



COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME

Cinquième session

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA QUATRE-VINGT-QUATORZIEME SEANCE

Tenue à Lake Success, New-York,

le mardi 8 mai 1951, à 10 heures.

SOMMAIRE

-Egalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la
main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale (E/CN.6/169).

PRESENTS

<u>Présidente:</u>	Mme LEFAUCHEUX	France
<u>Rapporteur:</u>	Mme KHOURY	Liban
<u>Membres:</u>	Mme DALY	Australie
	Mlle STEU-LING ZUNG	Chine
	Mme de GONZALEZ	Cuba
	Mme GOLDMAN	Etats-Unis d'Amérique
	Mme TSAIDARIS	Grèce
	Mme GUERY	Haïti
	Mme SEN	Inde
	Mlle LAVALIE URBINA	Mexique
	Mlle PELETTIER	Pays-Bas
	Mme DEMBINSKA	Pologne
	Mlle BERNARDINO	République Dominicaine
	Mlle SUTHERLAND	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
	Mme POPOVA	Union des Républiques socialistes soviétiques

Représentant d'une institution spécialisée:

M. WINSLOW	Organisation internationale du Travail (OIT)
------------	---

Observatrice envoyée par une organisation intergouvernementale:

Mme ACUNA de CHACON	Commission interaméricaine des femmes
---------------------	--

■ Suppléante

Représentantes d'organisations non gouvernementales:

<u>Catégorie A:</u>	Mlle KAHN	Fédération syndicale mondiale (FSM)
	Mme SPRAGUE)	Fédération mondiale des associations
	Mme BERESFORD FOX)	pour les Nations Unies (FMANU)
<u>Catégorie B:</u>	Mlle GUTHRIE	Alliance internationale des femmes
	Mme FREEMAN	Conseil international des femmes
	Mme HYMER	Fédération internationale des femmes de carrières libérales et commer- ciales
	Mme SCHWARZENBACH	Fédération internationale des amies de la jeune fille
	Mlle ZIZZANIA	Union internationale des ligues féminines catholiques
	Mlle DINGMAN	Union internationale de protection de l'enfance
	Mlle SCHAIN	Comité de liaison des grandes associations internationales féminines
<u>Inscrite au registre:</u>	Mlle BACKER	Conseil international des infirmières
<u>Secrétariat:</u>	Mme TENISON-WOODS	Représentante du Secrétaire général adjoint, Chef de la Section de la condition de la femme
	Mme GRINBERG-VINAVER	Secrétaire de la Commission

EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LA MAIN-D'OEUVRE MASCULINE ET LA MAIN-D'OEUVRE FEMININE POUR UN TRAVAIL DE VALEUR EGALE (E/CN.6/169)

Mme GRINBERG-VINAVER (Secrétaire de la Commission) prenant la parole pour une motion d'ordre, annonce à la Commission que le Secrétariat s'est mis en rapport avec les fonctionnaires compétents du Gouvernement des Etats-Unis, au sujet de l'arrivée de la représentante de la Fédération démocratique internationale des femmes et a été informé qu'il serait renseigné sur cette question le jour même. Aussitôt qu'il aura des renseignements, le Secrétariat les communiquera à la Commission.

Mme POPOVA (Union des Républiques socialistes soviétiques) remercie la Secrétaire de la Commission. Elle regrette que la Commission ait presque achevé ses travaux en l'absence de la représentante de la Fédération démocratique internationale des femmes, qui a été retardée du fait des mesures prises par les autorités américaines. Elle espère que la question sera réglée très prochainement.

La PRESIDENTE annonce que le Secrétariat a reçu de son représentant auprès de la Commission des droits de l'homme, qui tient sa session à Genève, un télégramme annonçant que la Commission des droits de l'homme a adopté, par 16 voix contre zéro, avec 2 abstentions, un article relatif aux mesures de protection des mères et des enfants. Depuis l'adoption de cet article, le représentant du Liban à la Commission des droits de l'homme a présenté un projet d'article reconnaissant aux femmes tous les droits dont jouissent les hommes dans les domaines économique, social et culturel, en vertu du Pacte relatif aux droits de l'homme.

M. WINSLOW (Organisation internationale du Travail) tient à informer la Commission du travail effectué depuis sa session précédente par l'Organisation internationale du Travail en ce qui concerne la question de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, et à indiquer les points principaux que l'OIT étudiera à sa prochaine conférence qui aura lieu au mois de juin 1951.

Le point en examen a été inscrit à l'ordre du jour de l'OIT à la suite d'une résolution adoptée à San-Francisco, en 1948. Aux termes de cette résolution, l'OIT a adressé un questionnaire aux gouvernements; leurs réponses lui ont fourni les renseignements qui ont permis d'établir le rapport soumis à la conférence précédente. Le document E/CN.6/169 résume les principaux points de ce rapport.

Le document VII (1) de l'OIT contient un compte rendu des discussions qui ont eu lieu sur cette question entre travailleurs et employeurs, tandis que le document VII (2) de l'OIT contient les réponses des gouvernements mentionnées au paragraphe du document E/CN.6/169.

M. Winslow souligne la valeur didactique, aussi bien pour les gouvernements que pour les employeurs et les travailleurs, des discussions qui ont eu lieu sous les auspices de l'OIT. Les représentants gouvernementaux, patronaux et syndicaux ont été appelés à examiner très sérieusement les difficultés relatives à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Le chapitre II du document E/CN.6/169 contient un compte rendu des délibérations de la Commission de l'égalité de rémunération, qui a discuté ce problème franchement et en détail. La Commission se compose de 72 membres, dont 36 représentent des gouvernements, 18 les employeurs et 18 les travailleurs; mais les représentants des employeurs et des travailleurs ont un vote double, de sorte que chacun des groupes a le même nombre de voix. La Commission a préparé des recommandations et des résolutions qui ont été soumises à la conférence.

Le chapitre III du document E/CN.6/169 indique les décisions prises par la Conférence. M. Winslow fait observer qu'aux pages 40 et 46 du document E/CN.6/169, le titre "Notes explicatives du Comité de rédaction" n'est pas tout à fait exact. En fait, ce n'est pas un comité de rédaction, mais le Bureau international du Travail qui a remanié le texte préparé par la Conférence.

Les opinions des travailleurs sur la forme que devrait revêtir la réglementation internationale pour la mise en oeuvre du principe de l'égalité de rémunération sont indiquées au paragraphe 55 du document E/CN.6/169. Les travailleurs se sont prononcés à l'unanimité en faveur d'une convention. Comme le montrent les paragraphes 56 et 57, les gouvernements ont pris des positions divergentes. Les opinions des gouvernements sont décrites en plus grand détail dans les documents de l'OIT VII (1), pages 4 à 11, et VII (2), pages 3 à 13. M. Winslow appelle également l'attention sur les paragraphes 63 à 67 et 68 à 71 du document E/CN.6/169 qui indiquent, respectivement, les positions des représentants des employeurs et celles des représentants des travailleurs.

Ceux qui préconisaient l'adoption d'une convention estimaient qu'il est nécessaire d'avoir des règlements très stricts, que seule une convention internationale pourrait formuler. Ceux qui se sont au contraire prononcés en faveur d'une simple recommandation estimaient qu'à l'heure actuelle certains obstacles d'ordre pratique s'opposent à l'adoption d'une convention. Ces difficultés sont entre autres, la question de contrats collectifs librement négociés et l'intervention gouvernementale dans ces négociations, le fait que certains gouvernements n'ont pas à présent de système de fixation des salaires et le fait que certains gouvernements, notamment dans les pays insuffisamment développés, ne disposent pas de personnel capable d'appliquer un tel système. La question la plus importante que la Conférence du mois de juin aura à examiner est celle de savoir s'il convient d'adopter une convention ou une recommandation afin de mettre en oeuvre le principe de l'égalité de rémunération. Une majorité des deux tiers sera nécessaire pour l'adoption d'une convention.

La définition du principe de l'égalité de rémunération est une autre question fort importante que la Conférence aura à étudier. Le document de l'OIT contient un compte rendu assez détaillé des débats sur ce point et indique certains des problèmes qui se posent lorsqu'il s'agit de définir des termes tels que "nature du travail" et "rémunération". Dans sa nouvelle définition, le Bureau international du Travail a éliminé le terme "nature du travail" et l'a remplacé par : "caractéristiques de l'emploi", expression qui se prête à une définition plus précise. Il a pris cette mesure conformément au désir des Gouvernements français et belge qui préconisent une convention et veulent, en conséquence, des définitions précises pouvant être facilement et exactement traduites en d'autres langues.

La Conférence examinera enfin le problème de l'application du principe dans des pays qui n'ont pas adopté les mêmes procédures de fixation des salaires.

Le nouveau texte proposé figure aux pages 39 à 48 du document E/CN.6/169.

Mme GOLDMAN (Etats-Unis d'Amérique) est heureuse de rappeler que c'est grâce à une femme, membre du gouvernement des Etats-Unis, Mlle Frances Perkins, Ministre du Travail, que les Etats-Unis d'Amérique sont devenus membres de l'Organisation internationale du Travail, en 1933.

Les Etats-Unis ont depuis longtemps appuyé le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal. Au cours des dernières années, un nombre sans

cesse croissant d'employeurs ont volontairement appliqué ce principe et le mouvement en faveur de la promulgation, tant sur le plan des Etats que sur le plan fédéral, d'une législation assurant l'égalité de salaire a gagné de nouveaux partisans.

Aux Etats-Unis, le mouvement en faveur de l'égalité de salaire a eu pour origine un ensemble de facteurs et l'on a reconnu depuis longtemps le bien-fondé des raisons d'ordre économique qui militent en faveur de l'égalité de salaire. Le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal empêche les employeurs d'engager des femmes à des taux de salaire inférieurs, ou de remplacer les travailleurs hommes par des femmes payées à des taux inférieurs. Il protège les employeurs honnêtes contre la concurrence déloyale de ceux qui cherchent à employer les femmes pour faire baisser les salaires des hommes; ainsi les salaires des hommes se trouvent protégés et les familles jouissent d'une plus grande sécurité économique.

En examinant l'expérience acquise par les Etats-Unis dans ce domaine, on peut constater que le mouvement en faveur de l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes n'est pas un expédient temporaire dû à la dernière guerre, mais qu'il s'inspire d'une saine politique des salaires appliquée, dans une certaine mesure, depuis de nombreuses années et appuyée par un mouvement d'opinion toujours plus puissant. Cet appui vient des travailleurs, des employeurs et du public, et se manifeste tant dans la législation que dans la pratique volontaire.

Aux Etats-Unis, l'attention du public s'est concentrée sur la question de l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes pendant la première guerre mondiale, lorsque dans les conflits du travail dont il était saisi, le War Labor Board a appliqué le principe selon lequel les femmes ne devaient faire l'objet d'aucune discrimination. Au cours de cette période, les femmes ont afflué vers les industries de guerre temporaires et le mouvement en faveur de l'égalité de salaire a acquis une telle force qu'il s'est poursuivi dans une certaine mesure pendant la période d'après guerre. En 1919, deux Etats ont incorporé dans leur législation le principe de l'égalité de salaire; en 1923, le Gouvernement fédéral a adopté ce même principe pour ses fonctionnaires.

Pendant la Deuxième guerre mondiale, la cause de l'égalité de salaire a fait des progrès encore plus considérables. Les industries de guerre ont établi,

sur une très large base, l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes. En 1942, le War Labor Board a publié des instructions spécifiant qu'il peut être procédé, sans approbation du War Labor Board, aux ajustements ayant pour but de porter les salaires des femmes à un taux égal à ceux payés aux hommes pour un travail de même nature, de même qualité et de même volume, ainsi qu'aux ajustements ayant pour but d'appliquer le principe ci-dessus et qui tiennent compte des différences de qualité ou de volume du travail accompli ou qui sont fondés sur de telles différences. A la suite de ces instructions, les employeurs ont volontairement procédé à des ajustements de salaires dont ont bénéficié environ 60.000 femmes. En outre, des milliers de femmes ont obtenu un relèvement de leurs salaires, du fait de décisions prises par le War Labor Board dans des cas litigieux. Les administrations fédérales, dont l'armée et la marine, ont réaffirmé qu'elles appuyaient le principe de l'égalité de salaire et quatre nouveaux Etats ont promulgué des lois portant égalité de salaire. De 1946 à 1949, six autres Etats et un Territoire ont promulgué des lois analogues; ainsi, les lois sur l'égalité de salaire sont actuellement en vigueur dans douze Etats et un Territoire.

Aux Etats-Unis, les femmes constituent une proportion importante du personnel employé dans les diverses branches de la fonction publique, notamment dans l'enseignement. Pendant les vingt-cinq dernières années, le Gouvernement fédéral a appliqué à l'égard de son personnel le principe du "salaire spécifique pour chaque emploi", sans aucune considération de sexe. En ce qui concerne les fonctionnaires fédéraux, ce principe a été mis en vigueur par le Classification Act de 1923. Cette loi établissait un salaire uniforme pour chaque catégorie et échelon d'emplois dans la fonction publique et supprimait les différences de salaires dues à des raisons de sexe. Avant 1923, les hommes et les femmes ne devaient pas remplir les mêmes conditions pour être admis à présenter des demandes d'emploi et des différences considérables existaient dans les salaires de début qui leur étaient respectivement payés pour un même poste. Près d'un quart des Etats américains ont promulgué des lois portant égalité de salaire, particulièrement pour le corps enseignant. Un certain nombre de grandes villes et de districts scolaires ont également fixé des taux minimum de salaire prévoyant l'égalité de salaire pour les deux sexes.

Un projet de loi fédéral portant égalité de salaire et qui s'appliquerait aux travailleurs de l'industrie privée et du commerce entre Etats a été présenté à la session actuelle du Congrès; ce projet est appuyé par le Gouvernement. On évalue à six millions le nombre de travailleuses auxquelles s'appliquerait la législation fédérale sur l'égalité de salaire.

De nombreuses organisations syndicales se sont prononcées en faveur du principe de l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes. En analysant 321 contrats de travail collectif conclus dans cinq industries essentielles, on peut constater qu'un contrat collectif sur cinq contient une clause prévoyant l'égalité de salaire pour un travail égal.

Pour avoir une économie saine, il est essentiel d'appliquer le principe de l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes. Ce faisant, on protège non seulement le niveau des salaires de la main-d'oeuvre féminine, mais encore celui de tous les travailleurs et l'on maintient ainsi le pouvoir d'achat des consommateurs. Il est bien connu que, s'il devient possible d'employer une main-d'oeuvre considérable à un taux de salaire inférieur au taux en vigueur à un moment donné, la concurrence de cette main-d'oeuvre a pour effet soit d'évincer les travailleurs mieux payés, soit de les forcer à accepter une diminution de salaire. Après un certain temps, cela entraîne une baisse générale du niveau des salaires.

Si l'on considère l'importance du rôle que la main-d'oeuvre féminine joue dans l'économie des Etats-Unis, il devient évident que la pratique généralisée d'une différenciation dans les salaires de la main-d'oeuvre masculine et de la main-d'oeuvre féminine pourrait sérieusement affecter la structure des salaires dans ce pays. La main-d'oeuvre féminine, qui comptait plus de 18 millions de femmes en janvier 1951, constitue une partie appréciable de la masse ouvrière en général, et son importance s'accroît constamment. La plupart des femmes travaillent en raison de nécessités économiques. Beaucoup ont commencé à travailler pour répondre au besoin croissant de main-d'oeuvre supplémentaire nécessaire pour réaliser les plans de production dans une économie intensifiée. Elles possèdent des compétences techniques et sont admises dans presque toutes les industries qui emploient des hommes, ce qui a augmenté la possibilité de compétition entre hommes et femmes en matière de salaire.

A la lumière de l'expérience, on a de façon générale reconnu l'aptitude professionnelle des femmes et on a démontré le non-fondé de la théorie selon laquelle, dans l'industrie, les femmes travaillent de façon moins efficace que les hommes. Les statistiques établies pendant la guerre montrent que, dans une série de tâches confiées à la fois à des hommes et à des femmes travaillant dans les mêmes conditions, de nombreuses femmes ont accompli un travail qualitativement et quantitativement égal ou même supérieur aux records établis par des hommes. On peut trouver aujourd'hui dans presque toutes les entreprises industrielles des femmes qui travaillent efficacement à côté des hommes.

Mlle KAHN (Fédération syndicale mondiale) déclare que son organisation est heureuse de l'occasion qui lui est offerte de prendre la parole devant la Commission de la condition de la femme, mais qu'elle regrette que la discussion doive une fois de plus se limiter à l'étude des premières mesures destinées à la mise en oeuvre de décisions prises depuis longtemps par l'Organisation des Nations Unies.

La seule documentation que l'on possède sur la question en examen est le rapport sur les travaux de l'OIT (E/CN.6/169). L'Organisation syndicale mondiale est d'avis que les débats devraient embrasser un domaine plus étendu que celui du rapport. Le problème de l'égalité de salaire figure depuis longtemps à l'ordre du jour de l'Organisation des Nations Unies et de la Commission. Le principe

de l'égalité des droits des hommes et des femmes est énoncé dans le Préambule de la Charte des Nations Unies et le droit à l'égalité de salaire pour un travail égal est affirmé par la Déclaration universelle des droits de l'homme. La résolution 121 (VI), du 10 mars 1948, exprime l'appui du Conseil économique et social à ce principe. Cette résolution a été adoptée à la suite de l'examen d'un point inscrit à l'ordre du jour sur la demande de la Fédération syndicale mondiale, et d'un mémoire que celle-ci avait présenté. La FSM a lutté au sein de l'Organisation pour l'égalité de salaire depuis qu'elle a soulevé cette question en 1946. L'égalité réelle de salaire entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine constitue une des parties principales du programme de la FSM dans les 56 pays où existent des organisations syndicales qui lui sont affiliées.

Le rapport du Secrétaire général sur les travaux et décisions de la Conférence internationale du Travail (33^{ème} session) (E/CN.6/169) est le premier rapport véritable qui ait été présenté depuis l'adoption de la résolution du Conseil économique et social, en février 1948. L'OIT avait renvoyé l'examen de cette question à la Conférence de 1950 et il a donc fallu renvoyer à la session de 1951 l'examen du projet de Convention. Les représentants des travailleurs à l'OIT se sont unanimement opposés à ces ajournements, mais comme ils ne disposent que de 25 pour 100 des voix, leurs protestations n'ont pas abouti. On ne peut pas encore être certains que des mesures seront prises.

Le cadre de la question a été considérablement restreint. Le mémoire original de la FSM avait précisé que l'adoption de taux uniformes de salaires, établis d'après le travail même et non d'après ceux qui l'effectuent, ne constituait qu'une première mesure et que l'on devait également s'efforcer de résoudre les problèmes sociaux connexes qui concernent la main-d'œuvre féminine.

La FSM estime que la Commission doit renouveler sa campagne en la matière jusqu'à ce qu'il soit possible de constater dans le domaine économique des progrès comparables à ceux qui ont été accomplis dans le domaine des droits politiques de la femme. Toutes les déclarations importantes et constructives qui figurent dans le rapport de l'OIT ont été présentées à la Commission depuis longtemps dans les rapports de la FSM, en particulier dans les documents E/627 et E/627/Add.1, et dans les rapports supplémentaires de la FSM à la troisième session, tenue à Beyrouth. Il n'est pas souhaitable que l'on restreigne les débats au cadre étroit proposé par l'OIT.

L'augmentation du nombre des femmes ayant un emploi, l'inflation et la hausse du coût de la vie, ainsi que la persistance de la discrimination contre la main-d'œuvre féminine en matière de salaire rendent le problème plus aigu qu'il ne l'a jamais été depuis la création de l'Organisation des Nations Unies. Cette situation constitue une discrimination contre tous les travailleurs.

Une discrimination flagrante subsiste aussi bien aux Etats-Unis que dans le Royaume-Uni. Dans les deux pays, les syndicats soutiennent sans équivoque le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal. Le Royaume-Uni soutient en théorie ce principe; aux Etats-Unis, le Gouvernement fédéral a donné un bon exemple, mais il n'a pas abouti à des résultats satisfaisants. Au Congrès syndical de septembre 1950, les travailleurs britanniques se sont prononcés en faveur de l'application du principe de l'égalité de salaire. Cependant, à catégorie égale, les travailleuses britanniques, aussi bien celles qui sont employées par l'Etat que les autres, continuent à recevoir un salaire inférieur à celui des hommes. Les travailleuses britanniques en ont été réduites à se contenter d'un principe pour faire face à la hausse du coût de la vie et elles constatent que cela n'est pas possible.

Aux Etats-Unis, bien que les échelles de traitements des fonctionnaires fédéraux soient uniformes, le nombre de femmes employées dans l'administration fédérale ne dépasse pas 5 pour 100 de la population féminine. En janvier 1941, le Bureau du recensement a signalé que 17.577.000 femmes, soit plus de 30 pour 100 de la population féminine, exerçaient un emploi. Un cinquième du total des mères ayant des enfants de moins de 18 ans travaillent. Le Secrétaire d'Etat

au Travail a signalé, il y a un an, que 92 pour 100 des femmes qui ont un emploi et qui vivent avec leur famille versent de 50 à 100 pour 100 de leur salaire pour les dépenses familiales. L'âge moyen de la main-d'oeuvre féminine a augmenté, ainsi que le nombre des femmes âgées de plus de 45 ans qui travaillent.

En ce qui concerne l'industrie du vêtement, où les femmes représentent 75 pour 100 de la main-d'oeuvre, le Bureau des statistiques du travail a constaté, dans onze villes sur douze, de grandes différences de salaires dans les industries de fabrication des manteaux et robes pour femmes. La différence entre les salaires horaires moyens de l'homme et de la femme varie de 0,52 dollars à Baltimore à 1,45 dollar à Los Angeles. Dans l'industrie de la coupe, du montage et du repassage, où prédomine l'élément masculin, on a constaté qu'à Kansas City le salaire moyen était de 1,74 dollar pour les hommes, tandis que les femmes ne gagnaient que 0,98 dollar.

On observe les mêmes différences pour les employés de bureau. A Atlanta les femmes archivistes de la catégorie B gagnent moins que les garçons de course, tandis que les femmes employées à la comptabilité reçoivent 43 dollars par semaine, contre 52,50 dollars pour les hommes. Dans le domaine du service social, où les trois quarts des assistants sociaux sont des femmes, le Bureau des statistiques du travail a procédé à une enquête sur les traitements d'environ 75.000 employés. Les femmes gagnent, en moyenne 2.666 dollars par an, les hommes en gagnent 2.860. Dans les postes de direction du service social, les hommes gagnent en moyenne 4.430 dollars par an, contre 3.180 pour les femmes; les femmes trouveront une faible consolation dans le fait que la moyenne générale pour la profession s'établit à 3.700 dollars.

Les efforts déployés sur le plan législatif, aux Etats-Unis, pour obtenir l'égalité de salaire n'ont donné que peu de résultats. Au cours des auditions auxquelles a procédé le Congrès, en 1950, au sujet du projet de loi fédérale sur l'égalité de salaire, M. Beirne, Président du syndicat des Communication Workers du CIO, a signalé les discriminations qui existent dans le monopole des téléphones, le plus important employeur de main-d'oeuvre féminine dans le pays. A Baltimore, les hommes reçoivent un maximum de 90 dollars par semaine, tandis que les femmes qui font le même travail ne gagnent que 59 dollars.

Dans son numéro du 18 mai 1950, le New-York Times a fait observer au sujet de cette audition, que le projet de loi relatif à l'égalité de salaire n'a jamais été présenté à l'une ou l'autre des Chambres. Un porte-parole de la National Association of Manufacturers en a expliqué la raison : il a déclaré que son organisation approuvait le principe de l'égalité de salaire, mais il a semblé hostile à l'adoption d'une loi qui mette en oeuvre ce principe.

Plusieurs Etats, ainsi que l'Alaska, ont des lois contre l'inégalité mais les résultats obtenus sont minimes. Mlle Kahn connaît par expérience les lacunes de la législation californienne, tandis que le Directeur du Bureau of Women in Industry, Department of Labor de l'Etat de New-York a déclaré à une Commission législative que les enquêtes entreprises en vertu de la loi de l'Etat de New-York constituaient une perte de temps.

La même situation existe dans un grand nombre d'autres pays. En Australie, l'International Labour Review de février 1951 annonce que la Cour de conciliation et d'arbitrage du Commonwealth a fixé les taux des salaires des femmes à 75 pour 100 de ceux des hommes. Bien que ce chiffre semble constituer une amélioration par rapport à celui de 54 pour 100 fixé en 1919, on maintient en fait la pratique suivie depuis la Deuxième guerre mondiale. Un article du New York Herald Tribune, en février 1951, indique qu'à Sydney le taux de base du salaire pour les hommes avait été fixé à 9 livres australiennes tandis qu'il avait été fixé à 6 livres 15 shillings pour les femmes.

Le numéro de février 1951 de l'International Labour Review révèle les inégalités qui existent entre les salaires des hommes et ceux des femmes au Japon, en Allemagne, en Israël, en Norvège, en Suède et en Nouvelle-Zélande. En Suisse, en octobre 1948, le taux moyen du salaire horaire de la main-d'oeuvre masculine non spécialisée et semi-spécialisée était supérieur de 40 pour 100 à celui de la main-d'oeuvre féminine, spécialisée et non spécialisée, tandis que le taux de salaire horaire de la main-d'oeuvre masculine spécialisée dépassait de près de 70 pour 100 celui de l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine.

Une publication du Gouvernement des États-Unis, Facts on Women Workers, en date du 28 février 1951, signale la fâcheuse situation des femmes employées dans l'industrie du tabac en Grèce, dont il est dit que les salaires sont inférieurs de 30 pour 100 à ceux des hommes. En 1948, en réponse à une enquête du Secrétaire général, le Gouvernement grec a déclaré que le Ministère du travail grec avait pour principe d'accorder l'égalité de salaire aux travailleurs manuels de l'industrie. La représentante de la FSM doute que ce principe devienne une réalité, à moins que la Commission ne poursuive sa campagne.

Les documents que le Secrétariat a présentés à la Commission, tels que le rapport sur la participation des femmes aux fonctions et services publics (E/CN.6/158), montrent l'étendue de la discrimination pratiquée dans les services publics. Il y a des inégalités de salaire dans le Royaume-Uni, en Australie, et en Irlande du Nord. Il est des cas où l'accès aux emplois dans l'administration est interdit aux femmes, où certains genres de travaux seulement leur sont offerts, où elles sont défavorisées en matière d'avancement, de pensions ou d'autres bénéfices accessoires. La Commission a examiné, le jour précédent, d'autres mesures discriminatoires prises à l'égard des seules femmes mariées. Les rapports, tels le document E/CN.6/159, montrent que de semblables injustices sont pratiquées dans les Territoires sous tutelle et dans les territoires non autonomes.

Il faut protéger la main-d'oeuvre féminine et lui donner les mêmes facilités qu'à la main-d'oeuvre masculine. Il faut particulièrement encourager les femmes à s'affilier à des syndicats et à défendre leurs droits. Si la main-d'oeuvre féminine continue à ne pas être rémunérée au même taux que la main-d'oeuvre masculine, c'est l'ensemble des salaires qui risque finalement d'être abaissé. La FSM juge la question si sérieuse qu'elle désire soumettre à l'examen de la Commission un projet de résolution qui rappelle que le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal est énoncé dans la Charte des Nations Unies, dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, et dans la résolution 121 (VI) du Conseil économique et social. Le projet de résolution fait observer en outre, que le Bureau international du Travail n'a pas encore pris de décision définitive, après plus de trois ans, pour mettre en oeuvre les principes de la résolution du Conseil ou de la Charte, ni pour améliorer la condition de la main-d'oeuvre

féminine victime de mesures discriminatoires en matière de rémunération. Considérant l'ampleur et la gravité du problème, le projet de résolution invite les Etats Membres à prendre immédiatement les mesures positives nécessaires pour mettre en oeuvre, sur leur territoire, ainsi que dans les territoires non autonomes et dans les Territoires sous tutelle, le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal.

En soumettant son projet de résolution, la FSM exprime l'espoir que la Commission acceptera sa part de responsabilité dans la campagne à mener pour mettre en oeuvre les déclarations de principe du passé. Il apparaît clairement que l'on ne peut se fier seulement au Bureau international du Travail. Si la Commission adopte le projet de résolution de la FSM, la mise en pratique du principe en sera grandement facilitée et ce n'est pas seulement la main-d'oeuvre féminine qui en bénéficiera, mais tous les travailleurs et toutes les nations.

Mme POPOVA (Union des Républiques socialistes soviétiques) rappelle que la question en examen a été inscrite à l'ordre du jour de quatre sessions de la Commission. Cependant, beaucoup de pays continuent de pratiquer une discrimination à l'égard des femmes. La dignité de la femme et sa situation économique s'en trouvent diminuées; il en résulte finalement un abaissement général des salaires. La situation en Australie, au Canada, en Nouvelle-Zélande, aux Etats-Unis d'Amérique et dans le Royaume-Uni témoigne de ce que, malgré les résultats acquis pendant la Deuxième guerre mondiale, la situation s'est aggravée depuis que celle-ci a pris fin.

Au sein du Conseil économique et social, certaines délégations, conduites par celle du Royaume-Uni, ont dès l'abord cherché à faire rejeter le projet de résolution de la FSM. Elles ont prétendu que le principe en cause ne pouvait recevoir application dans leurs pays et elles ont insisté pour que la proposition de la FSM soit étudiée par l'Organisation internationale du Travail. Le Conseil a néanmoins adopté une décision relative à l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes et il a invité les Etats Membres à mettre en œuvre cette décision.

Toutefois, de nombreux gouvernements continuent d'ignorer ce fait. Les principes que les Etats-Unis ont reconnus au cours de la Deuxième guerre mondiale ne sont plus appliqués maintenant. Il n'existe de législation conforme à ce principe que dans douze Etats sur quarante-huit et il n'en existe aucune à l'échelle fédérale. Des propositions visant à améliorer cette situation ont été soumises au Congrès, mais au cours des trente dernières années, celui-ci n'a pu trouver le temps de les adopter. Depuis 1923, la question n'a donné lieu qu'à un seul vote. D'après le sénateur Gillette, les Etats-Unis n'assurent pas l'égalité entre les femmes et les hommes. Les Etats-Unis ont refusé de signer un traité qui requiert cette égalité.

Les travailleurs du Royaume-Uni ont réclamé l'égalité de salaire pour un travail égal entre les hommes et les femmes. Mais le Gouvernement refuse de mettre ce principe en application, alléguant que la chose n'est pas possible du point de vue économique, dans les circonstances actuelles. La situation économique difficile du Royaume-Uni est provoquée par sa course aux armements.

D'après le rapport de l'OIT qui vient d'être présenté à la Commission, il apparaît qu'aux Pays-Bas, dans l'Union Sud-Africaine, en Nouvelle-Zélande et en Grèce, le principe de l'égalité de salaire n'est toujours pas appliqué. L'OIT, que le Conseil économique et social avait invitée à examiner la question et à lui faire rapport, n'a pris absolument aucune mesure.

Il convient de remarquer que deux tiers des Etats Membres de l'OIT ne mettent pas en oeuvre le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal. Dans son rapport, l'OIT ne dit pas que l'application de ce principe soit une question urgente; elle préconise seulement le recours à des négociations collectives comme un moyen d'aboutir à cette fin. Elle n'envisage en faveur des femmes ni des mesures spéciales, ni des possibilités de formation professionnelle.

Il ressort clairement du rapport de la Conférence internationale du Travail (33ème session) que les travailleurs sont favorables au principe de l'égalité de salaire, mais que les employeurs ne le sont pas.

La position que l'OIT a prise en cette matière montre que cette organisation agit non pas dans l'intérêt des travailleurs, mais dans celui des employeurs.

En URSS, ce principe est garanti par la Constitution et l'égalité de droits est accordée à la femme dans tous les domaines. La femme bénéficie d'assurances sociales, de soins de maternité, d'allocations pour familles nombreuses, et des maisons d'enfants ont été fondées pour prendre soin des enfants des femmes qui travaillent. Non seulement la femme a des droits en URSS, mais toutes facilités lui sont données pour en jouir.

En URSS, la femme peut s'employer dans toutes les branches d'activité, et non pas seulement dans l'industrie métallurgique comme la représentante des Etats-Unis a voulu le laisser entendre.

Il est évident que personne, aux Etats-Unis, n'est disposé à lutter pour le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal, bien que nombreux soient ceux qui sont disposés à servir cet idéal en paroles. Ce n'est que dans les démocraties populaires qu'il s'est avéré que ce principe pouvait rapidement être mis en vigueur.

Mme Popova conclut en déclarant qu'elle donne son appui au projet de résolution soumis par la Fédération syndicale mondiale, et elle invite la Commission à en assurer la mise en oeuvre.

Mlle BERNARDINO (République Dominicaine) remercie le représentant de l'OIT de l'exposé qu'il a fait à la Commission.

En ce qui concerne la manière dont la Commission entend traiter la question en examen, Mlle Bernardino estime qu'au stade actuel de ses travaux la Commission ne doit à aucun prix recommencer à discuter le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal. La Commission a déjà exploré à fond tous les arguments possibles pour montrer qu'il est essentiel d'adopter un instrument international qui établira fermement ce principe. Les travailleuses du monde entier attendent que la Commission prenne des mesures. Si les nations veulent progresser, elles doivent partir du principe de l'égalité complète entre l'homme et la femme.

L'une des fonctions de la Commission est de proposer des moyens propres à éliminer toute discrimination fondée sur le sexe. C'est pourquoi elle se doit d'adopter une résolution sur le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal, qui sera soumise à la prochaine Conférence de l'OIT.

L'expérience a montré, toutefois, que les résolutions à elles seules ne suffisent pas, car elles ne permettent pas toujours d'atteindre le but désiré. Aussi, Mlle Bernardino invite-t-elle les membres de la Commission et les organisations non gouvernementales et autres à demander à leurs gouvernements et aux organisations syndicales de proposer que la prochaine Conférence de l'OIT adopte le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal.

Mme QUERY (Haïti) déclare que dans l'administration haïtienne, la règle est de payer un salaire égal pour un travail égal. Mais l'industrie, qui commence seulement à se développer en Haïti, applique des pratiques variées. Les usines de traitement de la canne à sucre n'emploient que très peu de femmes; les usines de sisal en emploient un nombre plus élevé et l'industrie du coton en emploie un très grand nombre. Pour certains emplois, on préfère les femmes aux hommes parce qu'elles acceptent des salaires très bas.

En ce qui concerne les travailleurs domestiques, leurs gages sont peu élevés, mais ils reçoivent une compensation supplémentaire sous forme de nourriture, de blanchissage et de logement; leur situation dépend, dans une grande mesure, de l'employeur.

La législation relative aux congés payés obligatoires d'un mois par an n'est pas toujours observée. Par contre, la loi a fixé le salaire minimum à 0,70 dollar par journée de travail de 12 heures et l'Etat se conforme à ce taux des salaires.

En règle générale, en Haïti, les femmes travaillent plus que les hommes; elles cultivent les champs, s'occupent du ménage, préparent les repas et surveillent l'éducation des enfants. Dans les villes, on emploie les femmes comme domestiques, blanchisseuses ou dans le commerce. C'est sur elles que repose presque toute la responsabilité de la vie de la collectivité.

Les syndicats commencent seulement à se développer à Haïti et, bien qu'en fin de compte leurs bienfaits se feront sentir pour les travailleurs, à l'heure actuelle ils irritent souvent les employeurs et aggravent la situation de la main-d'oeuvre.

Mme de GONZALEZ (Cuba) appuie la proposition de la représentante de la République Dominicaine.

L'article 62 de la Constitution de Cuba garantit l'égalité de salaire pour un travail égal, sans distinction de sexe. De plus, des mesures ont été adoptées dans le domaine de la protection de l'enfance, qui aideront les femmes ayant des enfants à continuer de travailler.

Il est essentiel, toutefois, que la Commission prenne des mesures en ce qui concerne l'égalité de salaire pour un travail égal; elle peut soit adopter le projet de résolution proposé par la FSM, soit renvoyer ce texte au Comité des résolutions, afin qu'une formule satisfaisante pour la majorité des Etats puisse être élaborée.

La lutte pour faire reconnaître le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal devrait intéresser non seulement la Commission, mais toute organisation qui désire voir établir dans le monde la justice et l'égalité.

Mme TSAIDARIS (Grèce) remercie le Secrétaire général de son rapport fort utile sur la question de l'égalité de salaire pour un travail égal.

En Grèce, le problème de l'égalité de salaire se pose surtout dans le domaine du travail manuel. En réponse à l'appel du Secrétaire général, le Gouvernement grec a adopté le principe en question et l'a appliqué dans de nombreux domaines. Le grand nombre de femmes qui occupent maintenant des postes très importants en est la réponse. La loi de 1937 sur les contrats collectifs, qui a pour la première fois établi un salaire minimum, faisait une distinction entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine. La première décision que le Gouvernement ait prise après la fin de l'occupation ennemie a rétabli les salaires en tenant compte du principe de l'égalité de salaire pour un travail égal; en théorie, il existe donc une égalité complète de traitement; mais, dans la pratique, il est souvent dérogé au principe, par suite de considérations telles que le nombre d'années de service et le salaire de base d'avant-guerre.

Aux termes de la loi de 1945, les employés de bureaux ont droit à un congé payé annuel de dix-huit jours et les travailleurs manuels ont droit à un congé payé annuel dont la durée dépend du nombre d'années de service et qui peut atteindre douze jours au maximum. L'Etat et les organisations privées ont créé des centres de villégiature pour les travailleurs. La Grèce s'efforce d'aider dans toute la mesure du possible, les femmes qui travaillent, en créant des crèches, des jardins d'enfants, des services de consultations prénatales et de consultations pour enfants.

Les travailleuses ont également droit à un congé de maternité de six semaines avant la naissance de l'enfant et de six semaines après. Au cours de cette période, la mère reçoit également une allocation égale à un tiers de son salaire et une assistance supplémentaire pour lui permettre de faire face aux dépenses d'accouchement.

Depuis 1912, la loi grecque protège la main-d'œuvre féminine. La législation grecque était, en fait, si complète, qu'il a suffi de lui apporter des modifications peu importantes pour la rendre conforme à la Convention de 1919 de l'OIT.

En Grèce, les femmes ont accès à toutes les professions et occupations. Pour promouvoir l'éducation et la formation professionnelle des femmes, l'Etat avait créé un grand nombre d'établissements d'enseignement ménager, d'écoles de formation professionnelle et de centres d'art; la plupart ont été détruits ou endommagés pendant la guerre et ont dû être complètement restaurés.

Les entreprises privées ont également contribué à ce programme d'enseignement pratique. La création d'une association féminine d'enseignement des arts ménagers a permis de réaliser des progrès dans ce dernier domaine. Afin d'aider les mères qui travaillent, la Reine de Grèce a récemment contribué à organiser des foyers d'enfants dans la partie septentrionale du pays. Dans ces centres, les enfants reçoivent un enseignement pratique et technique, ainsi que des cours d'hygiène, et jouissent de possibilités de récréation. La formation qui leur est donnée aide à développer l'esprit de coopération qui est nécessaire pour reconstruire le pays et les préparer à être d'excellents citoyens.

En ce qui concerne le nombre de femmes en Grèce qui occupent effectivement des emplois rémunérés, jusqu'à ce que les données du dernier recensement soient disponibles, Mme Tsaldaris peut seulement affirmer que le pourcentage de la main-d'œuvre féminine augmente de jour en jour.

Mme SEN (Inde) remercie les représentants de l'OIT et de la FSM des renseignements qu'ils ont fournis à la Commission. Elle souligne aussi l'intérêt que présente le rapport du Secrétaire général sur la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle prend note avec satisfaction des progrès accomplis par l'OIT en vue de mettre au point des règlements internationaux sur la question et elle a appris avec plaisir que l'OIT entendait prendre des décisions définitives à ce sujet dans le courant de l'année 1951.

Le Gouvernement de l'Inde a toujours approuvé le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal et l'a énoncé à l'article 39 (d) de la Constitution. La Central Pay Commission (Commission centrale des salaires) et le Fair Wages Committee (Comité des gages équitables) créés par le Central Advisory Council of Labour (Conseil consultatif central du Travail) ont également approuvé ce principe. La Minimum Wages Act (Loi sur le salaire minimum) de 1948 ne s'écarte pas non plus du principe, bien qu'elle reconnaisse la nécessité de fixer des taux différents de salaires pour les adultes, les enfants et les apprentis. En outre, le principe de l'égalité de salaire a été confirmé par des sentences des tribunaux du travail. Les emplois dans l'administration sont ouverts aux hommes et aux femmes. En fait, il y a dans l'Inde des professions où les femmes sont plus payées que les hommes.

Lorsque l'Inde a acquis son indépendance, elle a hérité un système comportant dans certaines professions des discriminations qu'elle s'efforce actuellement d'éliminer.

Le Gouvernement de l'Inde estime qu'il est nécessaire d'établir des règlements internationaux si l'on veut faire des progrès rapides. Certains gouvernements se sont prononcés pour l'adoption d'une convention sur l'égalité de salaire pour un travail égal, alors que d'autres ont estimé qu'il suffirait de faire des recommandations. Il ne faut pas oublier, cependant, que les pays moins avancés au point de vue technique se trouvent en face de difficultés plus grandes lorsqu'il s'agit d'évaluer les caractéristiques d'un emploi. L'Inde tient donc à ce que l'on prévoit une certaine latitude pour l'entrée en vigueur des règlements internationaux qui pourront être élaborés. C'est pourquoi le Gouvernement de l'Inde estime que la meilleure solution serait de préparer des recommandations et non une convention.

Mme Sen pense qu'il n'est pas nécessaire de revenir sur le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal, puisque la Commission s'est déjà prononcée en faveur de l'adoption et de l'application de ce principe.

Les comptes rendus des travaux de l'OIT montrent que le principe de l'égalité de salaire est déjà accepté et que la discussion s'engage maintenant sur les moyens permettant de le mettre en oeuvre. L'OIT compte terminer son examen de la question dans le courant de 1951. Mme Sen estime donc que la Commission devrait se contenter

de prendre note des mesures envisagées par l'OIT et elle exprime l'espoir que des décisions définitives seront prises au cours de la 34^{ème} session de la Conférence internationale du Travail.

Mme Sen se réserve le droit de présenter des observations sur tout projet de résolution relatif à l'égalité de salaire pour un travail égal, qui pourra être soumis à la Commission.

Mlle SUTHERLAND (Royaume-Uni) partage le point de vue de la représentante de l'Inde sur la décision que la Commission devrait prendre. Elle pense également, comme la représentante de la République Dominicaine, qu'il n'est plus nécessaire de continuer à discuter le principe général de l'égalité de salaire pour un travail égal.

Comme elle l'a déjà déclaré au cours des sessions précédentes, le Gouvernement du Royaume-Uni a reconnu que ce principe est juste, mais n'a pas été en mesure de l'appliquer à ses propres employés en raison de la situation économique et financière des années d'après-guerre. Il est impossible de dire quand on commencera à prendre des mesures dans ce sens. Les lourdes dépenses afférentes au réarmement que le Gouvernement du Royaume-Uni a été obligé d'entreprendre en raison de la politique de l'URSS sur le plan international n'ont pas amélioré la situation financière du pays.

En réponse à la déclaration de la représentante de la FSM, Mlle Sutherland signale que le Congrès syndical appuie le principe de l'égalité de salaire, non seulement depuis 1950, mais depuis un grand nombre d'années. Elle conteste la déclaration de la représentante de la FSM selon laquelle les travailleuses dépendent de la Commission pour la protection de leurs droits. La main-d'oeuvre féminine du Royaume-Uni ne s'en remet certainement pas à la Commission pour obtenir des décisions sur des questions qui sont manifestement du ressort de l'OIT, aux travaux de laquelle les syndicats britanniques participent depuis plus de trente ans.

Mlle Sutherland ne considère pas non plus que l'OIT ait perdu du temps, n'ayant réalisé que peu de progrès dans le domaine de l'égalité de salaire. Les rapports de cette organisation montrent que la question est extrêmement complexe et soulignent la nécessité d'apporter toute la précision voulue à la rédaction d'un instrument international.

Dans les démocraties libres, les syndicats ne sont pas les agents du gouvernement et il importe qu'aucun instrument international ne puisse porter atteinte à leurs droits en matière de négociations collectives. Mlle Sutherland ne pense donc pas que tous les taux de salaire devraient être fixés par les gouvernements.

En conclusion, elle indique que les rapports de l'OIT relatifs à l'égalité de salaire et l'exposé de la représentante de l'OIT fournissent des données qui sont indispensables à la Commission pour l'étude de la question.

La PRESIDENTE annonce qu'elle vient d'être avisée par télégramme que la Commission des droits de l'homme a adopté, le 30 avril 1951, un article sur le droit de toute personne à des conditions de travail justes et favorables, notamment à une rémunération minima assurant à tous les travailleurs un salaire équitable et égal pour un travail égal et une existence décente pour eux et leurs familles.

Mme TSALDARIS (Grèce) demande que le texte du télégramme soit distribué aux membres de la Commission.

La séance est levée à 12 heures 40

1er/6 p.m.