

ce qui concerne la rémunération et autres conditions de travail, ou encore des obligations de l'employeur en cas d'insolvabilité ou de licenciements collectifs. La Communauté a aussi adopté toute une série de règlements sur la santé et la sécurité, trop nombreux pour être examinés dans le présent rapport. Les comportements imposés aux entreprises en vertu de ces règles sont très semblables à ceux dont les lois canadiennes font état.

De même que diffèrent les législations internes des États membres de la CE, de même la législation de la Communauté dans ce domaine n'est pas exécutée et appliquée partout de la même façon. En ce qui concerne l'égalité, les règles communautaires obligent les États membres à adopter des lois internes sur la rémunération (notion définie largement et comprenant les avantages sociaux, les primes et les avantages en nature tels que les voitures de fonction), les conditions de travail, l'accès à l'emploi, la formation et l'avancement. Les travailleurs doivent aussi avoir la possibilité d'engager des actions pour discrimination devant les tribunaux nationaux, qui généralement ont le pouvoir d'imposer des amendes et de forcer les employeurs à corriger leurs pratiques discriminatoires.

En pratique, les travailleurs ne sont pas toujours à même d'exercer ces droits. Dans plusieurs pays, par

exemple, la plupart des travailleurs sont syndiqués et leurs conditions d'emploi sont presque toutes fixées par des conventions collectives. Ainsi, les tribunaux nationaux de ces pays hésiteront peut-être à dire que les travailleuses régies par une convention ont été traitées différemment, pour le motif que le syndicat n'a pu négocier des conditions de travail discriminatoires à l'endroit des femmes.

En ce qui concerne l'insolvabilité, les règles de la CE obligent les États membres à constituer un fonds de garantie, qui permet de protéger le salaire des travailleurs. Au Royaume-Uni, cette protection vient des cotisations de l'employeur à un fonds d'insolvabilité. En France, les employeurs doivent souscrire une assurance-insolvabilité, qui garantit les sommes dues à leurs employés. La France et les Pays-Bas donnent aussi aux travailleurs une protection complémentaire en leur attribuant le rang de créancier privilégié absolu en cas d'insolvabilité de leur employeur. Ils ont préséance sur tous les autres créanciers, notamment le fisc.

Pour les licenciements collectifs, tous les États membres sauf l'Italie, ont adopté des lois qui obligent les entreprises à informer les représentants des travailleurs préalablement à tout licenciement collectif, selon le sens donné à cette expression par chaque pays.