



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Madame Taina BOFFERDING
Ministre de l'Égalité entre les femmes
et les hommes

L-2921 LUXEMBOURG

N/réf. : CSL-2019-143-SH/LL

Luxembourg, le 12 novembre 2019

Concerne : Seconde prise de position de la CSL quant à la consultation des chambres professionnelles dans le cadre de l'élaboration d'un nouveau plan d'action national de l'égalité entre les femmes et les hommes

Madame la Ministre,

En date du 19 juillet 2019 la Chambre des salariés vous a fait parvenir sa première prise de position quant à la consultation des chambres professionnelles dans le cadre de l'élaboration d'un nouveau plan d'action national de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce même courrier la CSL s'était réservée le droit de compléter ladite prise de position en automne. C'est ce que nous souhaitons faire avec le présent courrier.

Nous souhaitons en effet ajouter deux considérations très importantes :

1. Nécessité d'élargir le champ d'action des syndicats et associations en matière d'égalité femmes/hommes :

En vertu des articles L.241-5 à L.241-7 du Code du travail les associations sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination, ainsi que les organisations syndicales, peuvent, sous certaines conditions, agir en justice pour défendre l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Il résulte en effet de l'article L. 241-5 que « Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article L. 241-1 qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins un an à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral. »

L'article L. 241-6 prévoit que

« (1) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 et relevant du champ d'application du présent chapitre, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.



(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral. »

L'article L. 241-7 ajoute encore une condition comme suit : « Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif respectivement l'organisation syndicale visées aux articles L. 241-5 et L. 241-6 qui précèdent, ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer. »

La CSL est d'avis que si le législateur permettait aux associations sans but lucratif ainsi qu'aux organisations syndicales de pouvoir agir également en dehors des cas individuels de non-respect du principe de l'égalité de traitement, cela constituerait un nouveau levier d'action important en matière de lutte pour l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

A cette fin, la CSL propose d'amender les articles L.241-5 à L.241-7 comme suit :

Article L. 241-5

« Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article L. 241-1 qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins un an à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination, voire même agir en dehors de toute atteinte à des droits individuels. en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral. »

Article L. 241-6

« (1) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 et relevant du champ d'application du présent chapitre, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination, voire même agir en dehors de toute atteinte à des droits individuels. en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral. »

Article L. 241-7

« Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif respectivement l'organisation syndicale visées aux articles L. 241-5 et L. 241-6 qui précèdent, ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne préjudicient pas le droit pour l'association sans but lucratif respectivement les organisations syndicales visées aux articles L. 241-5 et L. 241-6 qui précèdent, d'agir en dehors de toute atteinte à des droits individuels, en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.»

2. Nécessité d'agir pour éviter l'émergence de nouveaux stéréotypes et inégalités dans le nouveau monde du travail digitalisé

Nous prenons tous de manière croissante conscience de l'impact des développements technologiques constants sur le monde du travail.

Ce phénomène a largement conduit, et continue de ce faire, à une transformation de bon nombre de processus de travail, de procédés de fabrication, de méthodes et d'organisations de travail. Aussi de nouvelles formes de travail ont apparu et de nouveaux métiers se sont créés.

Ainsi nous devons faire face à ce nouveau marché du travail et veiller avec vigilance à ce que les inégalités entre travailleurs masculins et féminins qui persistent à ce jour dans le monde du travail non virtuel, malgré tous les efforts des dernières décennies, ne se reproduisent pas dans le monde du travail digitalisé.

Nous observons déjà que les nouveaux métiers qui se développent grâce aux nouvelles technologies, sont essentiellement des métiers occupés par des hommes.

Il faudra donc prendre soin de mettre en place et faire fonctionner aussi dans ce nouveau milieu de travail « technologisé » les gardes fous nécessaires et efficaces afin d'éviter une nouvelle propagation d'inégalités.

Citons à ce titre la recommandation de l'OCDE en matière d'Intelligence Artificielle¹ qui recommande aux pages 3 et 4

« Inclusive growth, sustainable development and well-being

Stakeholders should proactively engage in responsible stewardship of trustworthy AI² in pursuit of beneficial outcomes for people and the planet, such as augmenting human unclassified capabilities and enhancing creativity, advancing inclusion of underrepresented populations, reducing economic, social, gender and other inequalities, and protecting natural environments, thus invigorating inclusive growth, sustainable development and well-being.

Human-centred values and fairness

a) AI actors should respect the rule of law, human rights and democratic values, throughout the AI system lifecycle. These include freedom, dignity and autonomy, privacy and data protection, non-discrimination and equality, diversity, fairness, social justice, and internationally recognized labour rights.

b) To this end, AI actors should implement mechanisms and safeguards, such as capacity for human determination, that are appropriate to the context and consistent with the state of art."



¹ C/MIN(2019)3/FINAL RECOMMENDATION OF THE COUNCIL ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE (Adopted by the Council at Ministerial Level on 22 May 2019)

² Artificial intelligence

Les nouvelles technologies doivent ainsi être mises à contribution pour favoriser l'égalité de traitement et le bien-être de tous les êtres humains.

Elles doivent être de manière équilibrée au service de l'humanité et il est certainement utile de légiférer pour introduire un tel principe dans notre ordre juridique, principe à partir duquel notre société pourra se donner tous les moyens nécessaires pour le mettre en œuvre.

A toute fin utile, nous vous joignons pour mémoire notre premier courrier de prise de position.

Dans l'espoir que notre courrier retiendra toute votre attention, nous vous prions de recevoir, Madame la Ministre, l'expression de nos salutations respectueuses.

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

Annexe : courrier de la CSL du 19 juillet 2019 (daté par erreur au 19 juillet 2018)