

NATIONS UNIES
 CONSEIL
 ECONOMIQUE
 ET SOCIAL



Distr.
 GENERALE
 E/CN.6/119
 21 janvier 1957
 FRANCAIS
 ORIGINAL: ANGLAIS

COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME
 Sixième session

EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LA MAIN-D'OEUVRE MASCULINE
 ET LA MAIN-D'OEUVRE FEMININE POUR UN TRAVAIL DE VALEUR EGALE
Rapport du Secrétaire général sur les travaux et décisions de la
Conférence internationale du Travail (34ème session)

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION.....	3
II. TRAVAUX DE LA COMMISSION DE L'EGALITE DE REMUNERATION.....	4
A. Formes possibles de la réglementation internationale à adopter.....	4
B. Convention proposée par la Commission.....	6
C. Recommandation proposée par la Commission.....	10
III. DECISIONS PRISES PAR LA CONFERENCE	14
IV. POSITIONS PRISES EN CONFERENCE PLENIERE	15
A. Position des représentants des employeurs.....	19
B. Position des représentants des travailleurs.....	17
C. Position des représentants des gouvernements.....	20
1) Résumé des déclarations des gouvernements partisans de la convention complétée par la recommandation	20
2) Résumé des déclarations des gouvernements favorables à la transformation de la Convention en une recommandation.....	21

TABLE DES MATIERES (Suite)

Page

ANNEXE I	
A. TEXTE DU PROJET DE CONVENTION CONCERNANT L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LA MAIN-D'OEUVRE MASCULINE ET LA MAIN-D'OEUVRE FEMININE POUR UN TRAVAIL DE VALEUR EGALE soumis par le Bureau international du Travail à la 34ème Conférence internationale du travail.....	24
B. PROJET DE CONVENTION concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale soumis par la Commission de l'égalité de rémunération à la 34ème Conférence internationale du travail.....	24
C. TEXTE DE LA CONVENTION (n°) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale adopté par la Conférence internationale du travail à sa 34ème session.....	24
ANNEXE II	
A. TEXTE DU PROJET DE RECOMMANDATION CONCERNANT L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LA MAIN-D'OEUVRE MASCULINE ET LA MAIN-D'OEUVRE FEMININE POUR UN TRAVAIL DE VALEUR EGALE soumis par le Bureau international du Travail à la 34ème Conférence internationale du travail.....	28
B. PROJET DE RECOMMANDATION concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale soumis par la Commission de l'égalité de rémunération à la 34ème Conférence internationale du travail.....	28
C. TEXTE DE LA RECOMMANDATION (n°) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale adopté par la Conférence internationale du travail à sa 34ème session.....	28

I. INTRODUCTION

1. Le Conseil économique et social, à sa neuvième session, avait adopté une résolution¹⁾ par laquelle il transmettait à l'Organisation internationale du Travail une résolution où la Commission de la condition de la femme priait l'Organisation internationale du Travail de faire figurer certains points déterminés²⁾ dans son étude de la question de l'égalité de salaire pour un travail égal.

2. 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 a été inscrite à l'ordre du jour de la 33ème session de la Conférence internationale du travail en 1950, en vue d'une première discussion³⁾. A la suite de cette première discussion, la Conférence a demandé au Bureau international du Travail de préparer et de communiquer aux Gouvernements des Etats membres de l'Organisation internationale du Travail d'une part un projet de convention complété par un projet de recommandation et, d'autre part, seulement un projet de recommandation, concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale. Les gouvernements ont été invités à faire connaître au Bureau international du Travail, avant une date donnée, s'ils avaient des modifications à proposer ou des observations à présenter. On trouvera les réponses des gouvernements dans un rapport préparé en vue de la 34ème session de la Conférence internationale du Travail⁴⁾. Au chapitre II de ce rapport figure l'analyse de ses réponses et au chapitre III les projets de texte modifiés d'après les réponses des gouvernements et présentés comme base pour la deuxième discussion de la question, prévue pour la 34ème session⁵⁾.

1) Résolution 242 D(IX) du Conseil économique et social (E/1503, 8 août 1949)

2) Rapport de la Commission de la condition de la femme sur les travaux de sa troisième session, E/1316, paragraphe 36; E/CN.6/169, paragraphe 2.

3) Voir dans le document E/CN.6/169 le résumé des travaux de la 33ème session de la Conférence internationale du travail.

4) Rapport VII (2) Conférence internationale du travail, 34ème session, 1951, chapitre premier.

5) Voir Conférence internationale du travail, compte rendu provisoire, n°27, 33ème session, 1950, page XV.

II. TRAVAUX DE LA COMMISSION DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

3. La Conférence internationale du Travail, lors de sa 34^{ème} session (à Genève, du 6 juin au 29 juin 1951) a institué une Commission de l'égalité de rémunération, chargée d'étudier la question de l' "égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale". La Commission comprenait 72 membres, dont 36 représentaient les gouvernements, 18 les employeurs et 18 les travailleurs^{6/}.

A. Formes possibles de la réglementation internationale à adopter

4. La Commission a pris pour base de ses travaux les projets de texte mentionnés au paragraphe 2 du présent rapport et présentés par le Bureau international du Travail^{7/}; l'un de ces textes se composait d'un projet de convention complété par un projet de recommandation; l'autre ne consistait qu'en un projet de recommandation. L'existence de deux projets de texte serait, avait-on pensé, de nature à faciliter le choix quant à la forme de réglementation internationale la plus appropriée, question sur laquelle l'accord n'avait pu se faire au cours de la discussion de ce point à la 33^{ème} session de la Conférence. La Commission a estimé que la forme de la réglementation internationale revêtait une importance fondamentale et elle a considéré attentivement les trois propositions dont elle était saisie.

1) Convention seulement.

5. Le membre gouvernemental polonais a fait valoir les avantages d'une convention seule et a présenté un nouveau projet de texte. Cette proposition a été soutenue par les membres employeurs polonais et tchécoslovaque. Ils se sont appuyés sur la nécessité de prendre des mesures efficaces et sur l'expérience de l'URSS, de la Pologne et de la Tchécoslovaquie. Ils ont fait observer que seule l'adoption d'un instrument qui imposerait aux gouvernements

^{6/} Rapport de la Commission de l'égalité de rémunération, Conférence internationale du Travail, compte rendu provisoire, 34^{ème} session, Genève, n^o 19.

^{7/} Rapport VII(2) : Égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Conférence internationale du Travail, Genève 1951- pp. ; ainsi que les annexes I A et II A du présent rapport.

L'obligation de procéder en la matière par voie législative pourrait efficacement étendre l'application du principe et que de telles dispositions sont partie intégrante de l'effort déployé pour élever le niveau de vie des travailleurs du monde et sont essentielles à la réalisation de la justice sociale. Ils ont déclaré que l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine avait élevé le niveau de la productivité des hommes comme des femmes dans les pays en question.

2) Convention complétée par une recommandation.

6. Les membres travailleurs, appuyés par plusieurs membres gouvernementaux, ont fait valoir les avantages qu'offrirait l'adoption d'une convention qui traiterait des principes généraux, complétée par une recommandation qui définirait les modalités d'application. Ils ont fait observer que, d'après la première discussion de cette question et les réponses de certains gouvernements, il apparaissait que certains pays seraient en mesure de ratifier à bref délai une convention de ce genre. D'autres pays s'inspireraient de la réglementation internationale pour prendre une série de mesures progressives, en envisageant de ratifier la convention lorsque la situation nationale le permettrait. Ils ont souligné que, dans de nombreux pays, du fait du développement industriel, les hommes et les femmes exécutaient les mêmes travaux dans certaines branches de l'activité et que l'égalité de rémunération pour de tels travaux était une question de justice sociale envers les hommes comme envers les femmes.

7. Quant à l'argument que l'emploi des femmes entraînait une élévation du prix de revient là où les services destinés aux travailleuses exigeaient des frais supplémentaires pour la protection de la maternité et de la famille, de tels services, ont-ils déclaré, représentaient le devoir de la collectivité et ne devaient pas être à la charge des employeurs. Ils estimaient que la recommandation devrait prévoir que de tels services seraient à la charge de la collectivité, comme d'ailleurs tend à le faire le projet de texte préparé par le Bureau international du Travail.

8. Les membres travailleurs estimaient que les points en question concernaient non pas la détermination du salaire, mais le rapport entre le salaire masculin et le salaire féminin. Le principe de la liberté des négociations collectives était pleinement reconnu dans les modalités d'application.

3) Recommandation seulement.

9. Plusieurs membres employeurs et plusieurs membres gouvernementaux ont fait valoir les avantages d'une recommandation seule, les premiers ayant fait la réserve que la recommandation devait donner du principe une définition précise et adéquate.

10. Plusieurs membres employeurs ont souligné que toute réglementation internationale serait sans objet si elle ne tenait pas compte du fait de l'augmentation du prix de revient qui résulte parfois de l'emploi d'une main-d'œuvre féminine et aussi du fait que tout essai de mettre en vigueur par voie législative le principe de l'égalité de rémunération bouleverserait le système des libres négociations collectives et la structure des salaires.

11. Les membres gouvernementaux ont souligné qu'il existait une grande diversité d'un pays à l'autre dans les méthodes de fixation des salaires, dans le degré et le genre de développement technique et dans la situation économique et sociale. Ils ont estimé qu'il était préférable pour le moment de prévoir une application progressive et graduelle du principe en vertu d'une recommandation plutôt que des obligations qu'imposerait une convention. Ils ont jugé que la réglementation internationale devrait éviter d'entraîner des perturbations dans la structure des salaires de certains pays et devrait permettre à d'autres pays de réaliser des progrès techniques avant de mettre le principe en vigueur. Ils ont aussi avancé que l'adoption d'une recommandation aurait un effet pratique plus appréciable, quant à l'application du principe de l'égalité de rémunération, que l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.

12. Lorsqu'elle a été mise aux voix la question de la forme de réglementation à prendre pour base de discussion, la Commission a repoussé par 46 voix contre 11 et 40 abstentions, la proposition d'adopter seulement une convention; puis elle a adopté, par 59 voix contre 39 et 4 abstentions, la proposition d'adopter une convention complétée d'une recommandation.

B. Convention proposée par la Commission

13. La Convention qui traite des principes généraux a été adoptée dans son ensemble par 48 voix contre 32, avec 17 abstentions. Voir la colonne B de l'Annexe I du présent rapport.

Article premier

14. La Commission a examiné deux amendements à l'alinéa a) du texte présenté

par le Bureau international du Travail^{8/} et relatif au terme "rémunération". Le premier tendait à faire entrer parmi les éléments compris dans la rémunération toutes les allocations octroyées par un système de sécurité sociale. On a objecté à cela que la Convention traitait de la rémunération et que dans certains pays les prestations de sécurité sociale ne faisaient pas partie de la rémunération; l'amendement a été retiré.

15. Le second amendement, adopté par 68 voix contre zéro et 18 abstentions, supprime la fin de cet alinéa à partir du mot "en espèces" et la remplace par les mots "payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi". Il a été indiqué que les mots "directement ou indirectement" étaient destinés à tenir compte de certains avantages qui n'étaient pas payés directement par l'employeur au travailleur intéressé, par exemple les congés payés financés par un fonds commun géré par les employeurs ou par les travailleurs.

16. Les membres employeurs avaient proposé trois amendements à l'alinéa b) du texte du Bureau international du Travail. Ces amendements tendaient à introduire dans la définition de l'"égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale" des précisions sur l'expression "un travail de valeur égale", de manière à bien faire apparaître que le travail devrait s'effectuer dans des conditions identiques quant aux méthodes et opérations industrielles et que la quantité, la qualité et le rendement du travail devaient être les mêmes. On a objecté à ces amendements que la rémunération telle qu'elle est définie à l'alinéa a) comprenait des éléments qui n'étaient pas liés à la qualité ou à la quantité du travail et que la définition donnée à l'alinéa b) devait se limiter à exprimer un principe fondamental. Les amendements ont été repoussés et le texte primitif du Bureau a été adopté par 65 voix contre 8 et 25 abstentions.

17. Les membres employeurs avaient proposé un amendement qui aurait consisté en un nouvel alinéa, qui aurait été l'alinéa c) et aurait été ainsi conçu: "Une différence entre le taux de rémunération d'un travailleur masculin et d'un travailleur féminin, qui est basée sur tout autre facteur que le sexe, sera considérée comme conforme au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale"; cet amendement a paru superflu et susceptible d'affaiblir le texte et il a été repoussé par 63 voix contre 29 et 6 abstentions.

^{8/} Voir la colonne A de l'annexe 1 du présent rapport.

18. Un projet de nouvel article spécifiait que le terme "travailleurs salariés" devrait comprendre "tous les ouvriers et employés occupés dans n'importe quelle branche d'activité économique" et énumérait une série de branches d'activité. On a objecté que le texte du Bureau visait déjà tous les travailleurs et que toute énumération risquerait d'être incomplète, et le projet de nouvel article a été repoussé.

Article 2

19. Le membre gouvernemental polonais a proposé de modifier l'article 2 du texte du Bureau international du Travail⁹⁾ de façon à exiger de chaque Etat qui aurait ratifié la Convention qu'il assure à tous les travailleurs l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et qu'il mette le principe en vigueur par voie législative. Les membres travailleurs et la majorité des membres employeurs se sont opposés à cette proposition, car ils désiraient maintenir une situation où le Gouvernement était obligé de respecter le système normal de libre négociation collective pour toutes les questions de rémunération ; la proposition a été repoussée par 88 voix contre 7.

20. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni a déclaré que, lorsqu'il étudierait l'attitude à prendre à l'égard de la réglementation internationale qu'aurait adoptée la Conférence, son Gouvernement aurait à se réserver toute latitude en ce qui concerne le moment de son application. Il a donc proposé un amendement pour spécifier que les mesures prévues par cet article seraient prises "aussi rapidement que le permettraient les conditions nationales". Il a déclaré que cet amendement permettrait de tenir compte de la situation financière et économique de certains pays et des difficultés techniques que soulève l'application du principe dans certains régions. On a fait observer que cet amendement compromettrait l'efficacité de la Convention et que dans le projet de recommandation figurait des dispositions qui permettaient l'application progressive du principe ; l'amendement a été repoussé par 53 voix contre 6 avec 5 abstentions.

9) Voir colonne A de l'Annexe I du présent rapport.

21. Dans le texte finalement adopté pour ce paragraphe, l'expression "méthodes en vigueur pour la fixation de la rémunération" a été interprétée comme désignant les méthodes utilisées en vertu de la législation ou de la pratique nationale pour fixer ou déterminer les salaires dans les diverses professions et industries, et non pas les principes sur lesquels la structure des salaires repose à un moment donné.

22. Le paragraphe 2 de cet article a été adopté sans modification. Le membre gouvernemental polonais avait proposé d'ajouter un nouvel article, qui aurait disposé que toute réglementation légale ou administrative, toute convention collective ou tout contrat individuel d'emploi qui seraient contraires aux dispositions de l'article 2 seraient ipso facto déclarés nuls et nonavenus. Les membres travailleurs, ainsi que la majorité des membres employeurs, se sont opposés à cette proposition, car ils désiraient préserver intact le système des négociations collectives au sujet des salaires. La proposition a été repoussée par 85 voix contre 3 et 6 abstentions.

Article 3

23. Estimant que toute énumération des éléments dont il faut tenir compte pour une évaluation objective des travaux risquerait d'être incomplète, ne correspondrait pas aux situations particulières ou permettrait de prendre en considération des éléments qu'il ne convient pas de considérer pour déterminer les salaires, le membre gouvernemental des Etats-Unis et les membres travailleurs ont proposé un nouveau texte pour l'article 3 du texte du Bureau international du Travail¹⁰⁾. Ce nouveau texte supprimait la mention des capacités exigées pour l'exécution d'un travail et des conditions dans lesquelles il devrait être exécuté. Ce nouveau texte, auquel s'opposait la majorité des membres employeurs, a été adopté après rejet d'une proposition qui tendait à limiter le champ d'application de cet article aux entreprises où serait possible une évaluation objective des travaux, car on estimait que cette dernière proposition ouvrirait des possibilités infinies de dérogation.

10) Voir colonne A de l'Annexe I du présent rapport.

24. Un membre gouvernemental et un membre employeur ont proposé un amendement qui consistait en l'introduction, sous la forme d'un paragraphe 2 de l'article 3, du texte de l'alinéa 2 du paragraphe 5 du projet de recommandation présenté par le Bureau international du Travail. Cet amendement a été adopté, après rejet d'une proposition qui tendait à remplacer par le terme "travaux effectués" le terme "travaux à effectuer".

Article 4

25. Cet article a été adopté sans modification.

C. Recommandation proposée par la Commission

26. La recommandation concernant les modalités d'application a été adoptée par 56 voix contre 26 et 10 abstentions. Pour le texte de la recommandation, voir la colonne B de l'Annexe II du présent rapport.

Préambule

27. La Commission, pour éviter que l'action à entreprendre ne soit retardée, a, par 50 voix contre 39, supprimé les mots "aussitôt que les conditions nationales le permettront" au dernier considérant du préambule du texte du Bureau international du Travail¹¹⁾.

Paragraphe premier

28. Pour préciser l'intention de la recommandation quant à la consultation des organisations de travailleurs, la Commission a modifié la fin du premier alinéa de la manière suivante : "après consultation des organisations de travailleurs intéressées ou, si de telles organisations n'existent pas, après consultation des travailleurs intéressés, afin :".

Paragraphe 2

29. Un projet d'amendement à ce paragraphe avait pour but de supprimer les mots "là où cela sera approprié" à l'alinéa c) du paragraphe 2 car cette formule a été considérée comme limitant le champ d'application de la recommandation. La Commission a repoussé cet amendement et a adopté le texte primitif du paragraphe 2 présenté par le Bureau international du Travail.

11) Voir la colonne A de l'Annexe II du présent rapport.

Paragraphe 3

30. La Commission a examiné deux amendements à ce paragraphe.

31. Le premier amendement, proposé par les membres travailleurs, tendait à supprimer l'alinéa 2) comme étant contraire à l'esprit du projet de réglementation internationale, car il prévoyait des dérogations déterminées à l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Les auteurs de l'amendement ont fait remarquer que le paragraphe 4 du projet de recommandation prévoyait des mesures d'application graduelles ou progressives et que les dérogations proposées par le Bureau étaient ainsi superflues. Certains membres gouvernementaux et employeurs ont fait valoir contre cette proposition que des dérogations déterminées autorisées par la législation nationale pourraient susciter des mesures pratiques progressives tendant à l'application du principe de l'égalité de rémunération. La suppression de l'alinéa a) a été décidée par 48 voix contre 40, avec 10 abstentions.

32. Le second amendement, proposé par le membre gouvernemental du Brésil, tendait à introduire un nouvel alinéa pour spécifier certaines possibilités de dérogation à l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, notamment en ce qui concerne l'ancienneté et la promotion. Divers orateurs ont fait valoir contre cet amendement que les cas prévus ne pouvaient être considérés comme des dérogations à l'application du principe, à moins de comporter des mesures discriminatoires entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine. D'autres membres ont souligné que ce projet d'amendement manquait de clarté. L'amendement a été repoussé par 59 voix contre 23, avec 5 abstentions. Le paragraphe 3, amendé comme il est dit plus haut, a été adopté ensuite par 53 voix contre 30, avec 4 abstentions, et est devenu le paragraphe 2 du texte de la Commission.

Paragraphe 4

33. Deux amendements au paragraphe 4 ont été proposés et adoptés. Le premier amendement tendait à ajouter l'expression "aussi rapidement que possible" après les mots "faire prendre". Le second, qui ne concernait que le texte anglais, tendait à remplacer le mot gradual par le mot progressive pour qualifier l'application du principe.

Paragraphe 5

34. Le paragraphe 5 a fait l'objet de quatre propositions d'amendement. Le premier amendement, proposé par le membre gouvernemental de l'Inde, tendait à modifier la formule introductive par l'expression "dans la mesure où cela sera possible et si cela est approprié", pour donner plus de souplesse au texte en ce qui concerne le moment et les modalités de l'application du principe. Son auteur a souligné que cette proposition pouvait être d'une utilité particulière pour les pays insuffisamment développés du point de vue technique. Cet amendement, jugé superflu, a été repoussé par 34 voix contre 49, avec 5 abstentions.

35. Le deuxième amendement, proposé par les membres travailleurs, tendait à supprimer les termes "les capacités qu'ils exigent et les conditions dans lesquelles ils s'exécutent". Cet amendement était destiné à rendre le texte de la recommandation conforme au texte adopté pour la Convention ; ses auteurs ont fait valoir que cette expression, dans la recommandation comme dans la Convention, offrait des occasions d'éviter l'application du principe de l'égalité de rémunération. Cette opinion a soulevé des objections de la part de certains membres employeurs, qui estimaient que l'amendement ferait disparaître les éléments nécessaires à la détermination des taux différentiels. L'amendement a été adopté par 46 voix contre 42, avec 4 abstentions.

36. La Commission ayant déjà décidé d'introduire dans l'article 3 de la Convention un paragraphe inspiré de l'alinéa 2) du paragraphe 5 de la recommandation, les membres travailleurs ont proposé de supprimer cet alinéa, qui ferait double emploi si on en modifiait les termes pour le rendre conforme à l'article 3 de la Convention, et qui serait en désaccord avec cet article si on ne les modifiait pas. Les membres travailleurs ont soutenu que le fait d'introduire cet alinéa dans la Convention ne signifiait pas sa suppression dans la recommandation, et qu'il fallait l'y maintenir. La Commission a décidé de supprimer l'alinéa 2 par 53 voix contre 35, avec 5 abstentions.

37. Un amendement proposé par le membre gouvernemental des Pays-Bas tendait à introduire un nouvel alinéa pour tenir compte des différences éventuelles dans le prix de revient qu'entraînerait l'emploi de femmes au lieu d'hommes pour un même travail, mais seulement si des statistiques officielles ou autres données

dignes de foi révélaiient de telles différences. Plusieurs membres gouvernementaux ont fait observer qu'il serait difficile aux gouvernements de fournir ces renseignements et pour cette raison se sont opposés à ce projet d'amendement. Les membres travailleurs s'y sont opposés, considérant que de telles dispositions seraient impossibles à mettre en vigueur et inopportunes. L'amendement a été repoussé par 58 voix contre 31, avec 2 abstentions.

Paragraphe 6

38. Le paragraphe 6 a fait l'objet de deux amendements. Les membres travailleurs ont proposé d'ajouter au premier alinéa l'expression "et de réduire les effets et facteurs responsables du niveau relativement bas de la rémunération des travailleurs", pour élargir et renforcer la portée de ce paragraphe. Divers membres gouvernementaux et employeurs ont exprimé leur préférence pour le texte du Bureau dont ils estimaient l'intention et la forme plus claires et plus précises. Le projet d'amendement a été retiré et le paragraphe a été adopté à l'unanimité.

39. Un second amendement tendait à remplacer la mention de la "législation concernant l'emploi des femmes" par celle de la législation relative à "la protection de la santé et au bien-être des femmes". On a fait valoir, à l'appui de cet amendement, que le texte du Bureau permettrait d'interpréter la réglementation internationale d'une manière qui pourrait porter préjudice à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès aux divers métiers, si la législation nationale restreignait l'accès des femmes à des métiers pour d'autres raisons que des raisons de santé et de bien-être. Cet amendement a été adopté avec l'appui total des membres employeurs.

Paragrapnes 7 et 8

40. Ces paragraphes ont été adoptés sans modification.

III - DECISIONS PRISES PAR LA CONFERENCE

41. La Commission de l'égalité de rémunération^{12/} a présenté son rapport à la 19ème séance de la Conférence. L'examen du point "Egalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale" s'est poursuivi de la 20ème à la 25ème séances^{13/}.

42. A la 20ème séance de la Conférence, le délégué gouvernemental du Royaume-Uni a proposé, au nom des Gouvernements de l'Australie, du Danemark, de l'Inde, de la Suède et du Royaume-Uni, un amendement destiné à transformer le projet de convention en une recommandation. Cet amendement a été repoussé par 103 voix contre 68 et 8 abstentions^{14/}. Le représentant du Royaume-Uni a alors présenté un deuxième amendement tendant à ajouter les mots "aussitôt que les conditions nationales le permettront et " après les mots "Chaque membre devra". Cet amendement a été repoussé par 81 voix contre 47 et 10 abstentions. A la même séance, la Conférence a approuvé le projet de convention par 109 voix contre 38, avec 35 abstentions, elle a approuvé à l'unanimité le projet de recommandation, et elle a renvoyé la convention et la recommandation au Comité de rédaction de la Conférence pour rédaction définitive^{15/}.

43. A sa 25ème séance, la Conférence a été saisie du texte définitif de la convention, complétée d'une recommandation, qu'avait préparé le Comité de rédaction. Les clauses formelles d'usage figuraient aux articles 5 et 14 de la convention. Au cours du vote final la Conférence a adopté la Convention^{16/} concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, par 105 voix contre 33, avec

^{12/} Conférence internationale du Travail, 31ème session, Genève, Compte rendu provisoire No 19.

^{13/} Conférence internationale du Travail, 31ème session, Genève, Comptes rendus Nos 26 et 35.

^{14/} Conférence internationale du Travail, 34ème session, Genève, Compte rendu provisoire No 26, pages 377 à 378

^{15/} Ibid. page 380.

^{16/} Voir Annexe I C.

40 abstentions^{17/} et la recommandation^{18/} concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, par 146 voix contre 18, avec 19 abstentions^{19/}.

IV - POSITIONS PRISES EN CONFERENCE PLENIERE

A. Position des représentants des employeurs

44. La majorité du groupe des employeurs était d'avis d'adopter seulement une recommandation.

45. Le membre employeur suédois, parlant au nom des employeurs de 4 pays nordiques (Danemark, Finlande, Norvège et Suède), s'est replacé au point de vue qui avait été le sien à la 33ème conférence, à savoir que la question de l'égalité de rémunération ne se prêtait pas à une réglementation internationale pour le moment en raison de certains facteurs techniques, sociaux et économiques^{20/}.

Il a déclaré qu'en Suède des enquêtes impartiales avaient montré que les absences de la main-d'oeuvre féminine sont deux fois plus nombreuses que pour la main-d'oeuvre masculine, et que la durée de l'emploi des femmes est bien moindre que celle de l'emploi des hommes. Il a soutenu que si, à l'avenir, la réglementation internationale ou toute autre méthode devait entraîner dans les pays nordiques une rémunération égale pour les hommes et pour les femmes, sans qu'il soit tenu compte de la différence de capacité de production et par conséquent de l'augmentation du prix de revient, il en résulterait une augmentation générale des salaires pour les femmes sans augmentation correspondante de la production^{21/}.

^{17/} Conférence internationale du Travail, 34ème session, Compte rendu provisoire No 35, page 468.

^{18/} Voir annexe II, C.

^{19/} Conférence internationale du Travail, 34ème session, Compte rendu provisoire No 35, pages 469 - 470.

^{20/} E/CN.6/169, page 22, paragraphe 64.

^{21/} Conférence internationale du Travail, 34ème session, Compte rendu provisoire No 26, pages 350 et 251.

46. Le membre employeur de l'Australie a déclaré que le texte dont la Conférence était saisie n'était pas applicable dans son pays ni dans les pays qui ont pour la fixation des salaires un système analogue. La législation australienne, a-t-il déclaré, considère que l'homme est, normalement, l'élément le plus important. L'année précédente, le Tribunal d'arbitrage avait, après avoir étudié le problème de l'égalité de rémunération, "pris une décision selon laquelle l'application du principe de l'égalité de rémunération n'est pas opportune dans les conditions qui prévalent à l'heure actuelle en Australie"^{22/}.

47. Le membre employeur pour Ceylan s'est prononcé contre une convention ou une recommandation conçues dans les termes des textes dont la Conférence était saisie. Il a déclaré que la Convention ne définissait pas ce qu'il fallait entendre par "travail de valeur égale"; tant que l'on n'aurait pas défini ces termes, le titre de l'instrument serait vide de sens^{23/}.

48. Le membre employeur de France a regretté qu'il ne lui fût pas possible de voter en faveur du texte de convention présenté à la Conférence. Rappelant l'opinion exprimée par les employeurs français lors de la 33ème conférence^{24/} sur l'absence de définition précise des mots "travail de valeur égale", elle a déclaré que toutes les tentatives faites pour apporter sur ce point quelque clarté avaient été vouées à l'échec^{25/}.

49. Les membres employeurs de Pologne^{26/} et de Yougoslavie^{27/}, tout en préférant une convention forte, concise et obligatoire, ont voté en faveur de la Convention complétée par une recommandation.

^{22/} Conférence internationale du Travail, 34ème session, Genève, Compte rendu provisoire No 26, page 352.

^{23/} Ibid., page 355.

^{24/} E/CN.6/169, pages 23 et 24, paragraphe 66.

^{25/} Conférence internationale du Travail, 34ème session, Genève, Compte rendu provisoire No 26, page 352.

^{26/} Ibid., pages 360, 361, 362.

^{27/} Ibid., pages 364 et 365.

50. Le membre employeur du Royaume-Uni a soutenu que l'expression "égalité de rémunération pour un travail de valeur égale" ne peut être défini qu'en des termes très généraux; qu'il est impossible d'appliquer une définition générale à la mesure du contenu d'un travail; que la législation qu'entraînerait l'adoption de la convention ou de la recommandation bouleverserait complètement le processus des négociations collectives, en obligeant à se référer constamment à une définition théorique et inadéquate du travail; qu'une telle législation enlèverait à la structure des salaires et des prix la souplesse qui lui est indispensable et que, de plus, une application générale du principe de l'égalité de rémunération sur un plan plus large que celui de l'identité du travail aurait une influence désastreuse sur la structure des salaires, édifiée peu à peu au cours de l'histoire sur la base de la responsabilité familiale du chef de famille^{28/}. Il a demandé à la Conférence de rejeter, dans un esprit de réalisme, les textes qui lui étaient proposés et de se prononcer en faveur d'une recommandation seulement.

51. Le membre employeur des Etats-Unis, déclarant que "le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui n'est pas prêt à appliquer une convention sur l'égalité de rémunération"^{29/}, a demandé aux représentants d'appuyer l'amendement proposé par le Royaume-Uni et d'autres pays et qui tendait à donner au projet de convention la forme d'une recommandation.

B. Position des représentants des travailleurs

52. Les représentants des travailleurs ont approuvé à l'unanimité le projet de convention et le projet de recommandation préparés par la Commission de l'égalité de rémunération.

53. Le membre travailleur de l'Argentine a déclaré qu'il avait espéré que l'ensemble du texte aurait le caractère d'une convention, mais que, pour faciliter l'adoption du texte, il votera en faveur du projet de convention complété par la recommandation. Il a exprimé l'espoir que la décision de la Commission contribuerait à élever le niveau économique de la femme qui travaille et à encourager

^{28/} Conférence internationale du Travail, 34^{ème} session, Compte rendu provisoire No 26, page 354.

^{29/} Ibid., page 372.

l'amélioration de sa condition sociale et civile dans tous les pays de la terre^{30/}.
54. Le membre travailleur de la France a déclaré que l'égalité de rémunération est un droit acquis en France et qu'en fait, la délégation des ouvriers français aurait désiré une convention beaucoup plus catégorique, plus stricte et plus précise. Mais, dans le désir d'aider les travailleurs des pays dont la législation est moins avancée, et pour arriver à un résultat qui leur apporterait une amélioration, la délégation de la France a reconnu qu'en effet une convention formulant des principes généraux et complétée d'une recommandation concernant l'application détaillée constituait un progrès^{31/}.

55. Le membre travailleur de l'Inde a fait remarquer aux représentants de son Gouvernement qu'en s'opposant à l'adoption de cette convention juste et simple, ils trahissaient la Constitution de l'Inde, qui accorde l'égalité de rémunération à toutes les femmes travailleuses, ainsi que la Charte de l'Organisation des Nations Unies et la Constitution de l'Organisation internationale du Travail^{32/}.

56. Le membre travailleur d'Israël, répondant aux accusations du groupe des employeurs et des représentants des Gouvernements, selon lesquelles les textes de convention et de recommandation étaient insuffisants, peu clairs et vagues, a déclaré qu'il trouvait très claire la rédaction de ces textes. S'il avait dû se plaindre de la rédaction, ç'aurait plutôt été pour la trouver trop modérée et conçue dans l'intérêt des Gouvernements qui peuvent avoir des difficultés à la mettre en pratique^{33/}.

^{30/} Conférence internationale du Travail, 34ème session, Compte rendu provisoire, No 26, page 360.

^{31/} Ibid., page 356.

^{32/} Ibid., page 371.

^{33/} Ibid., page 375.

57. Le membre travailleur des Pays-Bas a rappelé que les délégués travailleurs avaient été, l'année précédente, d'avis que le moment était venu d'adopter sur cette question un instrument de caractère obligatoire et que pendant deux années le groupe des travailleurs s'était efforcé de grouper dans une convention les principes généraux et dans une recommandation des dispositions destinées à permettre une application progressive^{34/}.

58. Le membre travailleur du Royaume-Uni a souligné que les travailleurs n'avaient pas cherché, dans la Convention et dans la recommandation, à explorer tout le domaine de l'emploi des femmes, sauf dans la mesure où ils avaient voulu faire en sorte que leur travail fût, dans tous les cas, évalué à sa valeur véritable, sans considération du sexe du travailleur. Elle a déclaré que l'acceptation de la Convention et de la recommandation n'apporterait donc pas une transformation brutale et immédiate, mais un mouvement progressif vers l'objectif désiré^{35/}.

^{34/} Conférence internationale du Travail, 34^{ème} session, Compte rendu provisoire No 26, page 353

^{35/} Ibid., page 366.

C. Position des représentants des gouvernements

59. Dans l'ensemble, les représentants des gouvernements se sont répartis en deux groupes : d'une part, les représentants qui ont appuyé la Convention complétée par la recommandation, et d'autre part, les représentants qui souhaitaient voir la Convention transformée en une recommandation. La délégation de la Pologne a rappelé qu'elle avait proposé à la Commission de l'égalité de rémunération "l'adoption d'une convention qui apportait une solution catégorique, n'admettant aucune exception, dérogation ou sous-entendu"; et que "le principe de l'égalité de rémunération pour la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine, pour un travail de valeur égale, devrait être exactement défini". Tout en maintenant sa position en ce qui concerne les principes, la délégation de la Pologne a décidé de voter en faveur de la Convention.^{36/}

1) Résumé des déclarations des gouvernements partisans de la convention complétée par la recommandation :

60. Le membre gouvernemental pour la Belgique a déclaré que les débats de la session avaient confirmé la délégation belge dans son opinion qu'actuellement "cette forme de réglementation serait incontestablement la meilleure". Elle a déclaré que les petits pays comme la Belgique, très dépendants économiquement, entreraient difficilement dans la voie de la mise en vigueur du principe de l'égalité de rémunération sans une convention internationale. Les raisons invoquées par les adversaires d'une convention complétée par une recommandation, a-t-elle précisé, ne sont pas suffisantes pour justifier devant la Conférence et le monde entier le rejet de la proposition faite par la Commission^{37/}.

61. Le délégué du Gouvernement de Cuba a appuyé le projet de convention, du fait que le principe de l'égalité de rémunération est appliqué dans son pays depuis l'adoption d'une loi en 1934 et qu'il a trouvé place dans la Constitution de 1940. Il a déclaré que Cuba n'aurait pas besoin, pour donner effet à la Convention, d'adopter une loi nouvelle ou de modifier les lois existantes^{38/}.

^{36/} Conférence internationale du Travail, 34^{ème} session, Genève, Compte rendu provisoire no 26, page 361.

^{37/} Ibid., pages 357 et 358.

^{38/} Ibid., page 358.

62. Le délégué gouvernemental de la Finlande a déclaré que, dans son pays, l'égalité des citoyens est assurée par la Constitution et que l'égalité des salaires et des autres avantages entre les fonctionnaires de l'Etat est également garantie par la loi. Il a ajouté toutefois que les postes les plus élevés et les mieux rémunérés ont en fait toujours été occupés par des hommes. Il a appuyé la proposition de la Commission quant à l'adoption d'une convention complétée par une recommandation et a exprimé l'espoir qu'elle recueillerait la majorité des deux tiers indispensable à son adoption^{39/}.

63. Le Gouvernement français s'est prononcé en faveur du principe d'une convention internationale complétée par une recommandation. Il a déclaré que la France, dès après la guerre de 1914, a réalisé dans les administrations publiques l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Il a passé en revue les arguments opposés à la mise en application du principe et a précisé qu'un seul l'avait frappé, l'argument économique. Il s'est rendu compte que l'application du principe serait coûteuse, mais il a demandé si l'on aurait le droit de "renoncer à la justice parce que la justice serait chère" et il s'est demandé s'il est un progrès social qui n'ait pas coûté au départ^{40/}.

64. Le délégué gouvernemental du Guatemala a approuvé les textes anglais et français de la Convention et de la recommandation rédigés par le Comité de rédaction. Le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes figure dans la Constitution de 1945 du Guatemala et dans le Code du travail du Guatemala^{41/}.

65. Le délégué gouvernemental du Mexique a appuyé la convention proposée, complétée par une recommandation. Il a déclaré que son Gouvernement défendait l'adoption d'une convention concise et obligatoire concernant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, conformément à l'article 123 de la Constitution du Mexique, qui pose le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale^{42/}.

^{39/} Conférence internationale du Travail, 34ème session, Genève, Compte rendu provisoire no 26, pages 359 et 360.

^{40/} Ibid., pages 366-367.

^{41/} Ibid., page 367.

^{42/} Ibid., page 374.

66. Le délégué gouvernemental de l'Uruguay a repoussé l'amendement, tendant à n'adopter qu'une recommandation, que proposaient les membres gouvernementaux de l'Australie, du Danemark, de l'Inde, de la Suède et du Royaume-Uni et il a appuyé la Convention proposée complétée par une recommandation. Il a déclaré que la législation de l'Uruguay avait adopté en 1943 le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et qu'en pratique, ce principe était déjà appliqué avant cette date^{43/}.

2) Résumé des déclarations des gouvernements favorables à la transformation de la Convention en une recommandation

67. A l'appui de l'amendement proposé par les Gouvernements de l'Australie, du Danemark, de l'Inde, de la Suède et du Royaume-Uni, qui tendait à transformer le projet de convention en une recommandation, le délégué gouvernemental du Royaume-Uni a soutenu qu'il n'existait aucune divergence de principe entre les partisans d'une convention et ceux d'une recommandation. Les points en litige étaient le moment de la mise en vigueur, les modalités d'application et la meilleure façon d'arriver progressivement à l'application totale du principe. Le Gouvernement du Royaume-Uni estimait, a-t-il déclaré, que l'on pourrait, au moyen d'une recommandation qui permettrait à tous les Etats d'accepter une partie importante de ses dispositions, accomplir des progrès beaucoup plus sensibles qu'au moyen d'une convention qui, ne pouvant qu'être adoptée en totalité ou ne pas l'être du tout, aurait pour résultat de décourager les Etats de rien faire^{44/}. Au cours du vote final, le délégué gouvernemental du Royaume-Uni s'est abstenu et a expliqué que son pays n'était pas opposé au principe de l'égalité de rémunération, mais que ce principe ne pourrait être mis en application que lorsque les conditions économiques du pays le permettraient^{45/}.

68. Le délégué gouvernemental de l'Australie a déclaré que son Gouvernement appuyait énergiquement l'amendement qui tendait à transformer en une recommandation le projet de convention et a répété que le temps n'était pas encore venu d'adopter une telle convention, parce qu'elle ne pourrait être

^{43/} Conférence internationale du Travail, 34^{ème} session, Genève, Compte rendu provisoire no 26, page 368.

^{44/} Ibid., pages 369-370.

^{45/} Ibid., page 467.

appuyée, ratifiée et appliquée dans une mesure suffisante pour la justifier^{46/}.

69. Le représentant gouvernemental du Canada a appuyé chaleureusement l'adoption d'un texte international relatif à l'égalité de rémunération pour la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale. Il a déclaré toutefois que cette réglementation devrait prendre la forme d'une recommandation plutôt que celle d'une convention complétée par une recommandation. En ce qui concerne la possibilité de légiférer en vue de l'application universelle du principe de l'égalité des salaires pour la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine dans l'industrie pour un travail de valeur égale, il a signalé qu'étant donné la constitution fédérale du Canada, cette question était du ressort des différents gouvernements provinciaux et non pas de celui du Gouvernement fédéral. Le Gouvernement canadien a consulté les provinces et a constaté que, si l'une d'entre elles, qui joue un rôle très important dans l'industrie canadienne, a adopté récemment une loi sur l'égalité de rémunération, la plupart estiment que cette question doit se régler par des négociations collectives plutôt que par la législation et qu'une recommandation internationale du travail serait préférable à une convention^{47/}.

^{46/} Conférence internationale du Travail, 34ème session, Genève, Compte rendu provisoire n° 26, page 373.

^{47/} Ibid., page 371.

A

Texte du projet de Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, soumis par le Bureau international du Travail à la 34ème Conférence internationale du Travail. 1/

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce jour de mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article 1.

Aux fins de la présente convention :

a) Le terme "rémunération" comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, en espèces ou en nature, reçus de la part de l'employeur par le travailleur, en raison de son emploi;

b) L'expression "égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale" signifie les taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe du travailleur.

1/ Document VII (C), 34ème session de la Conférence internationale du Travail, 1951, pages 12-13.

ANNEXE I

B

Projet de Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, soumis par la Commission de l'égalité de rémunération à la 3ème Conférence internationale du Travail. 1/

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce jour de mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article 1

Aux fins de la présente convention :

a) Le terme "rémunération" comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier;

b) L'expression "égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale" se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

1/ Compte Rendu provisoire No. 10, 3ème session de la Conférence internationale du Travail, Genève, page VI.

C

Texte de la Convention (No.) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, adopté par la Conférence internationale du Travail à sa 3ème session. 1/

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce jour de mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article 1

Aux fins de la présente convention :

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

b) L'expression "égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale" se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

1/ Le texte, tel qu'il a été adopté, figure dans le Compte Rendu provisoire No. 27, 2ème session de la Conférence internationale du Travail, Genève.

A

Article 2

1. Chaque Membre prendra toutes mesures pratiquement possibles, par des moyens compatibles avec les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, pour encourager et, dans la mesure où la nature des dites méthodes le permet, pour assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen :

- a) Soit de la législation nationale; de la
- b) Soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la loi;
- c) Soit des conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
- d) Soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Article 3

Là où cela sera nécessaire et approprié en vue de l'application de l'article précédent, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent, des capacités qu'ils exigent et des conditions dans lesquelles ces travaux s'exécutent, ou sur la base de tout autre critère qui pourra être déterminé par les autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération ou, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, par les parties à ces conventions.

B

Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec les dites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen :

- a) Soit de la législation nationale;
- b) Soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
- c) Soit des conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
- d) Soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Article 3

1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.

2. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

C

Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec les dites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen :

- a) Soit de la législation nationale;
- b) Soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
- c) Soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
- d) Soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Article 3

1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.

3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

C

Article 5

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 6

1. La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 7

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître :
 - a) Les territoires pour lesquels le membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
 - b) Les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - c) Les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - d) Les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.
4. Tout membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 8

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
2. Le membre, ou les membres, ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
3. Le membre, ou les membres, ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 9

1. Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un avis adressé au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- a) La ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

A

Texte du projet de Recommandation concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, soumis par le Bureau international du Travail à la 34^{ème} Conférence internationale du Travail.1/

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur l'égalité de rémunération, 1951,

adopte, ce jour de mil neuf cent cinquante et un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951 :

Considérant que la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, établit certains principes généraux concernant l'égalité de rémunération, entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale;

Considérant que ladite convention prévoit que l'application de ces principes devra être assurée par des moyens compatibles avec les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération dans les pays intéressés;

Considérant qu'il y a intérêt à indiquer certaines modalités pour l'application progressive de ces principes;

1/ Rapport VII (2) Egalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, 34^{ème} session de la Conférence internationale du Travail, 1951, pp. 73-79.

B

Projet de Recommandation concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, soumis par la Commission de l'égalité de rémunération à la 34^{ème} Conférence internationale du Travail.1/

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951 en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur l'égalité de rémunération, 1951,

adopte, ce jour de mil neuf cent cinquante et un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951 :

Considérant que la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, établit certains principes généraux concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale;

Considérant que ladite convention prévoit que l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devra être encouragée ou assurée par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération dans les pays intéressés;

Considérant qu'il y a intérêt à indiquer certaines modalités pour l'application progressive des principes établis par la convention;

1/ Compte rendu provisoire No 19, 34^{ème} session de la Conférence internationale du Travail, Genève, pp. VII et VIII.

C

Texte de la Recommandation (No _____) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, adopté par la Conférence internationale du Travail, à sa 34^{ème} session.1/

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur l'égalité de rémunération, 1951,

adopte, ce jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951 :

Considérant que la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, établit certains principes généraux concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale;

Considérant que ladite convention prévoit que l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devra être encouragée ou assurée par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération dans les pays intéressés;

Considérant qu'il y a intérêt à indiquer certaines modalités pour l'application progressive des principes établis par la convention;

1/ Le texte, tel qu'il a été adopté, figure dans le Compte Rendu Provisoire No 27, 34^{ème} session de la Conférence internationale du Travail, Genève.

A

Considérant qu'il est en outre désirable que tous les membres tiennent compte des méthodes d'application de ces principes qui ont été considérées comme satisfaisantes dans certains pays;

La Conférence recommande à chaque membre d'appliquer les dispositions suivantes, compte tenu de l'article 2 de la convention précitée, aussitôt que les conditions nationales le permettront, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour y donner effet :

1. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des travailleurs ou des représentants des organisations de travailleurs intéressés, afin :

- a) D'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale à tous les employés des services et organismes de l'administration publique centrale;
- b) D'encourager l'application de ce principe aux employés des services et organismes des administrations des Etats constitutifs ou des provinces d'un Etat fédératif, ainsi que des administrations locales, lorsque la fixation des taux de rémunération est du ressort de ces diverses autorités publiques.

2. Des mesures appropriées devraient être prises après consultation des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, afin d'assurer, aussi rapidement que possible, l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale à la main-d'oeuvre masculine et à la main-d'oeuvre féminine employées dans toutes les professions autres que celles mentionnées au paragraphe 1, dans lesquelles les taux de rémunération sont soumis à une réglementation ou à un contrôle public et notamment :

- a) Lors de la fixation des taux de salaires minima ou autres dans les industries ou professions où ces taux sont fixés par l'autorité publique;
- b) dans les industries et entreprises de propriété publique ou soumises à un contrôle de l'Etat;
- c) Là où cela sera approprié, pour les travaux exécutés en vertu de contrats passés par une autorité publique.

B

Considérant qu'il est en outre désirable que tous les membres, en appliquant ces principes, tiennent compte des méthodes d'application qui ont été considérées comme satisfaisantes dans certains pays;

La Conférence recommande à chaque membre d'appliquer les dispositions suivantes, compte tenu de l'article 2 de la convention précitée, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour y donner effet :

1. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations de travailleurs intéressés ou, si de telles organisations n'existent pas, après consultation des travailleurs intéressés, afin :

- a) D'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale à tous les employés des services et organismes de l'administration publique centrale;
- b) D'encourager l'application de ce principe aux employés des services et organismes des administrations des Etats constitutifs ou des provinces d'un Etat fédératif, ainsi que des administrations locales, lorsque la fixation des taux de rémunération est du ressort de ces diverses autorités publiques.

2. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, afin d'assurer, aussi rapidement que possible, l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale à la main-d'oeuvre masculine et à la main-d'oeuvre féminine employées dans toutes les professions autres que celles mentionnées au paragraphe 1, dans lesquelles les taux de rémunération sont soumis à une réglementation ou à un contrôle public et notamment :

- a) Lors de la fixation des taux de salaires minima ou autres dans les industries ou services où ces taux sont fixés par une autorité publique;
- b) dans les industries et entreprises de propriété publique ou soumises à un contrôle d'une autorité publique;
- c) Là où cela sera approprié, pour les travaux exécutés en vertu de contrats passés par une autorité publique.

C

Considérant qu'il est en outre désirable que tous les membres, en appliquant ces principes, tiennent compte des méthodes d'application qui ont été considérées comme satisfaisantes dans certains pays;

La Conférence recommande à chaque membre d'appliquer les dispositions suivantes, compte tenu de l'article 2 de la convention précitée, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour y donner effet :

1. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations de travailleurs intéressés ou, si de telles organisations n'existent pas, après consultation des travailleurs intéressés, afin :

- a) D'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale à toutes les personnes employées dans les services et organismes de l'administration publique centrale;
- b) D'encourager l'application de ce principe aux personnes employées dans les services et organismes des administrations des Etats constitutifs ou des provinces d'un Etat fédératif, ainsi que des administrations locales, lorsque la fixation des taux de rémunération est du ressort de ces diverses autorités publiques.

2. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, afin d'assurer, aussi rapidement que possible, l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale à la main-d'oeuvre masculine et à la main-d'oeuvre féminine employée dans toutes les professions autres que celles mentionnées au paragraphe 1, dans lesquelles les taux de rémunération sont soumis à une réglementation ou à un contrôle public et notamment :

- a) Lors de la fixation des taux de salaires minima ou autres dans les industries ou services où ces taux sont fixés par une autorité publique;
- b) Dans les industries et entreprises de propriété publique ou soumises à un contrôle d'une autorité publique;
- c) Là où cela sera approprié, pour les travaux exécutés en vertu de contrats passés par une autorité publique.

A

3. 1) Si les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération le permettent, l'application générale du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être assurée au moyen de dispositions légales.

2) La législation nationale pourra prévoir que des dérogations déterminées quant au champ d'application des dispositions légales en question pourront être admises après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

3) L'autorité publique compétente devrait prendre toutes mesures nécessaires et appropriées afin que les employeurs et les travailleurs soient pleinement informés sur ces dispositions légales et reçoivent, le cas échéant, des conseils sur leur application.

4. Si, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent, il se révèle impossible d'appliquer immédiatement le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, en ce qui concerne les emplois visés aux paragraphes 1, 2 ou 3, il conviendrait de prendre ou de faire prendre des dispositions appropriées en vue de l'application progressive du principe, notamment par des mesures telles que :

- a) La réduction des différences entre les taux de rémunération masculins et féminins pour un travail de valeur égale;
- b) L'octroi, lorsqu'un système d'augmentations de rémunération est en vigueur, d'augmentations égales, aux travailleurs masculins et féminins exécutant un travail de valeur égale.

5. 1) Si cela est approprié en vue de faciliter l'établissement de taux de rémunération conformément au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, chaque membre devrait, en accord avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement, soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux qui comportent les divers emplois,

B

3. 1) Si les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération le permettent, l'application générale du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être assurée au moyen de dispositions légales.

2) L'autorité publique compétente devrait prendre toutes mesures nécessaires et appropriées afin que les employeurs et les travailleurs soient pleinement informés de ces dispositions légales et reçoivent, le cas échéant, des conseils sur leur application.

4. Si, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe, il se révèle impossible d'appliquer immédiatement le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, en ce qui concerne les emplois visés aux paragraphes 1, 2 ou 3, il conviendrait de prendre ou de faire prendre, aussi rapidement que possible, des dispositions appropriées en vue de l'application progressive du principe, notamment par des mesures telles que :

- a) La réduction des différences entre les taux de rémunération masculins et féminins pour un travail de valeur égale;
- b) L'octroi, lorsqu'un système d'augmentations de rémunération est en vigueur, d'augmentations égales aux travailleurs masculins et féminins exécutant un travail de valeur égale.

5. Si cela est approprié en vue de faciliter l'établissement de taux de rémunération conformément au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, chaque membre devrait, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement, soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux qui comportent les divers emplois, ou favoriser l'établissement

3. 1) Si les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération le permettent, l'application générale du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être assurée au moyen de dispositions légales.

2) L'autorité publique compétente devrait prendre toutes mesures nécessaires et appropriées afin que les employeurs et les travailleurs soient pleinement informés de ces dispositions légales et reçoivent, le cas échéant, des conseils sur leur application.

4. Si, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe, il se révèle impossible d'appliquer immédiatement le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, en ce qui concerne les emplois visés aux paragraphes 1, 2 ou 3, il conviendrait de prendre ou de faire prendre, aussi rapidement que possible, des dispositions appropriées en vue de l'application progressive du principe, notamment par des mesures telles que :

- a) La réduction des différences entre les taux de rémunération masculins et féminins pour un travail de valeur égale;
- b) L'octroi, lorsqu'un système d'augmentations de rémunération est en vigueur, d'augmentations égales aux travailleurs masculins et féminins exécutant un travail de valeur égale.

5. Si cela est approprié en vue de faciliter l'établissement de taux de rémunération conformément au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, chaque membre devrait, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement, soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux qui comportent les divers emplois, ou favoriser l'établissement de telles méthodes,

A

les capacités qu'ils exigent et les conditions dans lesquelles il s'exécutent, ou favoriser l'établissement de telles méthodes, en vue d'une classification des emplois sans considération du sexe du travailleur; lesdites méthodes devraient être appliquées conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention.

2) Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération du sexe du travailleur, à des différences ainsi évaluées dans les travaux à effectuer, les capacités qu'ils exigent et les conditions dans lesquelles ils s'exécutent, devraient être considérées comme conformes au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

6. En vue de faciliter l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, des mesures appropriées devraient être prises, si nécessaire, afin d'augmenter le rendement des travailleuses, notamment :

- a) En assurant aux travailleurs des deux sexes des moyens égaux ou équivalents d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- b) En prenant des mesures appropriées pour encourager les femmes à faire usage des moyens d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- c) En prévoyant des services sociaux et de bien-être qui répondent aux besoins des travailleuses, notamment de celles qui ont des charges familiales, et en les finançant par des fonds publics en général, par des fonds de sécurité sociale ou par des fonds d'entreprises ou d'industries destinés au bien-être et constitués par des versements effectués dans l'intérêt des travailleurs sans distinction de sexe;
- d) En encourageant, compte tenu des dispositions des conventions et recommandations internationales du travail et de la législation nationale concernant l'emploi des femmes, l'égalité des hommes et des femmes quant à l'accès aux diverses professions et fonctions.

7. Il conviendrait de faire tous efforts afin de développer dans l'opinion publique la conscience des motifs pour lesquels le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être appliqué.

8. Il conviendrait d'entreprendre toutes études qui se révéleraient désirables pour aboutir à l'application de ce principe.

B

de telles méthodes, en vue d'une classification des emplois sans considération de sexe; lesdites méthodes devraient être appliquées conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention.

6. En vue de faciliter l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, des mesures appropriées devraient être prises, si nécessaire, afin d'augmenter le rendement des travailleuses, notamment :

- a) En assurant aux travailleurs des deux sexes des moyens égaux ou équivalents d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- b) En prenant des mesures appropriées pour encourager les femmes à faire usage des moyens d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- c) En prévoyant des services sociaux et de bien-être qui répondent aux besoins des travailleuses, notamment de celles qui ont des charges familiales, et en les finançant, soit par des fonds publics en général, soit par des fonds de sécurité sociale ou par des fonds d'entreprises ou d'industrie destinés au bien-être et constitués par des versements effectués dans l'intérêt des travailleurs sans distinction de sexe;
- d) En encourageant l'égalité des hommes et des femmes quant à l'accès aux diverses professions et fonctions, sous réserve des dispositions de la réglementation internationale et de la législation nationale concernant la protection de la santé et du bien-être des femmes.

7. Il conviendrait de faire tous efforts afin de développer dans l'opinion publique la conscience des motifs pour lesquels le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être appliqué.

8. Il conviendrait d'entreprendre toutes études et recherches désirables pour aboutir à l'application de ce principe.

C

en vue d'une classification des emplois sans considération de sexe; lesdites méthodes devraient être appliquées conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention.

6. En vue de faciliter l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, des mesures appropriées devraient être prises, si nécessaire, afin d'augmenter le rendement des travailleuses, notamment :

- a) En assurant aux travailleurs des deux sexes des facilités égales ou équivalentes en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- b) En prenant des mesures appropriées pour encourager les femmes à faire usage des facilités en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- c) En prévoyant des services sociaux et de bien-être qui répondent aux besoins des travailleuses, notamment de celles qui ont des charges familiales, et en finançant ces services, soit par des fonds publics en général, soit par des fonds de sécurité sociale ou par des fonds d'entreprise ou d'industrie destinés au bien-être et constitués par des versements effectués dans l'intérêt des travailleurs sans considération de sexe;
- d) En encourageant l'égalité des hommes et des femmes quant à l'accès aux diverses professions et fonctions, sous réserve des dispositions de la réglementation internationale et de la législation nationale concernant la protection de la santé et du bien-être des femmes.

7. Il conviendrait de faire tous efforts afin de développer dans l'opinion publique la conscience des motifs pour lesquels le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

8. Il conviendrait d'entreprendre toutes études et recherches désirables pour aboutir à l'application de ce principe.