie sur les possibilités d'adoption d'une solution de ce type dans le cadre européen, même en ayant conscience des charges financières que cette solution pourrait entraîner pour les entreprises, ainsi que des difficultés que pourrait entraîner la non participation des partenaires sociaux à ce système, ce qui serait contraire à la tradition européenne.

## **5. Augmenter l'opérationnalité des règles d'égalité sur le plan pratique et au niveau de la procédure – quelques solutions normatives**

I. Un autre point problématique de la mise en œuvre du principe de l'égalité salariale confirmé par notre analyse de diagnostic, se rapporte aux difficultés de mise en application des règles de l'égalité salariale et, notamment, aux difficultés de faire la preuve des cas de discrimination et de les éradiquer rapidement.

C'est pourquoi nous avons fait des recherches dans les systèmes juridiques en vue de mettre en évidence les solutions développées pour diminuer ces difficultés.

Cette analyse fait apparaître quatre types de mesures qui peuvent, nous semble-t-il, contribuer à atteindre les objectifs fixés:

- des solutions qui interviennent directement au niveau des conventions collectives et qui présupposent la prévision de la nullité des clauses discriminatoires et leur remplacement automatique par le traitement rémunérateur le plus favorable ainsi que le rattachement direct de cette matière aux clauses concernant les catégories
- des mesures qui interviennent au niveau procédural et dont la conjugaison peut contribuer dans le même sens – en particulier, dans ce domaine, les règles concernant la preuve, les présomptions de traitement discriminatoire et les règles de légitimité procédurale plus favorables
- au niveau procédural, également, la mise en place de juridictions ayant compétence spécifique en matière d'égalité

- des mesures qui garantissent la protection des travailleurs et des travailleuses qui prétendent exercer leurs droits en la matière

Penchons-nous un peu plus en détail sur ces mesures...

**II.** Au niveau des conventions collectives la mesure qui contribue le plus à l'augmentation de l'effectivité du principe, et que nous avons trouvée dans différents systèmes juridiques est celle de la prévision de la nullité des clauses des conventions qui établissent un traitement rémunérateur différent pour les hommes et pour les femmes effectuant un travail égal ou à valeur égale. Plusieurs systèmes juridiques vont dans ce sens et parmi eux, les systèmes portugais (articles 12 n° 2 de la *Lei da Igualdade*) et français (article L. 140-4 du *Code du travail*) Dans certains systèmes on remarque la précaution d'accompagner la disposition comminatoire de nullité de ces clauses de l'affirmation qu'elles *sont nulles et non avenues* ou que la nullité est de *plein droit* (c'est le cas du système français).

Nous pensons, effectivement, que seule la prévision de l'importance du principe de l'égalité rémunérateur puisqu'elle énonce un jugement de censure de l'ordre juridique en présence de ce type de comportement qui s'avère suffisamment fort pour empêcher la validation de la situation discriminatoire sous prétexte de durée dans le temps – ce qui pourrait avoir lieu dans le cas de la prévision de la simple possibilité de l'annulation de ces clauses. Il apparaît donc qu'il est particulièrement important que la conséquence de ce type de clauses soit leur nullité plutôt que leur annulabilité.

Nous croyons cependant que la mise en pratique de cette solution doit encore être complétée par deux autres mesures, en amont et en aval de la constatation de la situation de discrimination au sein de la convention collective, mesures que nous n'avons pas retrouvées dans tous les systèmes juridiques appréciés dans cette perspective:

- a) D'une part, l'efficacité de la solution de nullité des clauses de traitement salarial discriminatoire des conventions collectives dépend de l'articulation de ces clauses avec les clauses qui définissent les catégories professionnelles au sein de la convention collective, car il est très facile d'éluder le principe de l'égalité rémunérateur, en amont, en intégrant les travailleurs ou les travailleuses dans des catégories professionnelles formellement différentes afin d'y parvenir.

Il faut donc à la fois affirmer le principe et garantir que la description des catégories professionnelles est, en soi, neutre du point de vue du genre et que l'intégration des travailleurs dans les différentes catégories respecte des règles de neutralité de ce point de vue.

Dans cet objectif, une solution que nous avons trouvée dans certains systèmes mérite d'être soulignée, à savoir celle qui associe directement la prévision de la nullité des instruments de régulation collective du travail et la répartition des travailleurs dans les catégories professionnelles dans l'instrument collectif lui-même – c'est la solution prévue, par exemple, dans le système juridique portugais (article 12 n° 2 de la *Lei da Igualdade*).

- b) D'autre part, l'effectivité de la solution de la nullité des clauses discriminatoires des conventions collectives sera plus forte si elle est accompagnée d'un mécanisme qui

assure la correction rapide de la situation d'inégalité. Pour parvenir à ces fins, la solution qui nous a semblé la meilleure et que nous avons trouvée dans certains systèmes, est celle du remplacement automatique du traitement moins favorable prévu dans les clauses discriminatoires (et donc, nulles) par le traitement rémunérateur plus favorable prévu pour les travailleurs de l'autre sexe effectuant un travail égal ou à valeur égale.

On retrouve une solution de ce type dans le système juridique portugais, formulée comme suit: quand une convention collective établit pour la même catégorie professionnelle ou pour des catégories professionnelles équivalentes des rémunérations inférieures pour les femmes, ces clauses sont nulles et ces rémunérations seront automatiquement remplacées par les rémunérations plus élevées prévues pour les hommes (article 12 n° 2 de la *Lei da Igualdade*). Le système français, par exemple, dispose également dans ce sens (article L. 140-4, paragraphe 2 du *Code du travail*).

**III.** Sur le plan de la procédure, les solutions que nous avons trouvées le plus souvent dans les différents systèmes juridiques sont des solutions qui

concernent la charge de la preuve, en application ou en développant la Dir. 97/80/CE du Conseil.

C'est ainsi que dans le système portugais la preuve des situations de discrimination salariale se fait par répartition, la charge de la preuve incombant à la travailleuse qui doit fonder l'allégation de discrimination en faisant référence au travailleur ou aux travailleurs relativement auxquels elle s'estime discriminée et il incombe à l'employeur de prouver que les différences salariales sont fondées sur un facteur autre que le sexe (article 9 n° 4 de la *Lei da Igualdade*); et dans les actions portées en justice par les associations syndicales dans le cadre de leur légitimité procédurale directe (dont nous allons parler ci-dessous), le renversement de la charge de la preuve a été prévu (L. n° 105/97 art. 5, du 13 septembre 1997). Dans le système français on retrouve aussi à l'heure actuelle, un système de répartition de la charge de la preuve dans lequel il appartient au travailleur de fournir tous les éléments de fait qui fondent la discrimination alléguée et à l'employeur de prouver que le traitement différencié a pour base des facteurs objectifs non discriminatoires en matière salariale (art. L. 123-1, paragraphe 5 du Code du Travail, après amendement de l'art. L. 140-8, introduit par la Loi n. 2001-1066, du 16 novembre 2001)<sup>37</sup>. On peut également trouver une solution prévoyant la répartition de la charge de la preuve dans le système juridique italien (*Legge 10 aprile 1991, n. 125 – «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»*, art. 4 n. 5).

Outre ces règles d'attribution de la charge de la preuve aux deux parties, nous estimons, qu'en matière de procédure judiciaire, d'autres règles méritent d'être soulignées, deux règles faisant partie du système juridique portugais, et les autres de ceux de certains pays du nord de l'Europe.

Les règles du système portugais sont:

- la reconnaissance de la légitimité procédurale directe des associations syndicales qui peuvent intenter des actions en la matière non seulement en tant que représentantes des travailleuses ou des travailleurs qui, à titre individuel s'estiment discriminés, mais aussi, à titre individuel et indépendamment de tout lien représentatif lorsque des indices de pratiques discriminatoires sont découverts – cette solution est prévue à l'art. 4 de la L. n. 105/97, du 13 septembre 1997).

---

<sup>37</sup> Cf., spécifiquement en la matière dans le droit français, M.T. LANQUETIN, *Discrimination fondée sur le sexe*, DS, 2000, p. 589 ss.

- Le fait que soit reconnu comme indice de pratiques discriminatoires une «disproportion considérable entre le taux de travailleurs d'un des deux sexes au service d'une entreprise et le taux de travailleurs du même sexe existant dans le secteur d'activité respectif» (L. n. 105/97, du 13 septembre 1997, art. 3) en vue de la promotion de ces actions.

Dans le système juridique norvégien et irlandais nous avons relevé les règles suivantes qui nous semblent pouvoir contribuer à l'augmentation de l'effectivité du principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes en matière de procédure judiciaire, à savoir:

- l'institution du Prudhomme pour l'égalité, ayant des compétences particulières en la matière et, notamment, des pouvoirs procéduraux (c'est le cas de la Norvège, et de son *Gender Equality Ombudsman*, créé justement pour favoriser la mise en application du *Gender Equality Act* et qui exerce des fonctions de conseil, d'information et d'investigation des violations présumées de l'*Equality Act*<sup>38</sup>.
- l'institution d'un Tribunal pour l'Égalité (*Equality Tribunal* ou *Office of the Director of Equality Investigations*) créé en Irlande par décision du *Employment equality Act from 1998*. Au départ, ce tribunal avait compétence dans le domaine de l'égalité de traitement dans le travail et l'emploi mais, après l'*Equal Status Act from 2000*, la compétence a été élargie à d'autres domaines de l'égalité<sup>39</sup>. Il s'agit d'une instance officielle à nature parajudiciaire qui fonctionne dans le cadre du Ministère de la Justice et a pour fonction l'investigation et la médiation des plaintes pour discrimination illégitime (*unlawful discrimination*), la discrimination de genre en étant une.

IV. Finalement, nous soulignons, de par l'important rôle qu'elles peuvent jouer pour augmenter l'effectivité du principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes pour un travail égal ou à valeur égale,

---

<sup>38</sup> Cf., pour plus de détails, L. CHRISTENSEN, Lars, *Equal Pay in Norway -- An Introduction* cit, 8 ss.

<sup>39</sup> Cf., sur ce point, RUARI GOGAN, *Equal Pay in Ireland. Legal mechanisms for seeking redress*, communication présentée dans le cadre du projet «Garantir les droits en matière d'égalité salariale», Sintra, 7-9 novembre 2002, 3 ss.

la prévision de mesures qui garantissent la protection des travailleurs et des travailleuses qui souhaitent exercer leurs droits en la matière, contre les représailles des employeurs.

A signaler, dans ce cas, et dans la mesure où il s'avère complet, le système de protection portugais qui institue trois règles (art. 11 de la *Lei da Igualdade*), à savoir:

- La règle qui interdit à l'employeur de «licencier, appliquer des sanctions ou, de quelque forme que ce soit, porter préjudice à la travailleuse parce qu'elle a fait une réclamation en alléguant une discrimination» (art. 11, n° 1)<sup>40</sup>
- La règle selon laquelle «jusqu'à la preuve du contraire, l'application de toute sanction à la travailleuse est présumée abusive pendant un an après la date de dépôt de la réclamation fondée sur une discrimination», y compris la sanction de licenciement (art. 11 n° 2)
- La règle accordant à la travailleuse le droit à une indemnité compensatrice renforcée dans le cas de violation du n° 1 de cet article (art. 11 n° 3).

## **6. Lutter contre le stigmate de la répartition traditionnelle des rôles sociaux dans le monde du travail et de la famille – quelques pistes.**

I. Le dernier champ problématique pour rendre effectif le principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes identifiée au cours de notre investigation se rapporte à la répartition traditionnelle des rôles sociaux entre femmes et hommes qui privilégie l'insertion familiale des premières et le développement professionnel des seconds.

C'est également, tous le reconnaissent, le domaine du principe de l'égalité de traitement pour lequel l'intervention normative a une portée plus limitée et moins de possibilités de succès de par la nature sociologique du problème.

---

<sup>40</sup> Le système juridique français (art. L - 123-5 du Code du travail), par exemple, va, lui aussi, dans ce sens en ce qui concerne le licenciement.



II. Malgré ces difficultés, l'analyse à laquelle nous nous sommes consacrés nous a permis de déterminer que deux types de mesures constatées dans différents Etats peuvent contribuer à ouvrir la voie au changement en matière de répartition des rôles sociaux, à savoir:

1. D'une part, la mise en œuvre de mesures de correction des discriminations qui existent déjà, para le biais du développement du concept d'action positive que le droit communautaire a consacré (Dir. 207/76 et art. 141 n° 4 du TCE) dans une perspective substantielle du principe de l'égalité et que plusieurs Etats ont reconnue et appliquent – la prévision de mesures d'action positive se retrouve, entre autres, dans le système juridique portugais (art. 3 n° 2 de la *Lei da Igualdade*), le système juridique français (art. L.123-3 du *Code du travail*), le système italien (*Legge 10 aprile 1991, n. 125 «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*).
2. D'autre part, l'évidence du rapport qui existe entre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes (y compris, de l'égalité du traitement rémunérateur) et la matière de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale (y compris, la protection de la maternité), non pas dans la perspective traditionnelle du droit communautaire et de bon nombre d'Etats membres pour lesquels le système de la maternité était considéré une exception (légitime) au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes travailleurs<sup>41</sup>, mais tout autrement, dans une perspective qui intègre la protection de la maternité dans le domaine plus vaste de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle et qui

fait la promotion de l'équilibre entre hommes et femmes au sens de cette conciliation qui s'avère être une condition de l'efficacité du principe d'égalité même – c'est cette position que l'on trouve déjà dans les systèmes juridiques tels que le

---

<sup>41</sup> C'est la position que met en évidence l'art. 2 n° 3 de la Dir. 207/76, du 9 février 1976, relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le travail et l'emploi et qui domine encore le droit communautaire, la récente révision de cette directive, par la Dir. 2002/73/CE, du 23 septembre 2002, maintenant cette prise de position.

portugais (dans la LPMP), l'italien (qui prévoit même l'adoption de mesures d'action positive pour promouvoir l'équilibre entre les travailleurs des deux sexes dans la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (art. 1 n° 2 e) de la *Legge 10 aprile 1991, n. 125 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo- donna nel lavoro*) mais qui n'est pas encore dominante dans le droit communautaire malgré la nouvelle appréhension de l'articulation de ces deux matières qui apparaît dans certains instruments normatifs (cf., dans cette optique, la *Rés. du Conseil du 29 Juillet 2000 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie professionnelle et la vie familiale*)<sup>42</sup>.

**III.** La référence à ce type de mesures dans le cadre d'un rapport sur l'égalité salariale exige une explication complémentaire. Cela se justifie dans la mesure où l'analyse de diagnostic à laquelle nous avons procédé nous a permis de constater qu'une grande partie des discriminations salariales détectées le sont au niveau des rémunérations complémentaires. Or, nul ne met en doute que la discrimination à ce niveau est fréquemment la conséquence d'une disponibilité moindre des femmes due à la nécessité d'assister la famille, et est aussi, la conséquence des interruptions de la carrière ou des choix de formes de travail atypiques plus fréquentes chez les femmes justement pour cause de raisons familiales.

C'est pourquoi nous défendons que des interventions ayant pour objectif la correction des inégalités de fait, existant déjà, par le biais d'actions positives et, en particulier des interventions normatives de promotion de l'équilibre en matière de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ne peuvent que contribuer à diminuer le *gap salarial* entre hommes et femmes et à augmenter l'effectivité du principe de l'égalité de rémunération.

---

<sup>42</sup> Dans cette perspective de lier le thème de la maternité et de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle et le principe de l'égalité de genre, cf. M. ROSARIO PALMA RAMALHO, «*Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar – uma condição para a igualdade de mulheres e homens na União Europeia*» communication présentée lors de la Conférence européenne sur la maternité, la paternité et la conciliation de la vie professionnelle et familiale – initiative de la présidence portugaise (Evora, Université, 19 et 20 mai 2000) ainsi que «*Protection de la maternité et articulation de la vie professionnelle par les hommes et les femmes – Une nouvelle problématique*» in L'égalité entre femmes et hommes et la vie professionnelle, Actes du colloque de l'Association française des femmes juristes (AFFJ) et de l'European Women Lawyers Association (EWLA), sous presse, en France, Dalloz Editeur.

## 7. Conclusions

I. L'analyse en *picking* que nous venons de faire nous permet d'établir un certain nombre de conclusions à caractère général, à savoir:

- malgré la méthode peu orthodoxe que nous avons suivie pour apprécier les différents systèmes juridiques, dans le respect de l'objectif pratique de cette Etude, notre analyse met en évidence que la plupart des pays sont préoccupés par la faible effectivité du principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes effectuant un travail égal ou à valeur égale;
- certaines mesures ont été prises pour augmenter l'effectivité du principe de l'égalité salariale, mais les progrès que ces mesures entraînent varient de pays à pays ce qui ne peut que réfléchir les différents stades de développement du principe lui-même dans ces pays, et que nous avons pu constater au cours de l'analyse de diagnostic de cette étude.

II. Cette situation nous conduit à penser que le perfectionnement du système de protection de l'égalité salariale par voie normative est non seulement possible mais aussi utile. Toutefois, notre recherche démontre aussi que d'autres voies existent pour cette intervention, leur choix dépassant le cadre strictement technico-juridique de notre analyse.

C'est la raison pour laquelle, dans la dernière partie de ce travail, nous nous limiterons à indiquer certaines pistes pour les interventions normatives possibles en la matière, certaines étant le résultat de notre analyse et d'autres des suggestions des partenaires du projet, sans tenir compte ni du degré de développement du principe dans chacun des systèmes, ni des traditions juridiques et socioculturelles dominantes dans chaque contexte, qui devront cependant être prises en compte lorsque des mesures concrètes seront adoptées.

#### **IV - PROMOUVOIR L'EFFECTIVITE DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION: QUELQUES SUGGESTIONS NORMATIVES ET DE BONNES PRATIQUES**

##### **1. Considérations générales: la nécessité d'un cadre normatif intégré pour la promotion de l'effectivité du principe de l'égalité salariale et la nécessité de faire participer tous les partenaires à cette promotion**

**I.** Nous avons déjà pu conclure dans le chapitre précédent, qu'il s'avérait nécessaire de procéder au perfectionnement des normes pour augmenter l'effectivité du principe de l'égalité de rémunération entre travailleuses et travailleurs effectuant un travail égal ou à valeur égale. Nous allons donc consacrer la dernière partie de cette étude à la présentation de quelques suggestions normatives et de bonnes pratiques pouvant elles aussi y contribuer.

Ces suggestions normatives et de bonnes pratiques sont fondées, d'une part sur les conclusions issues de notre étude comparée et, d'autre part, sur les suggestions en la matière faites par les partenaires de ce projet, qui se sont avérées précieuses.

**II.** Avant de les énoncer, trois observations à caractère général s'imposent à la suite de notre analyse: la première concerne le cadre de l'intervention normative requise en la matière; la seconde concerne les destinataires des normes et des suggestions de bonnes pratiques qui pourraient être mises en œuvre; la troisième concerne ce qui nous paraît s'avérer la condition politique *sine qua non*, quelles que soient les mesures, pour leur succès: il s'agit de la prise de conscience des pouvoirs publics de l'importance de cette matière et, pour pouvoir la développer, de la nécessité impérieuse d'investir aussi bien sur le plan financier que sur le plan de l'intervention de contrôle et du suivi des mesures adoptées.

**III.** La première observation d'ordre général, à laquelle notre analyse nous a conduit, est que l'effectivité du principe de l'égalité salariale sera difficilement atteinte par le biais d'interventions normatives ponctuelles et à portée parcellaire car elle exige un cadre normatif cohérent et intégré qui s'applique aux différents aspects concernés dans la mise en œuvre du principe.

Néanmoins, cette conclusion ne peut être dissociée de celle issue de la diversité des systèmes juridiques des Etats membres de l'Union, celle de la reconnaissance de la diversité des voies possibles pour atteindre l'objectif prétendu, à savoir, augmenter l'effectivité du principe.

Ces conclusions se basent sur deux constatations:

- la première, est la constatation que l'ensemble des pays reconnaît combien il est difficile de mettre en œuvre ce principe, et cela dans des systèmes juridiques très différents et des perspectives d'abordage de ce problème dans tous ses contextes fort différentes aussi;
- la deuxième est la constatation que le manque d'effectivité du principe est normalement dû à l'interaction d'un ensemble de facteurs de nature variée, les facteurs les plus importants étant différents d'un pays à l'autre, en fonction du niveau de développement économique, des traditions culturelles et, bien sûr, des législations du travail respectives.

Ceci dit, nous estimons que, avant de procéder à l'adoption d'une mesure quelconque de promotion de l'effectivité du principe de l'égalité salariale il faut déterminer quels sont les points les plus vulnérables de chacun des systèmes juridiques en ce qui concerne ce principe – cette tâche revenant, naturellement, à chacun des Etats, même sous le contrôle des organes communautaires compétents.

Cette évaluation étant terminée, les mesures les plus adéquates pour garantir la mise en œuvre et l'efficacité du système en question pourront être déterminées, plusieurs directions étant possibles, aussi, à ce niveau. C'est pourquoi, en ce qui concerne le cadre des mesures à adopter, dans les systèmes qui sont déjà relativement efficaces et complets il peut suffire de prévoir des mesures normatives à incidence ponctuelle ou la promotion de bonnes pratiques dans tel ou tel domaine, alors que, dans d'autres systèmes il faudra prévoir une intervention normative plus large et dirigée dans plusieurs directions.

Il faut, également, tenir compte du fait que certaines mesures sont plus faciles à mettre en application dans certains systèmes alors que d'autres systèmes sont plus réceptifs à d'autres modèles qui correspondent mieux à leurs caractéristiques. Toute importation des solutions expérimentées dans d'autres contextes semble donc dangereuse sans une réflexion préalable sur leur adéquation à la réalité du pays importateur.

**IV.** La deuxième observation d'ordre général à laquelle nous a conduit notre analyse est qu'il est nécessaire d'impliquer tous les partenaires sociaux concernés par ce thème dans l'intervention normative qui sera faite – à savoir, les travailleurs et les employeurs, leurs associations représentatives, en particulier les associations patronales et syndicales, les instances administratives ayant compétence pour les inspections en matière de travail et les instances judiciaires.

C'est là, pour nous, un des aspects les plus importants car, comme nous avons pu le constater, le manque d'effectivité du principe peut avoir pour origine différents facteurs et peut être la conséquence de l'activité (ou de l'inertie) de certains de ces acteurs.

C'est pour cette raison également que nous recommandons des interventions normatives qui tendent vers un système de protection intégré plutôt que des interventions purement parcellaires s'occupant d'un aspect particulier de la problématique du principe, ces mesures devant s'adresser aux différents acteurs ayant part à ce processus.

Qu'il nous soit permis de rappeler combien les situations des différents pays sont hétérogènes et combien les traditions varient dans les différentes législations du travail en ce qui concerne le rôle imparti à chacun des partenaires impliqués; ainsi, par exemple, dans la législation du travail germanique bien ancrée dans la notion de co-gestion, un modèle du type canadien peut être efficace et facile à introduire pour éliminer les discriminations salariales pour un travail égal ou à valeur égale dans les différentes catégories de travailleurs, dans la mesure où il suppose un dialogue direct entre l'employeur et les travailleurs au sein même de l'entreprise; par contre, dans un système comme celui du Portugal, où la discussion des clauses contractuelles (y compris, la détermination de la rémunération et des catégories professionnelles) incombe, exclusivement, aux associations syndicales, la mise en œuvre d'une mesure de ce type pourra se heurter à des résistances; en outre, dans des pays étant traditionnellement très dynamiques en matière de négociation collective il pourrait s'avérer plus facile d'introduire des

mesures comme celles prévues dans la législation française pour donner plus de poids à ce thème lors de la négociation collective mais il peut s'avérer plus difficile d'obtenir l'intervention du Gouvernement en la matière dans les modalités prévues pour cette intervention dans le système français.

En somme, il s'impose de tenir compte de la nature générale de la législation du travail de chacun des Etats ainsi que de ses traditions socioculturelles pour déterminer les mesures les plus adéquates à la mise en œuvre de l'objectif.

V. La dernière observation d'ordre général sur l'intervention normative en la matière que nous voulons faire, sort quant à elle, du domaine juridique. À notre avis, le succès de toute mesure de promotion de l'effectivité du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes effectuant un travail égal ou à valeur égale dépend d'une condition politique préalable: la prise de conscience, par les pouvoirs politiques, de l'importance de ce sujet et, par conséquent, de la nécessité d'investir pour que cet objectif puisse être mis en œuvre.

Cette conclusion naît de la constatation à laquelle notre étude nous a conduit que les mesures apparemment les plus efficaces pour promouvoir ce principe impliquent toujours l'Etat même si sa participation peut se faire sous différentes formes et selon des *timings* d'intervention qui varient.

Dans ce contexte nous pouvons affirmer que la promotion de l'effectivité du principe dépend de l'action et de la volonté des employeurs et des travailleurs mais exige aussi que les pouvoirs publics s'y attachent par le biais de mesures d'aide financière quand elles sont nécessaires pour mener à bien les plans d'égalisation salariale, tout comme en matière de contrôle et de suivi des solutions adoptées.

VI. Ces considérations étant posées, nous allons maintenant énoncer certaines suggestions normatives qui peuvent contribuer à la promotion de l'effectivité du principe de l'égalité rémunératoire, dans les secteurs à problème du principe, déjà mises en évidence précédemment.

Ces suggestions vont être présentées dans leur globalité et sans tenir compte concrètement des systèmes juridiques quels qu'ils soient car il s'agit, à peine, de pistes en vue d'une intervention normative possible mais qui présuppose, pour chaque Etat, une évaluation de ses nécessités spécifiques et des objectifs à atteindre, compte tenu du cadre normatif déjà existant et des défauts qu'il présente. Si cela se justifie nous

énoncerons également, et en même temps, certaines bonnes pratiques pour la promotion de cet objectif.

Finalement, il faut dire que nous n'allons pas accompagner les suggestions normatives et de bonnes pratiques proposées des justifications habituelles puisque leur raison d'être est la conséquence de l'analyse présentée dans les chapitres précédents de cette étude. Ce n'est que dans des cas ponctuels que nous apporterons des justifications additionnelles.

## **2. Suggestions normatives et de bonnes pratiques pour augmenter la visibilité du principe de l'égalité de rémunération**

Si l'on prend pour base les différents domaines où nous avons pu constater la nécessité d'augmenter la visibilité du principe de l'égalité salariale – visibilité formelle au niveau de la loi, visibilité au sein de la négociation collective, visibilité au sein des entreprises et visibilité pour les instances administratives de contrôle et pour les instances judiciaires<sup>1</sup> - nos suggestions normatives et de bonnes pratiques sont les suivantes:

1. Pour assurer la visibilité du principe au niveau de la loi, les mesures que nous pouvons suggérer sont, entre autres :
  - Une norme garantissant formellement une pleine dignité (*verbi gratia*, dignité constitutionnelle) au principe de l'égalité de genre et en y soulignant la valence salariale, dans le cadre des sources normatives de droit interne
  - La référence obligatoire au principe de l'égalité rémunératoire dans les normes légales, quand cela se justifie
  - La norme imposant la pondération expresse de la valence de l'égalité de genre, à propos de l'élaboration de toute norme juridique ayant de l'importance dans le domaine du travail, de la sécurité sociale et du droit de la famille; et une norme imposant la pondération expresse de la

---

<sup>1</sup> Cf., *supra*, Partie III, point 3.



valence salariale du principe de l'égalité de genre dans tous les cas où les normes en question peuvent avoir des effets directs ou indirects sur les rémunérations

- Une norme instituant l'obligation de garantir l'objectif communautaire du *mainstreaming* de l'égalité de genre en matière de valence salariale, dans les politiques de l'Etat pour l'emploi, les conditions de travail, la protection de la maternité et de la paternité et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ainsi que la sécurité sociale, par le biais, notamment de l'instauration de l'obligation d'intervention (à titre consultatif) des organes administratifs et des ONG les plus représentatives, ayant compétence spécifique en matière d'égalité pour définir ces politiques, et au processus d'élaboration de ces mesures.
2. Pour promouvoir la visibilité du principe au cours de la négociation collective, entre autres, les mesures prévues, par exemple, dans le système juridique français<sup>2</sup> ainsi que dans celui du Québec, avec les adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires dans chacun des systèmes (*verbi gratia* en ce qui concerne le système du Québec<sup>3</sup> qui est pensé directement pour le contexte entrepreneurial) et notamment:
- Une norme disposant que le sujet de la promotion de l'égalité de genre dans sa valence rémunératoire ou l'approbation de plans visant cet objectif soit contenu obligatoire des conventions collectives
  - Une norme imposant, à cet effet, que soient faites des appréciations périodiques, par sexe, qui permettent une comparaison de la situation des travailleurs et des travailleuses dans les entreprises, en ce qui concerne la rémunération (dans son sens le plus large), les postes de travail et les catégories professionnelles, le type de contrat, etc.

---

<sup>2</sup> Dont nous avons parlé, *supra*, Partie III, point 3.2. Pour la justification de cet ensemble de recommandations, *cf.* le même point.

<sup>3</sup> *Supra*, Partie III, point 4.4, paragraphe II.

- Une norme rendant obligatoire la constitution de commissions spécialisées en matière d'égalité de genre ou même de commissions spécialisées en matière d'égalité salariale (modèle du Québec) au sein des entreprises d'une certaine dimension (soit au niveau des délégués syndicaux, soit à celui des comités d'entreprise, mixtes, ou même avec des représentants de l'employeur) ainsi qu'au sein des institutions représentatives des travailleurs (*verbi gratia*, dans les associations syndicales); accessoirement, une norme qui garantisse que les femmes sont effectivement représentées dans ces structures et que ces commissions interviennent dans la négociation collective
  - Une norme prévoyant la participation directe des institutions publiques (et le cas échéant privées à condition qu'elles soient assez représentatives) ayant compétence en matière d'égalité, aux organes de concertation de ces institutions lors de l'élaboration des accords de concertation sociale
  - Comme bonne pratique, la promotion d'actions de formation et de sensibilisation sur le sujet, dont les destinataires privilégiés seraient, notamment, les associations syndicales et patronales.
3. Pour assurer la visibilité du principe au niveau des entreprises et aux travailleurs eux-mêmes, nous recommandons entre autres, les mesures suivantes:
- Une norme imposant à l'employeur de tenir des registres actualisés et par sexe relativement à l'embauche des travailleurs et aux aspects les plus importants de leur statut de travailleur, à savoir, la répartition par catégories professionnelles et par fonctions et postes de travail, la rémunération et les prestations complémentaires, le temps de travail, l'assiduité, la formation, les vicissitudes contractuelles
  - Une norme permettant la consultation de ces registres aux représentants des travailleurs en matière d'égalité ainsi qu'aux instances administratives responsables des inspections compétentes

- Des normes concernant l'élaboration de rapports de monitoring de la situation comparée des travailleurs de l'entreprise, par sexe
  - Une norme instituant le devoir d'afficher les droits des travailleurs en matière d'égalité de genre dans un endroit bien visible de l'entreprise, ou de faire mention de ces droits dans le règlement de l'entreprise, ainsi qu'une norme imposant l'obligation d'informer le travailleur de ses droits (quelques partenaires l'ont suggérée<sup>4</sup>)
  - Des bonnes pratiques de promotion d'actions de formation et de sensibilisation en la matière, s'adressant aux employeurs et aux travailleurs.
4. Pour assurer la visibilité du principe au niveau des services administratifs de l'inspection et des tribunaux, nous recommandons, entre autres, les mesures suivantes:
- Une norme attribuant une compétence spécialisée en matière d'égalité de genre aux services publics d'inspection
  - Une norme imposant aux entreprises le devoir de communiquer, aux services publics d'inspection les rapports qu'elles élaborent en matière d'égalité
  - Une norme imposant des inspections périodiques portant spécifiquement sur cette matière
  - La bonne pratique de l'inclusion, dans les programmes des cours supérieurs de Droit, de Sociologie et de Gestion, au niveau des licences et des *post graduations*, du thème de l'égalité de genre dans les disciplines qui touchent directement ou indirectement le travail, la sécurité sociale, la famille, le droit communautaire, les ressources humaines, etc.

---

<sup>4</sup> En effet, le manque d'information des travailleurs sur leurs droits en matière de discrimination salariale et sur les instances auxquelles ils doivent s'adresser et comment le faire en cas de traitement discriminatoire est, selon les partenaires, l'une des principales raisons de l'absence de réclamations pour cause de discriminations salariales (DGCT). Or il existe une obligation générale d'information de l'employeur au travailleur pour ce qui est des aspects les plus importants de leur régime contractuel, par force du droit communautaire – Dir. n° 91/533/CEE, du Conseil, du 14 octobre 1991 – qui a été intégrée dans les législations de la plupart des Etats membres (*cf.* pour le droit portugais le D.L. n° 5/94, du 11 novembre 1994) et cet aspect du régime juridique du travail justifie pleinement son inclusion dans ce devoir d'information.

- La bonne pratique de la promotion d'actions de formation et de sensibilisation concernant ce thème et s'adressant particulièrement aux magistrats et aux services publics d'inspection.

### **3. Suggestions normatives facilitant l'intégration des notions opératives du principe: notion de rémunération, notions de discrimination directe et indirecte, notions de travail égal et à valeur égale**

I. En ce qui concerne la notion de rémunération, nous avons déjà constaté<sup>5</sup> que grâce au développement dont elle a fait l'objet dans la jurisprudence communautaire et à la large portée que lui ont attribuée les Etats membres, c'est, parmi les concepts opératifs du principe, celui qui pose le moins de difficultés.

Nous allons donc, simplement, recommander que soit assurée la prévention dans les systèmes où le principe de l'égalité salariale s'avère plus large à savoir quand il recouvre la valence de genre, sujet qui nous occupe ici. Il faudra, dans ce cas, garantir que la notion de rémunération, dans le champ de la valence de genre, est, effectivement, prise en compte aussi largement que le droit communautaire l'exige, même si pour d'autres applications du principe général on peut en tenir compte dans un sens plus limité<sup>6</sup>.

Naturellement, l'application du Droit aux situations concrètes sera déterminante et ne justifie donc aucune suggestion normative.

En ce qui concerne les bonnes pratiques, nous estimons que la promotion d'actions de formation pour faire connaître la riche jurisprudence communautaire en la matière n'est pas à dédaigner, aussi bien auprès des instances responsables de l'inspection et des tribunaux, qu'auprès des entreprises et des représentants des travailleurs, car la révélation des avantages que cette jurisprudence a introduit dans la notion de

---

<sup>5</sup> Cf., *supra*, Partie III, point 4.2.

<sup>6</sup> Comme nous l'avons déjà signalé, ce point est particulièrement important dans le cas du droit portugais.

rémunération, en vue de l'application du principe de l'égalité, contribue, en soi, à faciliter la détection des cas de discrimination.

**II.** En ce qui concerne les notions de discrimination directe et indirecte, l'étude comparée à laquelle nous avons procédé<sup>7</sup> et, notamment, sur les fluctuations de l'interprétation de ces notions, ainsi que les réponses des partenaires du projet au questionnaire, à ce propos<sup>8</sup>, et, en particulier les références des partenaires aux difficultés de la détection des pratiques discriminatoires, justifie la suggestion de compléter ces notions existant déjà dans la plupart des systèmes juridiques par le biais d'une norme qui énumère des indicateurs de discrimination, rendant ainsi plus facile l'intégration de leur contenu et la détection des pratiques discriminatoires par les responsables de l'application du droit (comme l'ont suggéré certains partenaires – CIDM, CSM). Parmi ces indicateurs, il faut mettre en relief des éléments statistiques comme ceux contenus dans le système du Québec<sup>9</sup>, qui, étant très objectifs, facilitent la détection et la preuve des situations de discrimination.

**III.** En ce qui concerne la notion de travail égal et, surtout, la notion de travail à valeur égale – reconnue, par l'ensemble des partenaires du projet comme étant la notion la plus difficile à mettre en œuvre<sup>10</sup> - nous renvoyons au modèle normatif mis au point par le Québec<sup>11</sup>, modèle très complet et particulièrement adapté à la lutte contre les situations de traitement discriminatoire entre catégories de travailleurs (discriminations systémiques) et pour contrer les effets pervers de la ségrégation du marché du travail en raison du genre.

Même si ce modèle pré suppose des adaptations pour pouvoir l'appliquer dans certains pays européens, les mesures suivantes, parmi d'autres, semblent pouvoir être très efficaces<sup>12</sup>:

---

<sup>7</sup> Cf., *supra*, Partie III, point 4.3.

<sup>8</sup> Cf., *supra*, Partie II, point 2.1 et points 3.2, 3.3 et 3.4.

<sup>9</sup> Cf., *supra*, Partie III, point 4.4.

<sup>10</sup> En effet, l'un des facteurs indiqués par l'ensemble des partenaires comme posant les plus grosses difficultés pour la détection et la preuve de la discrimination salariale en vue de la comparaison avec un autre travail (IGT, DGCT, CIDM, CSM, IGMSST), est justement la difficulté de déterminer la valeur du travail effectué. Certains partenaires considèrent, également que la mise en œuvre de cette notion est d'autant plus difficile que les systèmes d'évaluation de la prestation professionnelle dans les entreprises sont insuffisants (IGT).

<sup>11</sup> Cf., *supra*, Partie III, point 4.4 particulièrement le paragraphe II.

<sup>12</sup> Cf., en particulier, *supra*, Partie III, point 4.4 paragraphe III.

- Pour faciliter la détection des situations de discrimination, l'ensemble de mesures ayant pour objectif la détermination des catégories d'emplois et de postes de travail à prédominance féminine et masculine dans l'entreprise, notamment par le recours à des données statistiques telles le pourcentage absolu d'hommes et de femmes dans les différentes catégories et la comparaison entre le pourcentage de travailleurs d'un sexe dans une catégorie donnée et l'ensemble des catégories de l'entreprise dans ce secteur de l'activité économique dans d'autres entreprises; mais aussi en ayant recours à des éléments sociologiques connus et se rapportant à la situation en question.
- Pour intégrer la notion de travail égal, les normes qui répertorient les critères de comparaison du travail, en faisant appel à des éléments objectifs (comme les diplômes, le degré de responsabilité, l'expérience professionnelle et des conditions de travail identiques) mais aussi l'obligation d'attribuer, pour les autres éléments à prendre en compte, la même pondération à des facteurs traditionnellement associés aux hommes (comme la force physique et une plus grande disponibilité en matière de temps ou l'assiduité) et à des facteurs traditionnellement associés aux femmes (comme la minutie, l'attention ou la productivité en fonction du temps disponible).
- La norme qui garantit que ces paramètres d'évaluation des fonctions sont applicables à l'ensemble des entreprises.
- La norme qui garantit l'intervention paritaire de travailleurs des deux sexes dans la détermination et la pondération relative des critères d'évaluation des fonctions (ou par le biais de leur intégration dans la commission de l'égalité ou la commission salariale constituée dans l'entreprise, au sein de la commission des travailleurs ou selon des règles *ad hoc*, ou en garantissant cette intervention quand le sujet est discuté au niveau des associations syndicales).
- La norme qui garantit que les paramètres d'évaluation des fonctions sont connus des intéressés.

Tout particulièrement en ce qui concerne les normes d'orientation de l'évaluation des fonctions, il s'avère nécessaire de préciser les points

suivants, conformément aux suggestions des partenaires du projet, à savoir:

- les paramètres d'évaluation des fonctions doivent être pondérés dans leur ensemble et non pas d'une façon isolée (suggestion de la DGCT)
- il faut souligner le caractère nécessairement non restrictif des critères pour que soit garantie la flexibilité du système (conformément à la suggestion de plusieurs partenaires – DGCT, CEJ, IGT et IGMSST).

#### **4. Suggestions normatives pour augmenter l'opérationnalité des règles de l'égalité rémunératoire sur le plan pratique et au niveau de la procédure**

Dans ce domaine problématique du principe, les suggestions normatives que nous allons faire naissent de l'analyse comparée effectuée<sup>13</sup> et des suggestions des partenaires du projet.

Nous allons, parmi tant d'autres, souligner certaines suggestions normatives et de bonnes pratiques en matière de conventions collectives, de procédure, de protection effective des travailleurs prétendant exercer leurs droits en la matière, et, finalement, des suggestions encourageant positivement à l'observance spontanée des prescriptions légales et communautaires en la matière.

1. Pour augmenter l'effectivité du principe au niveau des conventions collectives, les mesures suivantes peuvent, entre autres, apporter leur contribution:
  - La prévision légale de la nullité, de plein droit, des clauses des instruments collectifs de réglementation du travail contraires au principe
  - Accompagnant la mesure ci-dessus, une norme prévoyant le remplacement automatique de ces clauses par le traitement salarial, le plus favorable, ou par une interprétation de la clause conforme au

---

<sup>13</sup> Cf., *supra*, Partie III, point 5.

principe de l'égalité (notamment en ce qui concerne la détermination des catégories professionnelles)

- En tant que bonne pratique, l'élaboration d'un travail d'évaluation et d'analyse comparée de la nomenclature et des contenus fonctionnels des catégories professionnelles des conventions collectives pour détecter les catégories clairement définies en fonction du genre<sup>14</sup> pour pouvoir, le cas échéant, encourager les partenaires de la négociation à procéder à leur respective «fusion» dans une catégorie unique pour les hommes et pour les femmes lors de la révision des conventions<sup>15</sup>
  - En tant que bonne pratique, l'encouragement des partenaires sociaux à indiquer, dans les conventions collectives, les facteurs d'évaluation objective des fonctions qui puissent contribuer à l'intégration du concept de travail à valeur égale.
2. Pour promouvoir l'effectivité du principe sur le plan judiciaire et faciliter la preuve de la situation de discrimination salariale au procès, les mesures suivantes (suggérées, pour la plupart, par les partenaires du projet) pourront s'avérer utiles :
- Pour faciliter la proposition d'actions en la matière, une norme conférant la légitimité processuelle directe (à savoir indépendante de la représentation concrète d'un travailleur) aux institutions représentatives des travailleurs (associations syndicales et comités d'entreprise), notamment pour ce qui est des pratiques discriminatoires qui concernent un groupe de travailleurs

---

<sup>14</sup> Il faut tenir compte du fait, qu'au Portugal, ce travail est déjà effectué par l'Observatoire pour l'égalité dans la négociation collective et dans les conventions collectives.

<sup>15</sup> Pour justifier cette mesure, dans le cas du Portugal les partenaires nationaux du projet (CIDM et IGMSST, par exemple) ont établi que la discrimination salariale est, fréquemment, la conséquence de l'intégration des travailleurs dans des catégories formellement différentes mais auxquelles correspond substantiellement une fonction qui intègre les mêmes tâches, raison pour laquelle des catégories artificielles visant cet objectif existent dans bon nombre de conventions. En outre, dans le cas portugais, les catégories professionnelles inscrites dans les conventions ont été définies il y a bien longtemps et n'ont pas été réévaluées dans les successives révisions des instruments collectifs, ce qui justifie, *per se*, l'obligation de leur révision.



ou qui se rapportent à des catégories professionnelles déterminées<sup>16</sup>

- Dans ce même objectif, une norme attribuant la légitimité processuelle aux institutions publiques ayant compétence en matière d'égalité (norme suggérée par la CSM)
- Pour faciliter la preuve de la situation de discrimination salariale lors du procès, des normes qui présentent des critères objectifs d'évaluation des fonctions mais aussi, évidemment, des normes de renversement de la charge de la preuve, et que plusieurs partenaires (DGCT, CSM) ont considérées comme très importantes étant donné les difficultés de prouver ces situations
- Comme complément du système d'inversion de la charge de la preuve, une norme qui garantisse au juge la possibilité d'avoir accès officieusement aux situations de discrimination salariale détectés lors des jugements même quand elles n'ont pas été alléguées par les parties (suggérée par la CSM)
- Dans le même objectif de faciliter la preuve de situations de discrimination, une norme instituant un principe de décision favorable au travailleur discriminé dans le cas de doute (suggérée par la DGCT)
- Egalement pour faciliter la preuve, une norme établissant la présomption de discrimination salariale, à partir de la constatation d'un *gap* salarial important entre les travailleurs des deux sexes dans les bilans/les tableaux du personnel des entreprises (à signaler, toutefois que la condition pour l'efficacité de cette norme est l'obligation

---

<sup>16</sup> Spécifiquement dans le système portugais, nous attirons l'attention sur le fait que les partenaires nationaux du projet ont désigné comme étant l'un des motifs qui explique l'absence de plaintes et de procès judiciaires relatifs à des discriminations salariales en raison du genre, bien que selon la *communis opinio* ces situations soient très fréquentes, la crainte de mesures de rétorsion de la part des employeurs. Dans ce contexte, une norme reconnaissant la légitimité processuelle aux associations syndicales et aux comités d'entreprise qui peuvent ainsi intenter ces procès sans avoir à le faire en représentation de travailleurs déterminés peut rendre le système beaucoup plus efficace. En outre, étendre cette légitimité processuelle directe aux comités d'entreprise, notamment dans les systèmes qui, comme le Portugal, l'ont déjà accordée aux associations syndicales peut se justifier par l'articulation de plusieurs facteurs: le manque de représentativité syndicale dans certains secteurs, une sensibilité des comités d'entreprise à ces problèmes éventuellement plus forte étant donné leur intervention au sein de l'entreprise; l'évidente absence d'effectivité de la norme existant prouvée par le fait que, depuis l'entrée en vigueur de la loi en 1997, aucune action judiciaire n'a été intentée par les associations syndicales.

d'élaborer ces tableaux du personnel en tenant compte du sexe des travailleurs

- Egalement en matière de preuve et en l'absence d'un terme de comparaison possible avec un autre travailleur concret (dans les discriminations individualisées) ou en l'absence d'une catégorie professionnelle comparable dans l'entreprise (dans le cas des discriminations systémiques) il peut s'avérer utile d'adopter une norme qui permette de faire la comparaison en renvoyant à une classification nationale des professions, élaborée en suivant des critères de neutralité, par les organes administratifs ayant compétence en matière d'égalité et étant périodiquement revue
  - Egalement en matière de preuve, quand se pose le doute sur la définition du concept d'entreprise et d'employeur lorsque la relation de travail se déroule au sein d'un groupe d'entreprises, en rapport de participation ou de dominance, nous indiquons la suggestion de certains partenaires, dans le sens que la notion de «même employeur» en vue de la comparaison, peut s'appliquer à l'entreprise dominante ou peut prendre pour critère la rémunération moyenne pour la catégorie en question, au sein du groupe entrepreneurial
  - Et encore en matière de preuve et quand il y a flottement sur la contemporanéité des situations à comparer, nous suggérons une norme qui se passe d'une telle condition dans certains cas, la comparaison pouvant alors se faire avec le travailleur qui occupait auparavant ce poste de travail, conformément à l'orientation jurisprudentielle de la CJ.
3. Pour faciliter la rapidité en matière de résolution des problèmes de discrimination salariale et éviter, notamment les lenteurs des procès judiciaires en la matière, les normes suivantes sont recommandées :
- Une norme qui institue la médiation et l'arbitrage pour la résolution des problèmes de discrimination salariale

(par exemple, dans le sens du modèle irlandais<sup>17</sup>, notamment la prévision de l'arbitrage sur ce sujet au niveau des conventions collectives

- Une norme qui institue un *Ombudsman* pour l'égalité ou une fonction équivalente en lui attribuant des pouvoirs d'information, d'inspection et, le cas échéant, de conciliation en la matière (conformément au modèle norvégien<sup>18</sup>, par exemple).
4. Pour assurer la protection des travailleurs contre les réactions de l'employeur aux allégations d'une pratique discriminatoire, les normes suivantes peuvent s'avérer utiles:
- Une norme qui établisse le caractère abusif de toute sanction appliquée par l'employeur en réaction directe à ces réclamations ou sous la forme de sanction d'une autre infraction
  - Des normes qui établissent une présomption d'illégalité du licenciement ou de l'application de toute sanction disciplinaire qui aurait lieu dans un délai déterminé après la réclamation
  - En cas de licenciement pour ce motif, le relèvement de la valeur de l'indemnité due au travailleur quand il ne fait pas l'option de sa réintégration
5. Pour souligner la considérable valeur sociale du principe et promouvoir son effectivité auprès des employeurs, nous recommandons des normes répressives du type suivant:
- La prévision de sanctions d'ordre pécuniaire applicables à l'employeur responsable de pratiques de discrimination salariale
  - La prévision de l'augmentation de la valeur de ces sanctions lorsque la pratique discriminatoire a pour

---

<sup>17</sup> En effet, la lenteur des actions en justice a été signalée par quelques partenaires (DGCT) comme étant l'un des facteurs dissuasifs de la dénonciation de ces situations de discrimination par les travailleurs concernés, et c'est pourquoi la mise en place d'un système de résolution plus rapide pourrait être une solution. Par ailleurs ces moyens de résolution pacifique des conflits du travail sont déjà prévus pour d'autres situations et il est facile de les étendre à d'autres cas. En ce qui concerne spécifiquement le cas portugais, cette solution serait facile à mettre en œuvre puisque est déjà prévu le recours aux mécanismes de conciliation, de médiation et d'arbitrage pour la résolution de conflits découlant de l'interprétation et de l'application des conventions collectives du travail ainsi que pour la résolution des litiges qui émergent des contrats de travail – art. 5 a), *in fine* et c) et art. 30 ss. de la LRCT.

<sup>18</sup> Cf., *supra*, Partie III, 5 et en particulier le paragraphe IV.

motif des situations liées à la maternité et à la paternité ainsi que lorsqu'elle concerne un grand nombre de travailleurs<sup>19</sup>

## **5. Suggestions normatives et de bonnes pratiques pour lutter contre le stigmate de la répartition traditionnelle des rôles sociaux dans le monde du travail et de la famille**

I. C'est là l'aspect problématique du principe où l'intervention normative s'avère le plus limitée et pour les raisons que nous avons déjà signalées<sup>20</sup>, ce qui ne nous empêchera pas de poser quelques suggestions normatives et de bonnes pratiques qui peuvent avoir un effet direct sur le renversement de ce stigmate social et aussi une répercussion positive sur les discriminations salariales:

- Des normes d'action positive pour la promotion de l'embauche des travailleurs du sexe sous-représenté dans les professions à prédominance féminine ou à prédominance masculine, directement par la firme ou indirectement, par le biais de l'association, à cette embauche, d'encouragements d'ordre financier en faveur des employeurs, tels les avantages fiscaux, des

---

<sup>19</sup> Un système de sanctions relativement lourd pour les infractions commises par les employeurs dans ce domaine c'est ce que les partenaires ont suggéré être une contribution à l'effectivité du système de protection de l'égalité salariale, non seulement pour la répression de la pratique discriminatoire en soi, mais comme mécanisme de prévention générale de futures pratiques discriminatoires (argument de la DGCT). L'aggravement de la valeur des amendes dans les cas où la discrimination salariale est la conséquence de motifs touchant à la maternité ou à la paternité, indépendamment du sexe des travailleurs, se justifie par le fait que, selon les partenaires, les pratiques de discrimination salariale sont fréquemment liées à la maternité et à la paternité (argument invoqué par la DGCT). A son tour, l'aggravement de la valeur des sanctions lorsque la discrimination concerne un nombre élevé de travailleurs (selon la DGCT), peut se justifier car il met en évidence un acte délibéré de l'employeur pour violer la loi.

<sup>20</sup> Cf., *supra*, Partie III, point 6.

exemptions ou des réductions temporaires des cotisations à la Sécurité sociale, etc.<sup>21</sup>

- Des normes qui encouragent la conciliation équilibrée de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les travailleurs des deux sexes, en matière de temps de travail, de congés, etc.
- Des bonnes pratiques d'encouragement à la collaboration des entreprises en matière d'assistance aux enfants de leurs travailleurs.

**II.** Nous devons souligner encore la nécessité de toujours pondérer les réflexes, directs et indirects que les normes et bonnes pratiques à instituer ou à développer en matière d'égalité salariale, peuvent avoir sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et, tout particulièrement, sur le régime de protection de la maternité et de la paternité.

---

<sup>21</sup> A signaler que, du point de vue des fondements, le droit communautaire couvre aujourd'hui largement ce type de normes comme nous l'avons déjà dit. Spécifiquement en ce qui concerne le système juridique portugais, plusieurs partenaires de ce projet ont souligné, au titre de justification additionnelle à ce type de mesures d'encouragement d'ordre pécuniaire, la tradition qui existe déjà dans notre système de promouvoir, par cette voie, d'importants objectifs sociaux – en ce sens, les encouragements d'ordre pécuniaire, notamment la suspension ou la réduction temporaire des contributions des employeurs à la Sécurité sociale, mesures mises en place en vue d'encourager l'embauche de jeunes demandeurs du 1<sup>er</sup> emploi, de chômeurs de longue durée ou d'handicapés. Sans chercher à établir une équivalence entre ces cas et les discriminations salariales en raison du genre, nous pouvons cependant ajouter une justification *ad majorem*: le principe de l'égalité étant un principe fondamental de l'ordre juridique communautaire et des systèmes juridiques des Etats membres, sa promotion positive se doit d'être faite avec autant de rigueur.

## LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 – Questionnaire adressé aux partenaires nationaux et transnationaux du projet (version en portugais et version en anglais)

Annexe 2 – Réponses au questionnaire fournies par l'IGT – Inspection générale du travail (Portugal)

Annexe 3 - Réponses au questionnaire fournies par la CIDM – Commission pour l'égalité et les droits de femmes (Portugal)

Annexe 4 - Réponses au questionnaire fournies par la DGAP – Direction générale de l'Administration publique (Portugal)

Annexe 5 - Réponses au questionnaire fournies par le CSM – Conseil supérieur de la magistrature (Portugal)

Annexe 6 - Réponses au questionnaire fournies par l'APG – Association portugaise des gestionnaires et techniciens en ressources humaines (Portugal)

Annexe 7 - Réponses au questionnaire fournies par la DGCT – Direction générale des conditions de travail (Portugal)

Annexe 8 - Réponses au questionnaire fournies par l'IGMSST – Inspection générale du Ministère de la Sécurité sociale et du Travail (Portugal)

Annexe 9 - Réponses au questionnaire fournies par le CEJ – Centre d'études judiciaires (Portugal)

Annexe 10 - Réponses au questionnaire fournies par la CGTP-IN – Confédération générale des travailleurs portugais – Intersyndicale (Portugal)

Annexe 11 - Réponses au questionnaire fournies par le Ministère de la promotion féminine du Luxembourg (Luxembourg)

Annexe 12 – Commentaire de l'*Office of the Director of Equality Investigations* (Irlande)

Annexe 13 - Réponses au questionnaire fournies par le *Deputy Gender Equality Ombudsman in Norway* (Norvège)

## PRINCIPALES RÉFÉRENCES NORMATIVES

*Anti-Discrimination (Pay) Act 1974* – Egalité de rémunération entre hommes et femmes (Irlande)

*Arrêté royal du 1<sup>er</sup> décembre 1975* (Belgique) – il donne force de loi obligatoire à la CCT n. 25 *sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, conclue par le Conseil national du Travail le 15 octobre 1975*

*Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)* – Code civil allemand

CCT n. 25 *sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, conclue par le Conseil national du Travail le 15 octobre 1975*

*Charte des droits et libertés de la personne* (Canada)

*Code du travail* (France)

*Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale* – Communication de la Commission européenne du 17 juillet 1996 (COM (96) 336 final)

*Constitution espagnole*, approuvée en 1978

*Constitution de la République portugaise (CRP)*, approuvée en 1976

*Costituzione della Repubblica Italiana*, approuvée en 1947

*Décret 92-953 du 1<sup>er</sup> avril 1992*, amendé par le *Décret 2001-1035* du 8 novembre 2001 – Egalité professionnelle entre femmes et hommes – contrats d'égalité conclus avec l'Etat pour l'élaboration d'études sur l'égalité de genre et pour l'éradication de situations d'inégalité de fait (France)

*Décret 2001-832 du 12 septembre 2001* – Egalité professionnelle entre femmes et hommes. Rapport base des plans d'égalité de négociation collective en matière d'égalité de genre (France)

*Decreto legislativo n. 196 du 23 mai 2000* – Egalité de traitement entre hommes et femmes (Italie)

*Dir. 75/117/CEE* du Conseil du 10 février 1975 – Application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins

*Dir. 76/207/CEE* du Conseil du 9 février 1976 – Mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

*Dir. 91/533/CEE* du Conseil du 14 octobre 1991 – Devoir d'information de l'employeur

*Dir. 97/80/CE* du Conseil du 15 décembre 1997 – Charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe

*Dir. 2000/43/CE* du Conseil du 29 juin 2000 – Egalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

*Dir. 2000/78/CE* du Conseil du 27 novembre – Cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

*Dir. 2002/73/CE* du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

*DL n° 49408* du 24 novembre 1969 (LCT) – Régime juridique du contrat de travail (Portugal)

*DL n° 392/79* du 20 septembre 1979 – Régime juridique de l'égalité et de la non discrimination en fonction du sexe / *Lei da Igualdade* (Portugal)

*DL n° 519-C1/79* du 29 décembre 1979 (LRCT) – Régime juridique des instruments de réglementation collective du travail (Portugal)

*DL n° 426/88* du 18 novembre 1988 – Régime juridique de l'égalité et de la non discrimination en fonction du sexe applicable aux travailleurs du secteur public (Portugal)

*DL n° 5/94* du 11 novembre 1994 – Devoir d'information de l'employeur

*DL n° 307/97* du 11 novembre 1997 – Egalité de traitement dans les régimes professionnels de la Sécurité sociale

*Equal Pay Act*, approuvé en 1970 (Royaume Uni)

*Employment Equality Act from 1998* (Irlande)

*Equal Status Act from 2000* (Irlande)

*Estatuto de los Trabajadores*, approuvé par le *Real Decreto Legislativo 1/1995* du 24 mars 1995 (Espagne)

*Gender Discrimination Act*, approuvé en 1975 (Royaume Uni)



*Gender Equality Act*, approuvé en 1978 – dernier amendement en juin 2002 (Norvège)

*L. n° 105/97 du 13 septembre 1997* – Egalité de traitement dans le travail et l'emploi (Portugal)

*L. n° 118/99 du 11 août 1999* – Régime juridique des infractions du travail (Portugal)

*Legge 903 del 9 dicembre 1977* – Parité de traitement entre hommes et femmes en matière de travail (Italie)

*Legge 10 Aprile 1991, n. 125* – Actions positives pour la parité homme-femme au travail (Italie)

*Loi du 4 août 1978* – Egalité dans le secteur public (Belgique)

*Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983* – Egalité professionnelle entre hommes et femmes (France)

*Loi n° 89-488 du 10 juillet 1989* – Egalité entre travailleurs et travailleuses – Actions positives (France)

*Loi du 7 juillet 1998, art. 11 bis* – Délégués du personnel pour les questions de l'égalité – «délégué-e-s à l'égalité» (Luxembourg)

*Loi n 2001-397 du 9 mai 2001* – Egalité salariale dans les conventions collectives du travail (France)

*Loi n 2001-1066 du 16 novembre 2001* – Egalité salariale / charge de la preuve (France)

*Loi sur l'équité salariale (1997)* – Egalité salariale (Québec – Canada)

*Plan national pour l'emploi 2001* (Portugal)

*Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974* (Luxembourg)

*Résolution du Conseil du 29 juillet 2000* relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale.

## **PRINCIPALES RÉFÉRENCES JURISPRUDENTIELLES**

Arrêt CJ du 8 avril 1976, affaire 43/75 (DEFRENNE *v.* SABENA, ou Defrenne II)

Arrêt CJ du 15 juin 1978, affaire 149/77 (DEFRENNE *v.* SABENA, ou Defrenne III)

Arrêt CJ du 11 mars 1981, affaire 69/80 (WORRINGHAM *v.* LOYDSBANK Ltd.)

Arrêt CJ du 31 mars 1981, affaire 96/80 (JENKINS *v.* KINSGATE)

Arrêt CJ du 9 juin 1982, affaire 58/81 (COMMISSION *v.* GRAND-DUCHÉ DU LUXEMBOUR)

Arrêt CJ du 20 mars 1984, affaire 75 et 117/82 (RAZZOUK et BEYDOUN *v.* COMMISSION)

Arrêt CJ du 13 mai 1986, affaire 170/84 (BILKA)

Arrêt CJ du 4 février 1988, affaire 157/88 (MURPHY)

Arrêt CJ du 3 juillet 1989, affaire 171/88 (I. RINNER-KUHN *v.* FWW Spezialgebäudereinigung GmbH et Co. KG)

Arrêt CJ du 17 mai 1990, affaire 222/61 (BARBER)

Arrêt CJ du 19 juin 1990, affaire C-213/89 (FACTORTAME)

Arrêt CJ du 7 février 1991, affaire C-184/89 (H. NIMZ *v.* Freie und hanstadt Hamburg)

Arrêt CJ du 4 juin 1992, affaire 360/90 (BÖTEL)

Arrêt CJ du 17 février 1993, affaire 173/91 (COMMISSION *v.* BELGIQUE)

Arrêt CJ du 28 septembre 1994, affaire C-7/93 (BEUNE)

Arrêt CJ du 28 septembre 1994, affaire 200/91 (COLOROLL)

Arrêt CJ du 13 février 1996, affaire 342/93 (GILLESPIE)

Arrêt CJ du 7 mars 1996, affaire C-278/93 (E. FREERS et H. SPECKMANN *v.* Deutsches Bundespost)

Arrêt CJ du 19 novembre 1998, affaire 66/96 (H. PEDERSEN)

Arrêt CJ du 9 février 1999, affaire C-167/97 (REGINA *v.* SECRETARY OF STATE FOR THE HOUSE OF THE LORDS)

Arrêt CJ du 9 septembre 1999, affaire 281/97 (KRUGER)

Arrêt CJ du 16 septembre 1999, affaire 218/98 (ABOULAYE)

Arrêt CJ du 21 octobre 1999, affaire C-333/97 (S. LEWEN et L. DENDA)

Arrêt CJ du 26 juin 2001, affaire 381/99 (S. BRUNHOFER v. BANK DER ÖSTERREICHISCHEN POSTPARKASSE AG)

Arrêt CJ du 17 septembre 2002, affaire C-320/00 (A.G. LAWRENCE v. REGENT OFFICE CARE Ltd u.a)

## QUELQUES ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

BERTELSMANN, K. / RUST, U. – *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne – Allemagne*, Commission européenne, Bruxelles, 1994

BONNECHÈRE, Michèle – *Contrat de travail. Salariés placés dans une situation identique. Différence de traitement non justifiée. Indemnisation. Cour de Cassation (Ch. Sociale), 15 décembre 1998 – Observations*, DS, 1999, 2, 187 – 188.

CALLENDER, R. / MEENAN, F – *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne – Irlande*, Commission européenne, Bruxelles, 1994

CHRISTENSEN, Lars – *Equal Pay in Norway – An Introduction*, communication présentée dans le cadre du projet «Garantir les droits en matière d'égalité salariale», Sintra, 7-9 novembre 2002

CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1991

DRAY, G. – *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, Coimbra, 1999

ECKER, Vivianne / THOMAS, Guy – *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoise en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes*, présenté dans le cadre du projet «Garantir les droits en matière d'égalité salariale», Sintra, 7-9 novembre 2002

FERNANDES, Maria Paula Sá – *Projecto «Garantir os Direitos em matéria de Igualdade Salarial no âmbito do V Programa de Acção para a Igualdade de Oportunidades promovido pela Comissão Europeia» - Recolha de alguma Jurisprudência Portuguesa sobre a aplicação do princípio constitucional «Para Trabalho Igual Salário Igual»*, Lisbonne, CEJ, 2002

GOGAN, Ruairi – *Equal Pay in Ireland. Legal mechanisms for seeking redress*, communication présentée dans le cadre du projet «Garantir les droits en matière d'égalité salariale», Sintra, 7-9 novembre 2002

GOMES, J. – *Algumas reflexões sobre o ónus da prova em matéria de paridade de tratamento retributivo*, in A. MOREIRA (coord.), *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, 1998, 311-324

GUNDERSON, M. – *Comparable work and gender discrimination: An international perspective*. Genève, International Labour Office, 1994

JONES, Beverly – *Working Document in Connection with the Memorandum on Equal Pay for Work of Equal Value*, Belfast, 1993

KNOWLES, W. / CORCORAN, J. / DONNELLY, E. – *A comparative analysis of the provisions for legal redress in Member States of the European Community in respect of article 119 EEC and the equal pay, equal treatment and social security directives*, Commission of the European Communities, DG V, Bruxelles, 1984

LANQUETIN, M. T. – *Discrimination fondée sur le sexe*, DS, 2000, p. 589 ss.

LANQUETIN, M. T. / PETTITI, C. / SUTTER, C. – *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne – France*, Commission Européenne, Bruxelles, 1994

LEITÃO, Maria Josefina Menezes – *A CITE e a sua intervenção na aplicação da legislação sobre igualdade salarial*, Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisbonne, novembre 2002

LEMIERE, S. / SILVERA, R. – *Approches de la compétence et genre: une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois*, Série spéciale colloques ISERES, «Travail, Qualifications, Compétences...», n° 3, février 2001

LOPES, M. Chagas – *Trabalho de valor igual e desigualdade salarial*, Lisbonne, 2000

LYON-CAEN, Antoine – *L'égalité de traitement en matière salariale (à propos de l'arrêt Ponsolle, Cass. Soc. 29 octobre 1996)*, DS, 1996, 12, 1013-1015

MAIA, M. M. – *A discriminação sexual no mercado de trabalho. As questões mais polémicas - uma reflexão sobre as discriminações directas e indirectas*, 1999

McCRUDDEN, Christopher – *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne – Royaume-Uni*, Commission européenne, Bruxelles, 1994

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Direction de l'égalité des chances, *Evaluation et classification de fonctions. Des outils pour l'égalité salariale*, Bruxelles, 2000

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer – *Herramientas para eliminar la discriminación retributiva*, Madrid, 1999

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer – Guia de boas práticas para garantir a igualdade retributiva (trad. portugaise), Madrid, 2001

MORRELL, J. / BROWN / J. BUSINESS – *Gender Equality in Pay Practices in Scotland and Wales*, Research Discussion Series for the Equality Opportunities Commission, Royaume-Uni (s.d)

PICHAULT, C. / DE VOS, D. / HERBERT, F. / JACQMAIN, J. – *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne – Belgique*, Commission européenne, Bruxelles, 1994

PERISTA, Heloísa – *O contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal*, communication présentée à Sintra dans le cadre du projet «Garantir les droits en matière d'égalité salariale», Sintra, 7-9 novembre 2002

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117/CE em Portugal*, ROA, 1997, 159-181

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *O direito do trabalho numa sociedade em mutação acelerada e o problema da igualdade de tratamento entre trabalhadoras e trabalhadores*, in A. MOREIRA (ccord.), *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Coimbra, 1999, 177-190

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *«Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar - uma condição para a igualdade de mulheres e homens na União Europeia»*, communication présentée à l'occasion de la Conférence européenne sur la maternité, la paternité et la conciliation de la vie professionnelle et familiale (Évora, Université, 19 et 20 mai 2000)

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2001

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *«Protection de la maternité et articulation de la vie professionnelle par les hommes et les femmes – Une nouvelle problématique»* in *L'égalité entre femmes et hommes et la vie professionnelle*, Actes du colloque de l'Association française des femmes juristes (AFFJ) et de l'European Women Lawyers Association (EWLA), sous presse, en France, Dalloz Editeur

*Rémunération entre hommes et femmes pour un travail à valeur égale*,  
Service des publications officielles des Communautés européennes

RUSSEL, Hellen / GANNON, Brenda – *The Male/Female Wage Gap in Ireland*, communication présentée dans le cadre du projet «Garantir les droits en matière d'égalité salariale», Sintra, 7-9 novembre 2002

SERIO, Mario – *Osservazioni sulla parità retributiva nel diritto italiano con riferimento alla tematica di genere*, communication présentée dans le cadre du projet «Garantir les droits en matière d'égalité salariale», Sintra, 7-9 novembre 2002

VOGEL-POLSKY, Eliane – *O papel do direito comunitário. Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional*, in Colóquio Internacional, organisé par la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi et par le Conseil économique et social, CITE, Lisbonne, 2000, 93 ss.

## INDEX GÉNÉRAL

<b>NOTE PRÉALABLE</b> .....	3
<b>ABRÉVIATIONS UTILISÉES</b> .....	5
<b>PLAN DE TRAVAIL</b> .....	7
<b>I - INTRODUCTION</b> .....	9
1. De l'importance du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans l'espace de l'Union européenne - brèves considérations .....	9
2. Les difficultés de la mise en œuvre pratique du principe de l'égalité de rémunération .....	12
3. Le contexte, l'objectif et la méthodologie de cette étude .....	21
<b>II - LE DIAGNOSTIC DU GAP: LES CAUSES POSSIBLES DES DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES</b> .....	25
1. Séquence .....	25
2. Les difficultés éprouvées par les partenaires dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes .....	27
2.1 Difficultés signalées par les partenaires dans la mise en œuvre du principe dans leurs domaines d'intervention respectifs .....	27
2.2 Niveau ou niveaux des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du principe de l'égalité rémunératoire entre femmes et hommes dans le domaine d'intervention spécifique des partenaires .....	32
2.3 Appréciation .....	34



3. La caractérisation de la discrimination rémunératoire entre femmes et hommes par les partenaires .....	37
3.1 Les raisons de la discrimination rémunératoire entre femmes et hommes signalées par les partenaires .....	37
3.2 Caractère plus ou moins direct ou indirect des discriminations rémunératoires .....	39
3.3 Caractérisation des discriminations salariales directes/niveau rémunératoire d'incidence .....	40
3.4 Caractérisation des discriminations salariales indirectes / facteurs qui les déclenchent .....	41
3.5 Appréciation.....	43
4. Conclusions: diagnostic de la situation actuelle en matière de mise en application du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes et identification des principaux volets problématiques de ce principe .....	45

### **III - L'EFFECTIVITÉ DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS PLUSIEURS SYSTÈMES JURIDIQUES .....**

51

1. Indications méthodologiques et séquence .....	51
2. Panorama général des systèmes juridiques de certains Etats membres en matière de développement du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes et leur influence sur l'effectivité de ce principe .....	52
3. Augmenter la visibilité du principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes effectuant un travail égal ou à valeur égale: quelques modèles normatifs.....	57
3.1 Visibilité du principe de l'égalité salariale dans la législation – la prévision de la transversalité du principe et son inclusion dans les plans nationaux d'emploi .....	58
3.2 Visibilité du principe de l'égalité de rémunération dans la négociation collective: la promotion de l'égalité de genre en tant que contenu obligatoire des conventions collectives et des accords collectifs en matière d'égalité de traitement entre femmes et hommes .....	60

3.3 La visibilité du principe de l'égalité de rémunération dans les entreprises.....	65
3.4 La visibilité du principe de l'égalité de rémunération pour les services administratifs et judiciaires.....	67
4. Diminuer les difficultés de fixation du contenu des concepts opératifs du principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes effectuant un travail égal ou à valeur égale: quelques solutions normatives .....	68
4.1 Séquence .....	68
4.2 La notion de rémunération dans le cadre de l'application du principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes.....	69
4.3 Les notions de discrimination directe et de discrimination indirecte .....	71
4.4 Les notions de travail égal et de travail à valeur égale: observations générales; le modèle du Québec .....	73
5. Augmenter l'opérationnalité des règles d'égalité sur le plan pratique et au niveau de la procédure – quelques solutions normatives .....	85
6. Lutter contre le stigmate de la répartition traditionnelle des rôles sociaux dans le monde du travail et de la famille – quelques pistes .....	90
7. Conclusions .....	93

**IV - PROMOUVOIR L'EFFECTIVITÉ DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION: QUELQUES SUGGESTIONS NORMATIVES ET DE BONNES PRATIQUES.....** 95

1. Considérations générales: la nécessité d'un cadre normatif intégré pour la promotion de l'effectivité du principe de l'égalité salariale et la nécessité de faire participer tous les partenaires à cette promotion.....	95
---	----

2. Suggestions normatives et de bonnes pratiques pour augmenter la visibilité du principe de l'égalité de rémunération . . . . .	99
3. Suggestions normatives facilitant l'intégration des concepts opératifs du principe: concept de rémunération, concepts de discrimination directe et indirecte, concepts de travail égal et à valeur égale . . . . .	103
4. Suggestions normatives pour augmenter l'opérationnalité des règles de l'égalité rémunératoire sur le plan pratique et au niveau de la procédure . . . . .	106
5. Suggestions normatives et de bonnes pratiques pour lutter contre le stigmatisme de la répartition traditionnelle des rôles sociaux dans le monde du travail et de la famille . . . . .	111
Liste des annexes . . . . .	113
Principales références normatives . . . . .	115
Principales références jurisprudentielles . . . . .	119
Quelques éléments bibliographiques . . . . .	121
Index général . . . . .	125

## EDIÇÕES DEPP/CID NO ÂMBITO DA CITE

• COLEÇÃO ESTUDOS	(Preço CID)
<b>Série A – Estudos gerais</b>	
14 - À licença de paternidade – um direito novo para a promoção da igualdade, (1999) .	5.00 €
15 Os usos do tempo e o valor do trabalho – uma questão de género, (1999).....	5.00 €
<b>Série C – Trabalho</b>	
14 Igualdade de oportunidades e negociação colectiva na Europa – Análise do processo de negociação, (1999).....	2.50 €
<b>Série D – Emprego. Formação</b>	
12 Práticas laborais e igualdade de oportunidades – banca, têxteis, vestuário e calçado, (1999).....	2.50 €
<b>• COLEÇÃO LEGISLAÇÃO</b>	
- Igualdade de oportunidades: trabalho, emprego e formação profissional – Normas comunitárias, direito convencional e outros compromissos internacionais, (1998) ...	—
- Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – Legislação, (1999) (3ª ed.).....	—
- Protecção da maternidade e da paternidade – Legislação, (1999) (3ª ed.).....	—
<b>• COLEÇÃO JURISPRUDÊNCIA E PARECERES</b>	
- Pareceres da CITE no ano de 1997, (1998).....	—
- Igualdade de oportunidades: trabalho, emprego e formação profissional – Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, (1998).....	—
- Pareceres da CITE sobre conciliação da vida familiar e profissional – Separata, (1999).....	—
- Pareceres da CITE no ano de 1998, (1999).....	—
- Edição Comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) – Pareceres, (1999).....	—
- Igualdade de oportunidades: trabalho, emprego e formação profissional – Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias – Separata: Índice geral e remissivo, (1999).....	—
<b>NÃO INTEGRADOS NESTAS COLEÇÕES, MAS, NA SUA CONTINUAÇÃO, A CITE PUBLICOU RECENTEMENTE OS SEGUINTES TÍTULOS:</b>	
- Bonnes pratiques de conciliation de la vie professionnelle et familiale Guide destiné aux entreprises, (2000).....	—
- Good Practices for Reconciling Work and Family Life Guide for Companies, (2000).....	—
- Compreender o trabalho das mulheres para o transformar, (2000).....	5.00 €
- Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – Legislação, (2000).....	2.50 €
- Protecção da maternidade e da paternidade – Legislação, (2000).....	2.50 €
- Protection de la maternité et de la paternité – Législation, (2000).....	—
- Protection of maternity and paternity – Legislation, (2000).....	—
- Pareceres da CITE no ano de 1999, (2000).....	5.00 €
- Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – Legislação, (2000) (2ª ed.).....	2.50 €
- Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar Manual para as empresas, (2001) (3ª ed.).....	2.50 €
- Pareceres da CITE no ano 2000, (2001).....	5.00 €
- Protecção da maternidade e da paternidade – Legislação, (2001) (2ª ed.).....	5.00 €
- Guia de Boas Práticas para a Conciliação da Vida Familiar e Profissional.....	—
- Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – Legislação, (2002) (3ª ed.).....	2.50 €
- Pareceres da CITE no ano 2001, (2002).....	5.00 €
- Protecção da maternidade e da paternidade – Legislação, (2002) (3ª ed.).....	5.00 €
- Garantir a Igualdade Remuneratória entre mulheres e homens na União Europeia .	—
- Guaranteeing Equal Pay between Women and Men in the European Union.....	—
- Garantir l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes dans l'Union européenne.....	—
- Homens e Mulheres entre Família e Trabalho.....	—

Etude élaborée dans le cadre du Project “Garantir les droits en matière d’égalité salariale”, cofinancé par Commission européenne dans le cadre du V<sup>e</sup> programme communautaire pour l’égalité entre femmes et hommes (2001 – 2005)

C | I | T | E

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO



Portugal em Acção

MINISTÉRIO DA SEGURANÇA  
SOCIAL E DO TRABALHO

Av. da República, 44 - 2.º e 5.º  
1069 - 033 LISBOA  
Tel.: 21 780 37 00  
Fax: 21 796 03 32 - 21 780 12 03  
E-mail: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt)  
Site: [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

Edition: DEEP/CID  
ISBN: 972-704-230-9