



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

## À l'occasion de la journée internationale des femmes



### **Interview avec Sylvie LOMBARDI,**

***présidente du Comité à l'égalité  
de la CSL***

#### **Qu'est-ce le Comité à l'égalité de la CSL ?**

À l'entrée de la 16<sup>ème</sup> session de la Chambre des employés privés (CEP•L) en novembre 1993, son assemblée plénière comprenait pour la première fois un nombre important de membres féminins. D'où l'idée à l'époque de la création d'un Comité du travail féminin.

Cinq ans plus tard, le ministère de la Promotion Féminine (entretemps dénommé ministère de l'Égalité des chances et puis ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes) créa également un comité du travail féminin. La CEP•L décide alors de changer la dénomination de son comité du travail féminin en celui de comité à l'égalité.

Dès son assemblée constituante le 5 janvier 2009, la Chambre des salariés (CSL) se dota à son tour d'un comité à l'égalité.

Le Comité à l'égalité de la CSL s'occupe essentiellement des thématiques en lien avec l'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le lieu de travail et cela sous tous ses aspects.

Il le fait en procédant à des enquêtes ou à des analyses, telle par exemple l'analyse du modèle suédois ou l'analyse de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives de travail.

Ou encore par l'édition de publications telle par exemple l'édition d'un dialogue thématique intitulé « *En route vers l'égalité entre hommes et femmes au travail et en famille ?* » ou encore l'édition d'un ouvrage dans la collection « *Droit du travail* » de la CSL intitulé « *La discrimination sur le lieu de travail* ».

En outre, le Comité à l'égalité de la CSL suit et analyse les projets de loi nationaux et les propositions de directives européennes traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un des objectifs est d'identifier les points de progrès nécessaires et d'émettre des avis en conséquence.

Il formule également des prises de position, et je pense notamment au Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes pour lequel la CSL a été consultée.

## **Quelle importance accordez-vous à la journée internationale des femmes ?**

La Journée internationale des femmes est née au début du XX<sup>e</sup> siècle. La première Journée internationale des femmes a été célébrée en 1911 en Autriche, au Danemark, en Allemagne et en Suisse. Ensuite, d'autres pays ont commencé à observer et à célébrer cette journée au cours des années qui ont suivies. Au niveau des Nations Unies, l'année 1975 a été proclamée l'Année internationale de la femme et depuis la date du 8 mars est devenu l'anniversaire annuel de la Journée internationale des femmes.

Si depuis lors, l'égalité entre femmes et hommes est aujourd'hui bien ancrée dans les textes de loi, dans la vie professionnelle et sociale, elle n'est dans les faits pas toujours assurée.

Malgré les avancées constatées ces dernières années, les statistiques font état d'écart persistants en défaveur des femmes dans les conditions d'emploi, notamment au niveau des salaires, dès le recrutement ou lors du déroulement de carrière, au niveau de l'accès à la formation, de l'accès à des postes à responsabilité et dans la sous-représentation des femmes dans les instances de décisions.

La récente Econews n°3/2022 – mars 2022 : « **Ségrégation par genre du marché du travail : de nombreux progrès restent à faire** » de la CSL en témoigne. Je cite : « *Selon les dernières données disponibles (Enquête sur la structure des salaires de 2018), l'écart salarial entre hommes et femmes s'élève à 1,4% au Luxembourg. Le pays se place ainsi en deuxième position en Union européenne, dont la moyenne est dix fois plus élevée pour s'établir à 14,4%. Pour autant, cette égalité salariale vient masquer d'autres inégalités dont l'impact sur les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail ont un impact considérable. Ainsi, notamment deux autres facteurs importants doivent être pris en compte à ce sujet : les écarts dans les taux d'emploi par genre ainsi que les différentes expositions au travail à temps partiel. Ensemble avec l'écart de salaire horaire, ces deux autres formes d'inégalité en matière d'emploi viennent déterminer l'écart global de revenus entre hommes et femmes.* »

Je vous invite à consulter [le lien](#) pour découvrir le dossier complet.

Il est donc important de continuer à multiplier les actions pour thématiser les facteurs d'inégalité, évaluer les marges de progression, définir les actions et les bonnes pratiques permettant de lutter contre ces inégalités.

Les actions ne seront jamais assez nombreuses dans le cheminement vers une égalité de fait.

Dans cette optique, la Journée internationale des femmes est l'occasion pour les actrices et les acteurs de l'égalité de se mobiliser pour lutter globalement contre toutes les formes de discriminations, inciter le changement des mentalités, favoriser l'accélération des prises de conscience et la mise en œuvre de mesures concrètes pour l'égalité.

Le 8 mars est une journée de convergence de lutte DES droits DES femmes, avec une représentation effective de la citoyenneté qui force à repenser l'égalité de manière plus étendue, incluant les différentes identités de genre, et une prise en compte des discriminations pouvant être multiples et qui peuvent se cumuler auprès d'un même individu (discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, le statut social et économique, l'appartenance ethnique et raciale, etc.).

## **La mobilisation pour l'égalité femmes-hommes est l'affaire de tous selon vous ?**

Oui. C'est l'affaire de toutes et tous et il faut en faire un sujet quotidien.

Aujourd'hui encore, beaucoup pensent que l'égalité femmes-hommes c'est un sujet de femmes pour les femmes. Il est vrai que c'est parce qu'elles se sont mobilisées depuis longtemps que les femmes ont obtenu des droits.

Dans l'objectif de faire évoluer une société vers plus d'égalité, il s'agit bien d'appréhender la question avec l'implication de toutes et tous, y compris la participation des hommes dans le combat pour

l'égalité des sexes et les droits des femmes, en les encourageant à prendre des mesures contre les inégalités rencontrées par les femmes.

La mobilisation commune des différents acteurs de l'égalité est aussi l'occasion de favoriser les liens entre les organes qui sont au premier plan pour identifier les besoins et les urgences en matière d'égalité : les syndicats de par leur expertise dans la protection des salarié.e.s et la défense de leurs intérêts, et les associations de par leur expertise dans leurs champs de compétences respectifs. L'occasion de compiler des réflexions porteuses de sens et de transformation, de partager les bonnes pratiques et d'engager des actions concrètes dans le prolongement et au-delà de la Journée internationale des femmes.

Nous ne serons jamais assez nombreux dans le cheminement vers une égalité de fait.

### **Pourquoi pensez-vous qu'un changement des mentalités est important dans la lutte contre les inégalités entre les sexes ?**

Les stéréotypes, encore bien trop présents dans le monde du travail, dans les établissements scolaires et dans la société de manière générale, induisent des comportements discriminants. Poursuivre les actions de sensibilisation et d'information, est un levier incontournable pour une évolution durable des mentalités et des pratiques.

Les exigences légales en termes d'égalité de traitement et de non-discrimination doivent être concrètement mises en application. Il en est de la responsabilité de l'employeur au travail. Mais œuvrer pour l'égalité est aussi une mission qui incombe à tout un chacun.

Au-delà du marché du travail, le système éducatif a une place profondément importante et joue un rôle décisif.

Les stéréotypes filles-garçons sont un enjeu dès l'enfance. Ils doivent se combattre avant leur installation dans les esprits et la sensibilisation doit se faire dès le plus jeune âge au fait que tous les êtres humains sont égaux en droits, peu importe leur sexe ou leur identité de genre.

Il faut poursuivre et soutenir les actions de sensibilisation et de formation dans les établissements scolaires, notamment avec les services d'orientation, sur l'accès aux métiers quel que soit son genre. Il est question de déconstruire les rôles « attribués » aux un.e.s et aux autres, et de favoriser la mixité dans les métiers traditionnellement masculins ou féminins, que ce soit dans les activités productives ou dans les postes à responsabilité.

Et au niveau sociétal, il faut lutter contre les stéréotypes de genre concernant entre autres la parentalité ou le partage des tâches familiales et domestiques.

Et pour parvenir à des situations où les principes de l'égalité sont respectés dans les faits.

Le changement des mentalités est indispensable. C'est un véritable mouvement ou phénomène de masse qui est nécessaire.

### **Comment faire pour continuer à provoquer ce changement des mentalités et faire progresser l'égalité ?**

Par le biais des revendications multiples formulées par les actrices et acteurs de l'égalité, ainsi que par des actions comme expliqué précédemment, qui influent les opinions des gens, les mentalités et les comportements.

Un bon exemple d'une telle action était l'initiative législative du Gouvernement lorsqu'il a décidé d'augmenter le montant de l'indemnité du congé parental en même temps que d'ajouter des formules plus souples, avec l'objectif que les deux parents s'investissent dans un tel congé. Cela a plutôt fonctionné et depuis lors le regard sur les salariés masculins qui prennent un congé parental a évolué. Cela rentre dans une « normalité » et œuvre à déconstruire la stigmatisation.

Et si les hommes interrompent autant leurs carrières que les femmes pour s'investir dans la vie de famille, cela contribuera à effacer progressivement le risque de discrimination en raison de cette interruption (et je rappelle que du point de vue droit du travail, une telle interruption ne doit selon la loi ne pas avoir d'impact sur l'évolution de la carrière du salarié).

Je pense également à un autre exemple, celui du programme des Actions positives qui est promu par le Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Si les Actions positives sont bien menées, c'est un outil de promotion de l'égalité qui peut avoir un effet multiplicateur. Il est donc important que les entreprises continuent à s'investir dans ce programme.

Dans ce contexte j'encourage les délégué.e.s à l'égalité de prendre des initiatives en la matière et les invite à consulter [le Guide pratique pour les délégué.e.s à l'égalité](#) édité par la CSL.

### **Faudrait-il de nouveaux changements législatifs pour accélérer le processus ?**

Oui, absolument.

La CSL est d'avis qu'il faudrait plus de transparence en matière de grille et de politique salariale des entreprises.

Il faudrait aussi prévoir un droit à l'information plus précis en la matière pour la délégation du personnel, lui permettant de détecter d'éventuelles discriminations salariales.

Et il faudrait un pouvoir d'intervention et de contrôle de l'ITM mieux formulé dans la loi, l'obligeant à effectuer des contrôles des conditions de travail sur le terrain afin de détecter les inégalités et de les sanctionner le cas échéant. Les discriminations devraient aussi être plus sévèrement punies par la loi, afin d'assurer le caractère dissuasif.

La CSL soutient les initiatives européennes en la matière qui sont en voie d'élaboration, mais elle insiste pour des règles plus strictes et des textes plus contraignants.

### **Comment la Chambre des salariés met-elle en exergue la journée internationale des femmes ?**

La CSL organise et/ou participe régulièrement à différents événements autour de cette journée.

Et plus récemment par l'édition de l'Econews sur la « **Ségrégation par genre du marché du travail : de nombreux progrès restent à faire** », et par l'organisation d'une conférence en date du 9 mars sur « **L'égalité des sexes : un indicateur de progrès dans la période post-pandémique** ».

Ainsi que par la diffusion de messages sur les réseaux sociaux.

Comme déjà évoqué précédemment, atteindre l'égalité des sexes dans les faits reste un grand défi à relever et cela pour tous les pays du monde.

Et c'est un des défis qui a clairement été remis en évidence par la pandémie qui a accentué à plusieurs égards les inégalités dont les femmes continuent à être victimes.

Afin d'approfondir ce sujet, la CSL a invité la Docteur Irem GÜNEY-FRAHM, experte en sciences économiques et sciences sociales auprès de l'Université Humboldt de Berlin, dont les travaux sont axés sur la mondialisation, la politique du développement international, la numérisation et les effets de la pandémie Covid-19 sur les genres.

La conférence est ouverte au public, je vous invite à vous [inscrire](#). Une participation en présentiel ou en ligne est toujours possible.