



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Madame Taina BOFFERDING
Ministre de l'Égalité des Chances
6A, bd F. D. Roosevelt,
Hôtel Terres Rouges

L - 2921 Luxembourg

N/réf. : CSL-2019-91-SH/AW

Luxembourg, le 19 juillet 2019

Concerne : 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,

Nous nous permettons de revenir à votre courrier du 23 mai dernier moyennant lequel vous avez sollicité l'avis de notre institution quant au prochain plan d'action national de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous tenons d'emblée à exprimer le grand intérêt que la CSL porte à la problématique de l'égalité de traitement et cela depuis de nombreuses années.

A l'entrée de la 16^{ième} session de la Chambre des employés privés 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. Dès son assemblée constituante le 5 janvier 2009, la Chambre des salariés (CSL) se dota à son tour d'un comité à l'égalité.

Les représentantes et représentants élus à la chambre professionnelle salariale s'intéressent ainsi depuis de très nombreuses années à la question de l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans le monde du travail.

Comme par le passé, la CSL continuera à soutenir tous les projets du gouvernement qui auront pour finalité d'atteindre l'équilibre entre femmes et hommes, que ce soit en ce qui concerne

- l'accès à l'emploi et à l'avancement dans l'emploi,
- les conditions de travail,
- la participation équilibrée des femmes et des hommes en matière de prise de décision dans les entreprises,
- la formation initiale et continue,
- la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les tâches de la vie privée et dans la vie sociale et politique.

La CSL tient d'abord à formuler quelques remarques générales.

Elle est d'avis qu'une réflexion autour d'une reformulation de l'article 11 de la Constitution relatif au principe de l'égalité entre femmes et hommes devrait être menée afin d'y préciser que l'Etat doit garantir l'égalité de traitement. Ainsi l'on pourrait envisager une reformulation comme suit :

Article 11 de la Constitution :

« (2) Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat garantit l'égalité entre femmes et hommes en assurant l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes et adoptant des mesures spécifiques pour promouvoir l'égalité de traitement. »

De manière générale, nos textes de loi en matière d'égalité de traitement manquent de sanctions et de voies de recours efficaces. Il serait important que le Gouvernement propose des textes de loi plus contraignants sur ces plans.

Dans le même ordre d'idées, il serait important de réviser la législation en matière de conventions collectives de travail en ce qui concerne les dispositions qu'elle doit contenir sur le plan de l'égalité de traitement.

Dans votre courrier du 23 mai, vous nous posez la question si la CSL partage les priorités du Gouvernement en matière de lutte contre les inégalités salariales, représentativité des femmes au niveau de la prise de décision, collaboration avec les médias et professionnels du domaine de la publicité, lutte contre la violence domestique et la violence à l'égard des femmes, intégration de la mixité et de l'Egalité des genres dans l'enseignement et soutien des efforts des communes en matière d'Egalité, telles qu'elles sont notamment énumérées dans l'actuel programme gouvernemental énumère un certain nombre de domaines d'action concrets.

Voici la position de la CSL en ce qui concerne le volet égalité entre femmes et hommes de l'accord de coalition 2018-2023 :

Gouvernance

Compte tenu des conclusions du bilan du plan d'action national de l'égalité des femmes et hommes (2015-2018), un nouveau plan d'action sera élaboré. Dans ce cadre, les inégalités de fait entre femmes et hommes seront analysées dans tous les domaines et les statistiques y relatives seront recueillies en généralisant entre autres la ventilation par sexe des statistiques officielles. Par ailleurs, les efforts des communes dans la mise en œuvre d'une politique promouvant l'égalité de genre seront soutenus.

La CSL accorde beaucoup d'importance aux évaluations statistiques, moyen important pour analyser une situation donnée et déterminer les mesures concrètes pour le cas échéant l'améliorer et remédier aux lacunes constatées.

Il semble important de renforcer les mesures déjà en place pour maximiser l'évolution vers une égalité effective entre les femmes et les hommes. Ainsi que de mettre en œuvre de nouvelles mesures spécifiques en favorisant la réflexion sur les facteurs d'inégalités qui persistent.

Il serait très utile de rendre accessible les rapports sur le recensement national des recherches et statistiques l'égalité entre les femmes et les hommes et sur le genre.



La création d'une plate-forme en ligne offrant un panel complet des acteurs (institutions, associations, etc.) qui interviennent sur la thématique de l'égalité, en national ou sur la Grande Région, chacun dans son domaine de compétence, serait aussi un outil important pour les victimes et autres personnes intéressées.

Aussi faudrait-il continuer à soutenir les programmes et les structures de recherche sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur le genre en menant des études ciblées.

Par ailleurs, la représentation effective de la citoyenneté pousse à repenser l'égalité de manière plus étendue et de prendre en considération la notion d'identité de genre ainsi que certaines questions en lien avec l'orientation sexuelle. Ceci dans l'optique que chaque individu soit représenté et puisse s'identifier, ainsi que dans l'optique de prise en compte de discriminations pouvant être multiples.

Représentativité des femmes au niveau de la prise de décision

Au niveau de la prise de décision, l'indicateur utilisé par l'Institut européen pour l'égalité entre femmes et hommes (EIGE) prenant en compte les différents facteurs de l'égalité de genre et utilisé pour mesurer la réalité dans les pays de l'UE a constaté dans le bilan de 2015 que : - avec un résultat de 51,1 points indiciaires au niveau de la prise de décision en politique, le Grand-Duché continue à se positionner en dessous de la moyenne européenne de 52,7 points ; - quant à la prise de décision dans le domaine de l'économie, le Grand-Duché se situe à 23,5 points indiciaires par rapport à une moyenne européenne de 39,5 points, avec 93,9 points pour la Suède, 84,8 points pour la Finlande et 77,1 points pour la France. Compte tenu de ces constats, l'accent continuera d'être mis sur une politique en faveur d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au niveau de la prise de décision dans notamment les domaines de la politique et de l'économie. Ainsi, les efforts afin d'aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration des établissements publics seront poursuivis. En ce qui concerne les nominations au sein de conseils d'administration d'entreprises privées que l'Etat peut effectuer en tant qu'actionnaire, il agira afin d'atteindre une représentation de 40% du sexe sous-représenté. Quant aux organes de direction des petites et moyennes entreprises, un meilleur équilibre entre hommes et femmes sera encouragé par le programme des « actions positives » qui se trouve déjà en place et qui fera l'objet d'une évaluation. Dans le même esprit, les partis politiques seront encouragés par divers moyens à garantir à l'échelle nationale un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures dans les communes se trouvant sous le régime de listes avec représentation proportionnelle.

Des efforts ont certes été réalisés ces dernières années par la consécration de textes de loi comme la loi du 23 juillet 2016 concernant la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes, transposant fidèlement la directive européenne de base.

Cependant la CSL s'interroge quant à la suffisance de ces dispositifs peu contraignants.

S'il est certainement une bonne chose de vouloir inciter les employeurs à agir pour améliorer l'état de fait en matière d'égalité de traitement entre femmes et hommes au travail, il est légitime de s'interroger s'il ne faudrait pas que le gouvernement renforce les actions en matière d'égalité professionnelle et agisse en favorisant des textes de loi plus contraignants.



En ce qui concerne les actions positives : La CSL soutient le mécanisme des actions positives, néanmoins serait-il utile que le gouvernement réalise une étude plus ciblée sur les effets à long terme des actions menées par le passé dans les différentes entreprises. Concrètement il serait intéressant de vérifier si dans les entreprises ayant participé au programme des actions positives la situation en termes d'égalité femmes/hommes s'est concrètement améliorée sur le moyen et long terme.

Les bénéfices de la mixité sont nombreux, pourtant la parité au travail est loin d'être acquise. D'une part il est question de promouvoir la mixité aux recrutements et d'autre part il est question de développer des outils pour favoriser l'introduction et/ou l'augmentation de la mixité dans les disciplines/métiers traditionnellement masculins ou féminins que ce soit dans les activités productives ou dans les postes à responsabilité. Cette dernière thématique trouve sa source notamment dans les services d'orientation.

Travail et salaires

Un écart important subsiste entre l'activité professionnelle des femmes et des hommes, surtout en termes d'équivalents temps plein (ETP) (51,4% et 71,8% en 2015, source Eurostat). Il y a lieu de sensibiliser, ensemble avec les partenaires sociaux et les associations, sur les conséquences d'un arrêt de l'activité professionnelle ou le recours au travail à temps partiel. L'impact de la fiscalité sur l'emploi sera analysé. La conciliation des responsabilités professionnelles et familiales sera analysée de manière continue et des propositions d'innovation et/ou d'amélioration seront faites, y compris relatives à la garde d'enfants. Les moyens nécessaires seront mis en place afin de pouvoir, dans la mesure du possible, mettre fin aux inégalités salariales entre femmes et hommes qui se situent toujours à 5,4% dans le secteur privé. L'égalité salariale de droit devra aboutir à une égalité salariale de fait dans le monde du travail conformément aux dispositions définies dans le Code de travail. Dans ce contexte, il s'agit en particulier de renforcer les moyens de contrôle de l'Inspection du Travail et des Mines. Une orientation professionnelle neutre en termes de genre sera favorisée. Le dépassement des clichés professionnels générera un monde de travail avec des mixités plus équilibrées (éducation, santé, industrie, services). L'exercice d'un métier ou d'une profession répondant aux talents de l'individu est un facteur déterminant pour le développement d'une carrière professionnelle stable et pour la diminution du risque de chômage et de pauvreté. Il y a lieu de promouvoir le recours aux dispositions du Code du travail concernant le sexe sous-représenté afin de promouvoir la diversité professionnelle.

La CSL s'interroge dans ce contexte quant à une généralisation d'une réduction du temps de travail hebdomadaire qui pourrait avoir comme avantage non seulement d'accorder les mêmes droits en termes de temps de travail aux hommes et aux femmes, mais assurerait en même temps leur droit à une meilleure conciliation vie familiale/professionnelle. Femmes et hommes auraient ainsi le même quota de temps à leur disposition pour s'investir dans leur vie privée. En effet aider les femmes et les hommes de manière équilibrée à participer et à s'investir dans la vie privée et la vie de famille, sera le contrepoids indispensable à leur équilibre dans la vie professionnelle.

En ce qui concerne l'écart de salaire toujours existant au Luxembourg : La CSL constate qu'il n'existe pas de droit direct pour les salariés d'obtenir des informations ventilées par sexe sur les niveaux de rémunérations pour les différentes catégories de salariés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur, et comprenant les composantes complémentaires ou variables relatives à la rémunération de base fixe, comme les avantages en nature et les primes.



L'article L.414-3 (2) du Code du travail luxembourgeois permet certes à la délégation du personnel d'obtenir semestriellement des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise. Cette obligation à charge de l'employeur concerne toutes les entreprises disposant d'une délégation du personnel, donc les entreprises d'au moins 15 salariés. Malheureusement dans de nombreuses entreprises, notamment de petite ou moyenne taille, ces règles ne sont pas mises en œuvre, et ne peuvent ainsi pas contribuer à une amélioration de la transparence en matière de salaires et de ce fait pas influencer positivement l'élimination de l'écart de salaire injustifié entre femmes et hommes.

Ceci explique aussi que même si les règles légales contraignantes en matière d'égalité de salaire existent au Luxembourg, sanctionnables pénalement, il n'en demeure pas moins qu'elles sont rarement invoquées pour « forcer » une égalité salariale et par conséquent leur efficacité demeure limitée. Ceci nous semble donc être dû en partie au manque de transparence des informations. Souvent les salariés soupçonnent une inégalité salariale, mais n'ont pas d'éléments concrets à avancer pour pouvoir demander que cette inégalité soit sanctionnée et redressée. Il en est de même pour faire appliquer l'article L.225-4¹ du Code du travail. Le manque d'informations concrètes constitue un réel frein.

Aussi, dans la grande majorité des cas, les accords négociés entre partenaires sociaux contiennent des dispositions destinées à assurer une égalité salariale, avec des critères de classification objectifs. Mais leur application en pratique est invérifiable du fait que les employeurs ne sont pas tenus de communiquer des informations suffisamment détaillées pour permettre une surveillance de la correcte mise en œuvre des mécanismes négociés. Il nous semble nécessaire que notre législateur aille plus loin et impose la communication aux salariés et à leurs représentants d'informations plus détaillées ventilées par sexe sur les niveaux des rémunérations pour les différentes catégories de salariés accomplissant le même travail ou un travail de même nature, comprenant aussi les différentes composantes de la rémunération.

Donner plus de poids et plus de moyens à l'ITM pour contrôler que l'égalité salariale soit respectée, est une bonne piste à explorer.

Dans ce contexte il serait intéressant que le gouvernement fasse le point sur le fonctionnement et l'efficacité du nouveau service d'accueil concernant l'égalité salariale entre les hommes et les femmes qui a été mis en place au niveau de l'Inspection du travail et des mines (ITM) à partir du 8 mars 2018.

Dans le même ordre d'idées le législateur pourrait considérer d'accorder plus de poids et de pouvoir au Centre pour l'égalité de traitement (CET), mandaté à assurer la non-discrimination et l'égalité de traitement. Contrairement à d'autres pays européens, le CET luxembourgeois n'a pas de moyens pour intervenir activement auprès des entreprises et faire des contrôles en matière de discrimination notamment salariale et de prononcer des sanctions. Or l'exemple de notre pays voisin la France pourrait être suivi, en accordant au CET le droit de faire des contrôles, ou bien suite à une plainte ou bien de sa propre initiative, et du droit de prononcer des sanctions, un peu aussi à l'image des pouvoirs et moyens accordés avec la nouvelle législation en matière de protection des données personnelles à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) en matière de protection des données personnelles.

¹ Art. L.225-4. Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention collective de travail ou un règlement intérieur d'entreprise et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit. Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité.



Une autre piste à explorer serait d'opter pour la publication des décisions portant sanction d'un employeur en cas de non-respect de l'égalité de traitement, ceci ayant généralement un effet très dissuasif.

Aussi pourrait-on envisager la création d'un label « égalité de traitement » pour valoriser les entreprises qui documentent qu'elles sont respectueuses de la loi en la matière.

L'on pourrait même aller plus loin et prendre exemple sur l'Islande qui contraint les employeurs à documenter d'office leur conformité au principe du traitement égal. Ainsi ils doivent fournir à l'administration un document qui certifie que les femmes et les hommes au même poste et à l'expérience équivalente bénéficient du même traitement sous peine d'être sanctionnés.

Information, médias, publicité

Une réflexion sur l'information généralisée des citoyens quant à leurs droits et obligations en matière d'égalité entre femmes et hommes, comme par exemple lors d'un pacs, d'un mariage ou de l'établissement de papiers d'identité.

L'usage du nom des femmes, tel qu'il est inscrit au registre civil sera généralisé en abolissant la notion de nom de jeune fille. La mention du nom de l'épouse ou de l'époux ne figurera que sur demande expresse sur les documents officiels. Ainsi, le titre de « Mademoiselle » ne figurera plus sur les documents officiels. En ce qui concerne l'image des femmes et hommes dans les médias, une discussion sera menée avec les acteurs concernés avec le but d'élaborer une stratégie contre les stéréotypes sexistes dans le domaine de la publicité, en application du Code de déontologie y relatif. Dans cet ordre d'idées, une étude sur le rôle et l'image des femmes et hommes dans la publicité sera réalisée en y impliquant le Conseil de la publicité de même que le Comité d'éthique en publicité en tant qu'organe indépendant.

La CSL encourage le gouvernement à agir sur tous ces piliers.

La CSL aimerait profiter de la présente, pour signaler au gouvernement qu'à son avis, pas assez de mesures de sensibilisation concrètes en matière d'égalité hommes/femmes sont prises par le gouvernement. Les campagnes publicitaires menées par le ministère de l'égalité des chances sont certes un pas important dans la bonne direction, mais ne permettent pas une sensibilisation suffisante.

L'outil des actions positives, dispositif auquel les employeurs peuvent souscrire sur une base volontaire, est certes un dispositif efficace, mais limité aux entreprises qui y participent. L'effet multiplicateur nous semble limité.

Favoriser d'autres actions pour inciter les entreprises à s'engager dans des démarches notamment en matière de prévention des discriminations et de gestion de la diversité pourrait être une piste à développer.

Le Luxembourg manque réellement de mesure concrètes venant à l'aide des victimes de discrimination sur base du sexe.



Lutte contre la violence domestique et la violence à l'égard des femmes

Une campagne d'information nationale sur la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe sera lancée. Les initiatives relatives à la prévention et la lutte contre la violence psychique et physique dans les domaines de la famille, de l'éducation et du travail seront intensifiées. L'aide aux victimes de la violence domestique, voire de la traite des êtres humains et de la prostitution sera renforcée au niveau de leur consultation juridique, respectivement au niveau de leur encadrement professionnel dans une structure de logement protégée. À cet effet, la collaboration du Ministère ayant l'égalité entre femmes et hommes dans ses attributions avec les Ministères ayant respectivement l'éducation nationale, l'enfance, la jeunesse, la famille, le logement, le travail et la justice dans leurs attributions, sera renforcée.

La CSL rejoint et encourage le gouvernement dans sa lutte en faveur du respect des droits de l'homme, incluant la lutte en faveur de l'élimination de toute forme de violence faites aux femmes et filles ainsi qu'aux hommes et garçons. Face aux violences subies, il convient d'apporter des réponses fortes et précises afin de venir en aide aux personnes concernées, que ce soient des femmes ou des hommes, quelque soit l'identité de genre, et de mettre en place des actions permettant de protéger les victimes et d'éradiquer ces violences.

Aussi ne faut-il pas négliger d'agir au niveau de la prise de conscience et du changement des mentalités et cela dès le jeune âge de l'être humain, mais pas seulement. La formation initiale et continue sera le terrain parfait pour placer les bons leviers à cet égard.

La CSL propose en outre d'ajouter au thème de la lutte contre la violence domestique et la violence à l'égard des femmes, la thématique de la lutte contre les stéréotypes de genre :

- Notamment par l'éducation et la formation de manière continue, il conviendra également de prévenir les stéréotypes sexistes ou de genre. Considérer la formation du personnel enseignant et encadrant en intégrant les questions d'égalité femmes-hommes et de la diversité de genre dans les contenus des cours des professionnels intervenants auprès des enfants et adolescents (périscolaires et professionnels de la petite enfance, animateurs et encadrant d'un public jeune).
- Participer ainsi à la déconstruction de toute image dégradante des femmes, des filles et sur l'identité du genre de manière générale.
- Ainsi qu'en renforçant les mesures de répression et de protection pour lutter efficacement contre les discours de haine et les discriminations en
 - o multipliant les campagnes de sensibilisation sur les violences de genre,
 - o punissant les publicités sexistes et/ou discriminantes.
- Il sera aussi fondamental de veiller à ce que le monde des médias joue le bon rôle en la matière, en respectant lui-même les règles essentielles en matière d'égalité, mais aussi en véhiculant les bons messages par une communication respectueuse et exempte de préjugés liées à des stéréotypes de genre, tout en s'efforçant à faire la promotion de la diversité et de la non-discrimination.
- L'on pourrait intégrer dans la formation des journalistes et professionnels des médias, un module sur le genre dans le but de développer une communication qui soit vectrice d'égalité (langage, visuels, etc.) respectueuse de l'identité de genre et de la dignité des personnes.



Pour le gouvernement, une répartition équilibrée des responsabilités entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie constitue un des fondements d'une société moderne. Cet objectif est poursuivi de manière transversale dans tous les départements ministériels sous la coordination de la ministre de l'Egalité entre les femmes et les hommes par le biais du Comité interministériel à l'Egalité des femmes et des hommes. L'Egalité entre femmes et hommes étant une thématique à caractère transversal, vous nous avez posée, Madame la Ministre, la question de savoir comment nous voyons le rôle de la Chambre des Salaires dans ce contexte?

La CSL partage l'opinion du gouvernement. Comme déjà suggéré ci-avant, l'équilibre entre femmes et hommes dans la vie professionnelle ne pourra pas être atteint sans équilibre sur le plan de la vie privée et familiale, de la vie sociale et de la vie politique des mêmes acteurs.

Il est de ce fait important que des initiatives concordantes soient entreprises dans tous ces domaines et en appliquant l'objectif d'égalité de manière transversale dans toutes les politiques publiques.

Cette approche transversale implique une coopération de l'ensemble de la société en ayant une démarche intégrée et en faisant appel aux compétences et à la participation d'un maximum d'acteurs en s'appuyant sur l'expertise et les retours d'expériences des différentes structures intervenant sur les thématiques de l'égalité, impliquant notamment les représentants des organisations syndicales et les associations dans leur domaine de compétence, terrain où les problématiques sont identifiées et où souvent des recommandations sont développées.

La CSL, de son côté, s'engage à prendre encore d'avantage en compte dans ses avis et prises de positions l'aspect « traitement égal entre les femmes et les hommes ».

Vous nous avez aussi posé la question de savoir quels sont les principaux défis que la Chambre des Salaires identifie en matière de politiques d'Egalité entre femmes et hommes au Luxembourg. Quelles pistes/instruments/méthodes la Chambre des Salaires considère-t-elle comme adéquats en vue de relever ces défis et atteindre une Egalité de fait durable entre femmes et hommes au Luxembourg ?

Pour la CSL, toutes les idées développées ci-avant sont importantes, mais l'accent doit en premier lieu être mis sur la formation initiale.

L'être humain doit être sensibilisé dès son jeune âge au fait que tous les êtres humains sont égaux en droits, peu importe leur sexe / leur identité de genre. Afin de réussir ce challenge, notre pays doit disposer d'un personnel enseignant formé et sensibilisé à la thématique.

Peut-être pourrait-on envisager la création d'un cours d'enseignement pour les élèves de l'enseignement fondamental et secondaire, spécifiquement dédié à la thématique de l'égalité de traitement et de la diversité, à raison d'une heure par semaine par exemple.

Aussi les parents devront être sensibilisés par la diffusion des bons messages dans les médias. Le personnel enseignant des écoles pourrait même organiser des séances d'information/sensibilisation à l'attention des parents.

En second lieu, comme développé ci-avant, la CSL est d'avis que les textes de loi doivent être plus contraignants à l'égard des personnes qui ne respectent pas le principe du traitement égal, prévoir des sanctions dissuasives et aussi des voies de recours efficaces.



L'Etat doit se donner les moyens de contrôler d'office si le principe du traitement égal est respecté et aussi permettre aux autorités de contrôle de prononcer des sanctions dissuasives. Les victimes doivent pouvoir faire appel aux autorités de contrôle et déclencher de cette manière le contrôle et les sanctions si nécessaire.

Madame la Ministre, nous souhaitons pour finir vous demander de nous réserver le droit de compléter la présente prise de position et de revenir le cas échéant vers vous avec d'autres idées et propositions en automne, une fois que notre comité à l'égalité, dans sa nouvelle composition depuis les élections en mars de cette année, aura eu l'occasion de se réunir et de débattre plus en profondeur de la question.

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

