

À travail égal, salaire égal : une conférence s'occupe des salaires féminins

Autor(en): **Oettli, Mascha**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **42 (1950)**

Heft 9

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384675>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

tionnaire⁴. Ainsi donc, ce n'est pas lorsqu'il s'agira d'un *fonctionnaire peu sûr*, mais bien lorsque *l'administration ne sera pas sûre* d'un fonctionnaire, que ce dernier pourra être dégradé au rang d'employé ou d'ouvrier. Cette disposition, elle aussi, nous paraît difficilement défendable. Souhaitons en tout cas que le Conseil fédéral s'inspire, dans l'application de ses instructions, des préceptes suivants, qu'émet un commentateur de la loi que nous avons déjà eu l'occasion de citer dans la présente étude et auquel se sont d'ailleurs référés, dans leurs explications, les porte-parole du gouvernement: « Même une résiliation ordinaire des rapports de service décidée par l'autorité selon sa « libre » appréciation ne doit jamais être édictée arbitrairement ou sans principe établi; elle ne doit en aucun cas être décidée sans motifs; car en droit public il n'y a point de place pour l'arbitraire. »⁵

⁴ *Bundesbeamte, in deren Zuverlässigkeit Zweifel bestehen, ohne dass bereits genügende Gründe für eine Entlassung gemäss Ziffer 1 vorliegen...*

⁵ Kern, op. cit., p. 78.

A travail égal, salaire égal

Une conférence s'occupe des salaires féminins

Par Mascha Oetli

Dans tous les pays, et dans les activités les plus diverses, les femmes constituent une proportion importante de la main-d'œuvre totale; on les trouve partout: dans les fabriques, les bureaux, les hôpitaux, les magasins, les services publics et l'agriculture. La vie économique moderne n'est plus concevable sans elles. Sans leur coopération, le niveau de vie des peuples serait sensiblement moins élevé. En Suisse, le recensement de 1941 indiquait 570 000 femmes exerçant une activité professionnelle.

Malgré l'importance qu'a prise la main-d'œuvre féminine, il n'en reste pas moins que, de manière générale, la rémunération de la femme est inférieure à celle de l'homme, même si elle accomplit un travail de valeur égale et si les exigences auxquelles elle doit faire face sont aussi lourdes que celles qui sont requises de l'homme. Dans nombre de cas, la femme ne peut pas accéder aux postes les mieux rétribués. Et lorsque certains emplois leurs sont ouverts, elles sont affectées d'emblée — comme c'est le cas dans les catégories inférieures du personnel de la Confédération — à une classe de traitement plus basse que celle des fonctionnaires masculins. Cette discrimination constitue au premier chef une injustice sociale. Le problème qu'elle pose — problème international — intéresse directement les travailleurs des deux sexes de tous les pays. En effet, l'Etat qui appliquerait, pour un travail de valeur égale, le principe

de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes, verrait son économie menacée par la concurrence de toutes les nations qui continuent d'appliquer la discrimination que nous avons dénoncée.

Diverses organisations internationales se sont déjà dressées à plusieurs reprises contre le traitement inéquitable qui est réservé aux femmes en matière de rémunération. Mais on en est resté au stade des résolutions. Même dans les pays dont la Constitution ou la loi interdit de payer le travail féminin à un tarif inférieur, ce principe est souvent ouvertement violé. C'est la raison pour laquelle le Conseil économique et social de l'Onu a chargé l'Organisation internationale du travail d'étudier ce problème. L'O. I. T. l'a mis à l'ordre du jour de la 33^e session de la Conférence internationale du travail, réunie à Genève au cours du mois de juin. Le B. I. T. a consacré à cette question un rapport circonstancié et il a adressé un questionnaire aux gouvernements des Etats membres. Leurs réponses ont fait l'objet d'une seconde publication. Les délégués à la conférence disposaient donc d'une très sérieuse documentation. Simultanément, le B. I. T. a élaboré un projet de réglementation internationale. Appliquant une procédure à laquelle elle recourt souvent, l'O. I. T. a prévu une double discussion. En d'autres termes, le texte de la réglementation admis au cours de cette session sera soumis encore une fois à la conférence de l'année prochaine en vue d'une décision finale, soit sur une convention complétée par une recommandation, soit sur une simple recommandation. Les gouvernements et les organisations intéressés auront donc le temps de se prononcer sur ce projet.

Avant d'être soumise à la conférence plénière, la question a été préalablement discutée et préparée par une commission spéciale dont les travaux ont duré deux semaines. Cette commission était composée de représentants gouvernementaux et de représentants, en nombre égal, des employeurs et des travailleurs. Bien que personne ne se soit prononcé ouvertement contre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, les discussions n'en ont pas moins été parfois très vives. Les mandataires des organisations syndicales, qui formaient un groupe homogène, se sont efforcés de faire insérer aussi intégralement que possible dans le texte le principe de l'égalité de rémunération pour les femmes qui accomplissent un travail de valeur égale à celui des hommes. Quant aux représentants des employeurs — dont l'homogénéité était moins marquée — ils se sont appliqués à édulcorer les propositions qui devaient être soumises à la conférence. Nombre d'employeurs se sont opposés à toute réglementation internationale dans ce domaine. Bien que les formes requises par la politesse qui préside aux réunions internationales aient été respectées, nous avons en quelque sorte assisté à un épisode de la lutte de classes. Pour ce qui est des délégués gouvernementaux — dont les voix ont été le plus souvent

prépondérantes dans les cas litigieux — ils ont voté tantôt avec les travailleurs, tantôt avec les employeurs.

Passons maintenant en revue quelques-unes des questions les plus controversées.

Convention ou recommandation?

Comme on sait, l'O. I. T. a la possibilité de donner aux réglementations internationales soit la forme d'une convention, soit celle d'une recommandation. Une convention internationale est en quelque sorte assimilable à un contrat par lequel les Etats signataires s'engagent à appliquer certaines mesures sociales. Une convention doit être ratifiée par la conférence à une majorité des deux tiers au moins. Chaque Etat membre a le devoir de soumettre les conventions votées par la conférence à ses « autorités compétentes », dans la plupart des cas au Parlement. Si la dite autorité la ratifie, le gouvernement est alors tenu d'appliquer les clauses de la convention et, le cas échéant, de modifier la législation. Au cours des trente premières années de son existence, l'O. I. T. a adopté 98 conventions, dont 58 sont actuellement en vigueur.

Mais la Conférence internationale du travail peut aussi se contenter d'adopter une *recommandation*. Celle-ci ne lie pas les gouvernements. Elle se borne à leur donner des conseils. Le gouvernement de chaque Etat membre est également tenu de soumettre les recommandations à l'autorité compétente. Mais à la différence des conventions, les Etats membres ne sont pas tenus d'appliquer (ou de rejeter) *toutes* les dispositions d'une recommandation. Ils peuvent n'en retenir que les clauses qui leur conviennent. Une recommandation constitue donc un instrument moins efficace qu'une convention; elle n'a pas le même poids. C'est ce qui explique pourquoi, lorsqu'une réglementation internationale revêt la forme d'une recommandation, elle éveille — bien à tort — l'impression que le problème est de peu d'importance. Si donc, lors de l'élaboration de lois sociales, de pourparlers relatifs aux conditions de travail et de salaires dans l'économie privée ou dans les services publics, on invoque la réglementation internationale, les arguments auront moins de poids si elle a pris la forme d'une recommandation que si elle se présente sous celle d'une convention. Cette remarque vaut également pour les pays qui n'ont pas encore signé la convention relative au problème en discussion. C'est la raison pour laquelle les représentants ouvriers ont insisté pour qu'à tout le moins les principes fondamentaux affirmant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale fissent l'objet d'une convention. Ils admettaient que les dispositions relatives à l'application — laquelle doit être adaptée aux circonstances particulières à chaque pays — fussent laissées à une recommandation. Les représentants des em-

ployeurs et la plupart des délégués gouvernementaux s'opposèrent à ce que la réglementation revête la forme d'une convention. On pouvait donc prévoir que l'on ne parviendrait pas à réunir, à l'issue de cette session, la majorité des deux tiers qui est requise pour une convention. Sur la proposition des représentants ouvriers, la décision a été différée jusqu'à l'année prochaine. Il n'est donc pas impossible, l'évolution des esprits aidant, de trouver d'ici là une majorité en faveur d'une convention. Le B. I. T. a reçu mandat de préparer, en vue de la prochaine session de la conférence, deux sortes de textes :

- a) un projet de convention précisant les principes de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et accompagné d'un projet de recommandation relatif aux méthodes d'application ;
- b) un projet de recommandation portant tout à la fois sur les principes et les méthodes d'application.

Comment définir si l'on se trouve en présence d'un travail de valeur égale?

Cette question, sur laquelle les employeurs ont beaucoup insisté, a provoqué de longues discussions. Lorsqu'on est en présence de travaux semblables, rémunérés à la tâche ou aux pièces, il n'y a pas de problème. Mais comment apprécier la valeur des prestations lorsque les hommes et les femmes sont affectés à des travaux différents. Les Anglo-Saxons ont exprimé l'avis que le « job content » peut très bien fournir les éléments de comparaison nécessaires. Par ce terme, ils entendent une sorte d'analyse portant sur les facteurs les plus divers, tels que durée de l'apprentissage, qualifications et aptitudes requises, inconvénients inhérents à ce travail, responsabilité, etc., ces divers facteurs étant évalués en points. Il semble qu'aux Etats-Unis, en particulier, ce système a donné de bons résultats. Il n'est cependant pas encore assez perfectionné pour que l'on puisse l'appliquer sans plus dans tous les pays. Les représentants ouvriers ont relevé que ce système vise à permettre des comparaisons objectives n'impliquant pas automatiquement une discrimination au détriment de la femme. Son application rend possible le payement du travail selon la valeur intrinsèque, indépendamment du sexe ou de la race de celui qui l'accomplit.

Les employeurs, qui ont intérêt à maintenir la rétribution des femmes à un niveau inférieur, ont insisté pour que les comparaisons portent non seulement sur la valeur du travail, mais aussi sur l'ensemble des frais de production. Ils ont fait valoir que, même si les femmes atteignent, pour certains travaux, un rendement égal à celui de l'homme, il n'en reste pas moins que dans les entreprises qui emploient des femmes, les frais de production sont plus élevés

que dans celles qui n'occupent que des hommes. En effet, l'absentéisme est plus fort chez les femmes que chez les hommes, ce qui provoque des difficultés d'exploitation et augmente les prix de revient; en outre, les femmes s'intéresseraient moins à leur travail que leurs collègues masculins et elles éprouveraient moins qu'eux le besoin de se perfectionner. En conséquence, elles ne pourraient pas être transférées aussi facilement que les hommes d'un service à l'autre, ce qui contribuerait également à augmenter les prix de revient. Les employeurs ont ajouté que l'activité professionnelle de la femme est généralement plus courte que celle de l'homme. Une forte proportion des femmes quittent l'usine ou le bureau lors de leur mariage. Leur sens des responsabilités serait moins développé que celui des hommes. L'emploi de personnel féminin impliquerait une augmentation des dépenses pour l'hygiène et les services sociaux. Quant aux représentants ouvriers, ils se sont opposés énergiquement à ce que les comparaisons portent également sur les frais de production. Les arguments des employeurs ne sont qu'un prétexte pour maintenir et favoriser une discrimination arbitraire entre les salaires féminins et masculins. Les dépenses exigées par les institutions sociales, les crèches, les garderies d'enfants, etc., ne doivent pas être imputées sur les salaires des femmes. Au vote final, le point de vue des représentants ouvriers l'a emporté et il n'est pas question des frais de production dans le projet de réglementation adopté par la conférence de 1950.

Le gain du père de famille

N'est-il pas naturel de faire bénéficier l'homme — qui a une famille à entretenir ou qui se prépare à fonder un foyer — d'une rémunération plus élevée? Cette question a également provoqué une longue discussion. Les représentants ouvriers ont refusé de se rendre à cette raison. Tout d'abord, nombre de femmes ont des charges de famille. Si vraiment on entend tenir compte des obligations de ce genre, c'est leur existence seule qui doit être déterminante et non pas le sexe de celui qui les supporte. Mais si les employeurs ont avancé l'argument des charges de famille, c'est parce qu'il permet de soumettre la détermination du salaire à d'autres facteurs que le rendement. Or, les représentants des travailleurs estiment que le salaire doit être déterminé par le rendement. Les prestations sociales destinées à faciliter l'entretien de la famille doivent être versées *indépendamment* du salaire.

L'Etat ne doit pas s'immiscer dans les accords privés qui fixent les salaires

Les conventions et les recommandations de l'O. I. T. sont destinées aux gouvernements des Etats membres et, lorsqu'ils sont fédé-

ratifs, au gouvernement central. Un gouvernement qui a signé une convention est tenu d'en appliquer les principes et de prendre certaines mesures. Or, dans nombre de pays — dont la Suisse — la fixation des salaires dans l'économie privée (quand elle n'est pas dictée unilatéralement par les employeurs) est laissée aux conventions collectives passées entre les organisations patronales et ouvrières. Exception faite pour l'établissement de certains salaires minimums et de la déclaration de force obligatoire générale de divers contrats collectifs, la Confédération ne s'immisce pas dans les accords conclus entre les particuliers au sujet des salaires. De même, les cantons et les communes fixent librement les traitements de leur personnel. Les organisations syndicales, ainsi que les cantons et les communes se dresseraient de la manière la plus énergique contre toute immixtion du pouvoir central dans ce domaine. Mais dans d'autres pays, en revanche, le gouvernement fixe lui-même les salaires de l'économie privée ou contrôle les conventions passées entre les associations. Le texte de la réglementation élaborée par l'O. I. T. a dû tenir compte de ces diversités. En effet, on ne saurait, par le biais d'une convention sur la rémunération des femmes, conférer au pouvoir central la compétence de régler les salaires dans les pays où ce n'est pas l'usage et où les intéressés directs ne le désirent pas.

Possibilités égales d'avancement

La réalisation du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre féminine et la main-d'œuvre masculine est liée à toutes sortes de conditions. Tant que les femmes resteront exclues de l'apprentissage des métiers les mieux payés (comme c'est par exemple le cas en général dans l'horlogerie) ou que l'accès à certaines professions — qui implique l'exercice des droits civiques — leur restera fermé, on ne pourra pas parler d'égalité. Pour ces diverses raisons, le projet de réglementation internationale prévoit des mesures pour réduire les effets des facteurs responsables du niveau relativement bas de la rémunération féminine; il recommande d'assurer aux travailleurs des deux sexes des moyens équivalents d'orientation et de formation professionnelles, l'égalité des deux sexes quant à l'accès aux diverses professions et fonctions, à l'exception de celles qui sont nuisibles à la santé de la femme.

De l'attitude des représentants gouvernementaux

Les délégués des employeurs et des travailleurs siégeant en nombre égal dans les commissions, ce sont donc les votes des représentants gouvernementaux qui sont déterminants. Quelle allait être leur attitude? Bien que les réponses des gouvernements au ques-

tionnaire du B. I. T. aient permis de se faire une idée de la position que leurs représentants adopteraient, il y a néanmoins eu des surprises. On espérait, du côté ouvrier, l'appui des délégués gouvernementaux de Grande-Bretagne et des pays scandinaves. Ils ont adopté une attitude réservée, pour ne pas dire négative. C'est entre les représentants gouvernementaux et les délégués ouvriers de Grande-Bretagne que les discussions ont été les plus vives. Pourquoi a-t-on montré tant d'hésitation dans le camp gouvernemental? On attend de chaque pays dont les représentants se prononcent en faveur d'une convention internationale qu'il la ratifie et l'applique. Chacun sait aussi combien est long et difficile le chemin qui conduit de l'adoption d'une réglementation internationale aux modifications de la législation nationale qu'elle requiert. Et si les représentants gouvernementaux britanniques se sont montrés si réservés, c'est encore pour une autre raison: en Angleterre, le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'est pas encore réalisé pour le personnel des services publics. Son application entraînerait une augmentation des dépenses. Or, le gouvernement craint qu'elle ne soit suivie de phénomènes inflationnistes, c'est-à-dire de phénomènes que l'Etat — en raison du plein emploi et de la pénurie de dollars — a déjà beaucoup de peine à prévenir. Les délégués gouvernementaux des pays suivants se sont prononcés en faveur d'une convention (encore qu'il ne soit pas certain que tous ces Etats soient en mesure de la ratifier et d'en appliquer les dispositions: Italie, Mexique, France, Turquie, Argentine, Brésil, Belgique, Pérou et Israël. Les délégués gouvernementaux suisses se sont opposés à ce que le projet de réglementation internationale fasse l'objet d'une convention.

Nous publions en annexe le texte intégral des conclusions auxquelles aboutit la conférence.

Que valent les résultats obtenus?

A lui seul, le fait que le problème ait été l'objet de discussions sérieuses sur le plan international constitue un progrès très réel. Les décisions de la Conférence de l'O. I. T. de 1951 seront décisives. C'est pourquoi nous devons utiliser l'année dont nous disposons afin de développer dans l'opinion publique la conscience de la valeur et de la justice du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Aucun travailleur syndiqué n'ignore que l'adoption d'une convention internationale n'entraînera pas automatiquement un relèvement des salaires. Dans ce domaine, des améliorations ne sont obtenues que si les travailleurs, et dans le cas présent les femmes avant tout, luttent activement dans le cadre de leurs syndicats. C'est cela

qui est l'essentiel. En aucun cas, la décision d'une organisation internationale ne peut se substituer à cette lutte, à cet engagement personnel, ou les rendre superflus. Elle peut tout au plus faciliter l'action syndicale. Cet apport n'est pas négligeable. C'est pourquoi l'attitude qu'adoptera la prochaine Conférence du travail revêt tant d'importance. Cette attitude, nous avons le devoir — et la possibilité — de l'influencer par notre action.

Conclusions concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale

I. Forme de la réglementation

La forme de la réglementation internationale sera décidée par la conférence à sa 34^{me} session.

II. Principes généraux

1. Aux fins de la présente réglementation, le terme « rémunération » sera défini comme comprenant :

- a) le taux de salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum ;
- b) tous autres avantages, en espèces ou en nature, versés par l'employeur au travailleur en raison de son emploi.

2. ¹ Aux fins de la présente réglementation, l'expression « égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » sera considérée comme signifiant que les taux de rémunération seront fixés sans discrimination fondée sur le sexe du travailleur.

² Là où cela sera nécessaire et approprié à cette fin, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective de travaux d'après les caractéristiques de l'emploi (*job content*) ou, s'il convient mieux, d'après tout autre critère qui pourra être déterminé par les autorités ou organes responsables de la fixation de la rémunération ou là où la rémunération des travailleurs est fixée en vertu de conventions collectives, par les parties à de telles conventions.

3. Tout membre prendra toutes mesures pratiquement possibles, par des moyens compatibles avec les méthodes en vigueur dans le pays pour la fixation des taux de rémunération, afin de promouvoir et, dans la mesure où cela est conforme aux dites méthodes, d'assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

4. L'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale sera assurée au moyen :

- a) soit de la législation nationale ;
- b) soit des conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs ;
- c) soit par une combinaison de la législation et des conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs.

5. Des mesures appropriées seront prises afin d'encourager la collaboration entre les autorités publiques compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées en vue de donner effet aux dispositions de la présente réglementation.

III. Méthodes d'application

6. Des mesures appropriées seront prises, après consultation avec les travailleurs ou les représentants des organisations de travailleurs intéressées afin:

- a) d'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale à tous les employés des services et organismes de l'administration publique centrale, et
- b) d'encourager, conformément aux dispositions du paragraphe 3 de cette réglementation, son application aux employés des services et organismes des administrations des Etats ou des provinces et aux employés des autorités locales lorsque la fixation des taux de rémunération est du ressort de ces diverses autorités publiques.

7. Des mesures appropriées seront prises, après consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, 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'œuvre masculine et à la main-d'œuvre féminine employée dans toutes les professions autres que celles mentionnées au paragraphe 6, 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 et 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) pour les travaux exécutés en vertu de contrats passés par une autorité publique.

8. ¹ Lorsque cela sera compatible avec les méthodes de fixation des salaires en vigueur, l'application générale du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale sera assurée par voie légale.

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 intéressés.

³ Il sera prévu que l'autorité publique compétente prendra toutes mesures nécessaires et appropriées afin que les employeurs et les travailleurs soient pleinement informés sur ces dispositions légales et puissent recevoir, le cas échéant, des conseils sur leur application.

9. Lorsque, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent, il s'avère impossible d'appliquer immédiatement le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, dans les domaines visés par les points 6, 7 et 8, il conviendra 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 salaires masculins et les taux de salaires féminins pour un travail de valeur égale;

- b) l'octroi, lorsqu'un système d'augmentations de salaires est en vigueur, d'augmentations égales aux travailleurs masculins et féminins exécutant un travail de valeur égale.

10. ¹ En vue de faciliter l'établissement de taux de salaires conformément 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, chaque membre devra, en accord avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, établir ou faire établir, là où cela sera approprié, des méthodes permettant d'évaluer les caractéristiques du travail (*job content*), soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, en vue d'une classification des travaux fondée sur les diverses exigences de ces travaux, sans considération du sexe du travailleur; l'application des méthodes établies sera cependant entreprise conformément aux dispositions du paragraphe 4.

² Les différences entre les taux de salaires masculins et les taux de salaires féminins qui correspondent à des différences dans les caractéristiques de l'emploi (*job content*), ainsi évaluées, seront considérées comme conformes 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.

11. En vue de faciliter l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, des mesures seront prises afin d'augmenter, lorsque cela est nécessaire, le rendement des travailleuses et de réduire les effets des facteurs responsables du niveau relativement bas de leur rémunération, notamment:

- a) en assurant aux travailleurs des deux sexes des moyens 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 ou par des fonds d'entreprise ou d'industrie destinés au bien-être de tous les travailleurs;
- 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.

12. En raison de l'importance qu'il y a à évaluer objectivement la position du problème dans le pays intéressé, il conviendra:

- a) de faire tous efforts afin de développer dans l'opinion publique la conscience de la justice et de la valeur du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale;
- b) d'entreprendre toutes études qui se révéleront désirables en vue de l'application de ce principe.