

Remerciements

Nous tenons à remercier l'ensemble des acteurs syndicaux, des délégués à l'égalité, et toutes les personnes qui ont participé à la réalisation de notre guide sur l'égalité professionnelle.

Nous remercions plus particulièrement le ministère de l'Égalité des chances et le Centre pour l'égalité de traitement (CET) pour leur contribution et leur soutien à ce projet.

L'énoncé des pratiques sur la question et le partage d'expériences ont permis la réalisation d'études de cas et la présentation d'outils qui, nous l'espérons, permettront aux délégations du personnel de mieux aborder la question de l'égalité dans les entreprises.

Impressum

Éditeur **Chambre des salariés**
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T. (+352) 27 494 200
F. (+352) 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, président
Norbert Tremuth, directeur

Impression Imprimerie Weprint

Distribution Librairie « Um Fieldgen Sàrl »
3 rue Glesener
L-1634 Luxembourg
T. (+352) 48 88 93
F. (+352) 40 46 22
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-91-7

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques et les juridictions compétentes.

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs et de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

NB : Dans la présente publication, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.



Préface

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur pour nos sociétés. L'Union européenne en a fait un de ses principes fondateurs. La Commission européenne s'engage à intégrer cette question dans ses politiques et à la promouvoir dans sa législation.

Il est primordial de garantir aux salariés les mêmes possibilités d'évolution de carrière et de développer une réelle égalité des chances et de traitement à tous les niveaux.

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un élément essentiel de la dynamique professionnelle et de la mixité des emplois, indispensables à un développement socio-économique sain de notre société.

La 4^e enquête nationale éditée par le « Quality of Work Index », réalisée en automne 2016 par la Chambre des salariés et l'Université du Luxembourg, met l'accent sur certaines différences entre les femmes et les hommes au travail. Celles-ci portent notamment sur le temps de travail et le volume d'heures de travail, sur la rémunération, sur les conditions de travail, sur les possibilités d'avancement, sur l'implication dans le processus de décision dans l'entreprise et sur les responsabilités hiérarchiques.

Le délégué à l'égalité a pour mission de garantir un accès équitable à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Il veille également à protéger les salariés contre le harcèlement sexuel.

Pour mener à bien sa mission, le délégué à l'égalité dispose de deux demi-journées de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation.

Dans ce contexte, il convient de préciser que la Chambre des salariés, en collaboration avec le ministère de l'Égalité des chances, propose un parcours de formation adapté à la mission du délégué à l'égalité.

En plus, ce dernier bénéficie d'attributions spécifiques en matière d'information et de consultation dans des domaines comme la structure et l'évolution des emplois. Il peut ainsi proposer la mise en œuvre de projets d'actions positives.

Le présent guide pratique a pour objet de mieux outiller le délégué à l'égalité à aborder le thème de l'égalité professionnelle en entreprise afin d'aider à garantir les droits des salariés et de contribuer à améliorer la lutte contre les discriminations.

Je vous en souhaite bonne lecture.

Luxembourg, juillet 2017

Sommaire

1. Les dispositions législatives et conventionnelles en matière d'égalité.....p. 5

1.1. Égalité de traitement / égalité des chances / non-discrimination.....p. 6

1.2. Les moyens d'actions.....p. 11

1.3. Quelques jurisprudences pour aller plus loin.....p. 13

2. Les obligations en matière de négociation sur l'égalité.....p. 15

2.1. Une étude réalisée sur les pratiques de négociation collective en matière d'égalité.....p. 16

2.2. Qu'est-ce qu'un délégué à l'égalité ?.....p. 18

3. Contribuer à améliorer l'égalité en entreprise par les actions positives.....p. 31

3.1. Actions positives : un programme national pour soutenir les entreprises.....p. 32

3.2. Les champs d'activités couverts par le programme des actions positives du ministère de l'Égalité des chances.....p. 32

3.3. La réalisation d'un projet d'actions positives, une procédure en 5 étapes.....p. 33

3.4. Les constats d'apports au-delà des activités dans le cadre du projet d'actions positives.....p. 39

4. Quelques pratiques d'entreprisesp. 41

Fiche outil 1 : Se présenter en tant que délégué à l'égalité.....p. 42

Fiche outil 2 : Préparer une réflexion de la délégation du personnel
en matière d'égalité professionnellep. 44

Fiche outil 3 : Que doit comporter une charte de valeurs ?p. 51

Fiche outil 4 : Exemple d'un engagement de la direction dans le cadre d'une charte contre
toute forme de harcèlement et de violence dans les relations de travail.....p. 54

Fiche outil 5 : Préparer et présenter un plan de mesures positives à la direction.....p. 55

5. Glossairep. 63

6. Annexesp. 69

7. Adresses utilesp. 81

8. Pour aller plus loinp. 85

Les dispositions **législatives** et conventionnelles en **matière d'égalité**

Pourquoi agir ?

Raison n° 1

La loi interdit la discrimination.

Raison n° 2

Éviter qu'une personne soit moins bien traitée pour un motif non légitime.

Raison n° 3

Toute différence de traitement illégitime est une atteinte aux droits de l'Homme, à l'égalité des droits des personnes et à l'égalité des chances.

Raison n° 4

Une entreprise saine ne tolère pas les discriminations.

1.1. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT / ÉGALITÉ DES CHANCES / NON-DISCRIMINATION

La définition

De manière générale, discriminer signifie établir une différence entre des personnes ou des choses en se fondant sur des « critères distinctifs ».

En droit, discriminer signifie « traiter de manière moins favorable une personne comparée à une autre personne placée dans la même situation ou dans une situation comparable et cela pour un motif interdit ».

A. Les motifs de discrimination

Le Code du travail interdit la discrimination sur le lieu de travail et prévoit des voies de recours.

Il dresse un relevé de motifs interdits pour fonder une différence de traitement :

- la religion ;
- les convictions ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'âge ;
- le handicap ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une race ou ethnie ;
- le fait d'être un homme ou une femme ;
- le changement de sexe¹.

Le Code pénal érige la discrimination en délit et la sanctionne avec des peines d'emprisonnement et d'amende.

Le Code pénal complète la liste énoncée dans le Code du travail en ajoutant les motifs interdits suivants :

- de l'origine ;
- de la couleur de peau ;
- l'état de santé ;
- les mœurs ;
- les activités syndicales ;
- l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation.

Le champ d'application

Ces motifs de discrimination s'appliquent :

- aux conditions d'accès à l'emploi et au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;
- à l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail ;
- aux conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que le salaire ;
- à l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

¹ Depuis une loi du 3 juin 2016, Mémorial A, n° 102 du 14 juin 2016.

B. La typologie des discriminations

La discrimination directe

La loi définit la « discrimination directe » comme étant la situation dans laquelle une personne est :

- traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été, ou ne le serait, dans une situation comparable ;
- sur base d'un des motifs de discrimination énoncés dans le Code du travail.

Évaluation primaire de la situation (ou non) de discrimination

3 éléments doivent être réunis cumulativement pour que l'on puisse parler de discrimination directe :

- Le traitement que va subir la victime peut être un acte, mais aussi une omission.
- Le traitement différent subi doit être moins favorable pour qu'on puisse véritablement parler de discrimination.
- Le traitement moins favorable doit être directement lié à un des motifs de discrimination interdits par la loi.

Exemple

Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du 2 mai 1985

Il a été jugé qu'une clause dans une convention collective qui accorde une prime à tous les salariés de sexe masculin, mais aux salariés de sexe féminin sous certaines conditions seulement, est discriminatoire.

Elle est dès lors nulle et de nul effet.

Les différentes formes de discrimination directe

- **La discrimination directe multicritères** : une discrimination peut aussi être multicritères, c'est-à-dire résulter d'une différence de traitement basée sur plusieurs motifs interdits.
- **La discrimination directe par injonction** : il s'agit de la situation dans laquelle une personne enjoint ou incite une autre à pratiquer une discrimination. Tout comportement consistant à enjoindre ou à inciter quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs de discrimination visés ci-avant est donc aussi considéré comme discrimination.
- **La discrimination directe par harcèlement** : le Code du travail précise que le harcèlement est aussi considéré comme une forme de discrimination lorsqu'il est pratiqué en raison d'un des motifs de discrimination interdits par la loi.
- **La discrimination directe par association** : lorsqu'une personne est moins bien traitée en raison non pas d'une caractéristique qui lui est propre mais en raison d'une caractéristique d'une autre personne à laquelle on la lie, alors on peut parler de discrimination par association.
- **La discrimination directe par propos** : des propos discriminatoires prononcés en dehors d'un acte direct peuvent être considérés comme une discrimination directe.

La discrimination indirecte

Une « discrimination indirecte » se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de certaines convictions, d'un handicap, d'un certain âge ou orientation sexuelle, d'appartenance ou de non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnies données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

La notion de discrimination indirecte permet d'éviter de contourner les règles en matière de discrimination directe pour arriver par le biais de critères ou pratiques neutres en apparence à effectuer des traitements discriminatoires.

Exemple

Jurisprudence communautaire du 1^{er} juillet 1986, 237/85

Un système de rémunération qui se base uniquement sur le critère de l'effort ou de la fatigue musculaire peut aboutir à une discrimination indirecte, parce qu'il se réfère à un critère qui fait appel à des qualités que possèdent plus facilement les hommes.

Cette discrimination peut cependant être objectivement justifiée si, au regard de la nature du travail, seul l'effort physique est déterminant.

La notion de discrimination indirecte va donc mener à une sorte de présomption de discrimination, mais qui pourra être renversée par la preuve du contraire.

Le litige part d'une disposition, de critères ou de pratiques neutres en apparence, c'est-à-dire non liés à un des motifs de discrimination interdits par la loi. Mais à partir du moment où l'on met en œuvre ces dispositions, critères ou pratiques, une personne ou un groupe de personnes auquel on peut associer un motif de discrimination interdit par la loi, est défavorisé ou risque de l'être.

Il ne sera pas nécessaire pour que l'on puisse retenir la discrimination indirecte que des personnes soient effectivement désavantagées, le simple risque d'exposition suffit.

Exemple

Une discrimination directe ne peut jamais être justifiée. La loi prévoit néanmoins des cas dérogatoires.

Mais selon la loi, la discrimination indirecte peut être objectivement justifiée. Dans ce cas, elle n'est plus répréhensible.

La charge de la preuve de la justification objective revient à l'employeur. Tout dépendra en effet des arguments qu'il peut avancer pour expliquer les critères, les dispositions et les pratiques posées.

C. Les motifs de discriminations directes interdites

Le motif « religion »

Traiter une personne moins bien qu'une autre et cela en raison de sa religion, est prohibé aussi bien par le Code du travail que par le Code pénal. Il en est de même dans l'autre sens, c'est-à-dire qu'il est aussi discriminatoire de traiter une personne moins bien qu'une autre en raison du fait qu'elle n'appartient pas à telle ou telle religion.

Le motif « convictions »

Le Code du travail interdit les discriminations basées sur des convictions. Le Code pénal rejoint cette idée en interdisant et en sanctionnant pénalement les discriminations fondées sur les opinions politiques ou philosophiques. La terminologie utilisée par le Code du travail est donc plus large. Notons que le Larousse définit « la conviction » comme étant « un principe, une idée qui a un caractère fondamental pour quelqu'un ». Il s'agit donc d'une croyance fondamentale, qu'elle soit religieuse, philosophique, politique ou éthique.

Le motif « orientation sexuelle »

Ce motif vise les préférences sexuelles que peuvent afficher les êtres humains, tel le fait de préférer les hommes ou les femmes ou le fait de préférer les hommes et les femmes.

Le motif « âge »

Le motif « âge » vise tout âge. Il peut ainsi s'agir aussi bien de la situation dans laquelle des jeunes sont moins bien traitées que des personnes plus âgées ou l'inverse. Notons que le critère de différenciation « ancienneté de service » est souvent utilisé aussi bien par le législateur que par l'employeur pour fonder des décisions dans le cadre de l'exécution du travail. Ce critère est souvent lié au motif « âge » interdit par la loi dans la mesure où les salariés qui ont plus d'ancienneté de travail sont aussi souvent plus âgés. De ce fait, l'utilisation de ce critère peut mener à des situations de discrimination indirecte. Mais si, pour des raisons objectives, la différence de traitement engendrée par l'application du critère ancienneté est justifiée, alors il ne s'agira plus de discriminations interdites mais de différences de traitement autorisées.

Le motif « handicap »

Le Code du travail ne donne pas de définition du « handicap ».

Pour définir la notion de handicap, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a repris la définition fournie par la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées ratifiée par l'Union européenne.

Un handicap correspond donc à « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs »². À cet égard, l'obésité peut constituer un handicap au sens de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi³.

À ce titre, la Cour précise que le handicap ne désigne pas seulement l'impossibilité d'exercer une activité professionnelle mais également une gêne à l'exercice d'une telle activité. Toute autre interprétation serait contraire à l'objectif de la directive qui consiste notamment à permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi ou à l'exercer.

L'origine de ce handicap, et en particulier le fait que la personne ait pu contribuer à la survenance de celui-ci, est dépourvue de pertinence pour la mise en œuvre de l'égalité de traitement.

La Cour de justice de l'Union européenne a également décidé que sont aussi couvertes les situations dans lesquelles la victime est discriminée en raison du handicap d'une personne qui lui est proche⁴.

Le motif « appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une race ou à une ethnie »

Si le Code du travail interdit toute discrimination en raison de l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une race ou à une ethnie, le Code pénal parle en plus de la « couleur de peau ». Or, la notion de la couleur de la peau rejoint les notions de race et d'ethnie dans la mesure où elle est souvent un élément permettant de caractériser/distinguer les différentes races/ethnies.

Le Code du travail ne fournit pas de définition des termes « race » et « ethnie ». Contrairement au Code pénal, le Code du travail ne vise pas la nationalité comme un facteur potentiel de discrimination.

Le motif « sexe »

Le principe de non-discrimination sur base du sexe exige l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Il ne concerne pas les différences de traitement entre personnes du même sexe. De tels problèmes concernent le cas échéant le motif « orientation sexuelle ».

Le motif « changement de sexe »

Ce motif vise à interdire la discrimination des personnes transgenres.

Le législateur a étendu le champ d'application du principe de non-discrimination en disposant que « toute discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe ».

2 CJUE 11 avril 2013, HK Danmark, Affaires jointes C-335/11 et C-337/11

3 CJUE 18 décembre 2014, FOA, Affaire C-354/13

4 Arrêt de la CJCE du 17 juillet 2008, affaire C-303/06 Coleman / Attridge Law et Steve Law.

D. Les entorses autorisées

Une différence de traitement liée à un ou même plusieurs des motifs de discrimination interdits par la loi, peut être justifiée dans certains cas prévus par la loi. On ne parlera alors pas de discrimination.

Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes

Par exception au principe de l'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs de discrimination fixés, ne constitue pas une discrimination lorsqu'en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Cette dérogation peut jouer lors de la sélection à l'embauche ou lors du choix d'un salarié pour une promotion interne. Elle peut aussi jouer lorsque le législateur fixe des conditions d'accès à des professions ou métiers.

Les différences de traitement fondées sur l'âge

La loi précise que, par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser ces objectifs sont appropriés et nécessaires.

Les personnes handicapées

En ce qui concerne les personnes handicapées et les salariés à capacité de travail réduite, la loi précise que des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

Il s'agit plutôt de mesures destinées à favoriser l'égalité de traitement des personnes dont les capacités sont réduites afin de les mettre sur un pied d'égalité avec les personnes à capacités non-réduites.

Les activités professionnelles religieuses

La loi prévoit que si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue alors pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

Cette disposition vise essentiellement les organisations religieuses et politiques.

Les actions positives

Enfin, la loi donne la possibilité, de mettre en place des mesures et des actions de discrimination positive. Il s'agit d'avantages accordés à des salariés d'une catégorie pour les mettre sur un pied d'égalité avec les autres et lutter ainsi contre une inégalité de fait. Il s'agit donc d'agir en faveur de l'égalité en compensant des inégalités (cf. partie 3 du présent guide).

L'exception au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes

Par ailleurs, la loi précise que ne sont pas considérées comme contraires à l'égalité de traitement entre hommes et femmes les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité⁵.

5 Code du travail : la protection des femmes enceintes, accouchées et allaitantes suivant les articles L.331-1 et suivants.

1.2. LES MOYENS D' ACTIONS

A. De la victime et des témoins

Le salarié qui s'estime victime d'une discrimination a le droit de s'adresser à son employeur ou à son supérieur hiérarchique pour la dénoncer. Il a un droit d'agir et ne doit pas subir des représailles en raison de sa plainte.

La victime et les témoins doivent dénoncer les faits, c'est un préalable à toute action !

La loi précise qu'aucune personne ne peut faire l'objet de représailles ni en raison de protestations ou de refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même, personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des discriminations ou pour les avoir relatées.

1^{er} moyen

Demander la nullité de toute disposition et de tout acte contraires au principe de l'égalité de traitement

La loi considère comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de salariés et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement.

Dans le cadre d'un procès, une telle clause serait donc simplement écartée des débats.

Toute disposition ou tout acte contraire à ce qui précède serait nul de plein droit. Cette nullité doit néanmoins être invoquée par le salarié concerné endéans les 15 jours par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence.

La victime bénéficie du renversement de la charge de la preuve. Il lui suffit d'établir devant le tribunal des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe ensuite à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2^e moyen

Demander la rupture du contrat de travail à l'initiative de la victime

Le salarié victime d'un acte de harcèlement sexuel peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts.

La preuve du harcèlement appartient à la victime, qui doit saisir le Tribunal du travail d'une action tendant à voir constater la faute grave de l'employeur et requalifier la démission du salarié en licenciement abusif.

Elle doit démontrer ce qui l'a amené à la résiliation immédiate :

- soit que l'employeur a commis le harcèlement sexuel ;
- soit que l'employeur n'a pas fait cesser les situations de harcèlement sexuel ;
- soit que l'employeur n'a pas instauré de mesures préventives.

Parallèlement à son action devant le Tribunal du travail, la victime peut demander au Président du Tribunal du travail à percevoir le chômage à titre provisoire jusqu'à l'issue du procès.

3^e moyen

Déposer plainte au pénal

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination a la possibilité de déposer plainte au pénal pour discrimination, lorsque le traitement dont elle fait l'objet peut être qualifié de « délit de discrimination » au sens du Code pénal.

Dans ce cas, l'auteur responsable de la décision discriminante sera cité devant le tribunal correctionnel et encourt des peines d'amende et d'emprisonnement.

B. Le rôle des autres intervenants

L'employeur

Le législateur a instauré le principe de renversement de la charge de la preuve.

Lorsqu'un cas de discrimination est rapporté (réel ou supposé), l'employeur a l'obligation d'intervenir et d'analyser la plainte avec sérieux. S'il y a discrimination avérée, il a l'obligation de mettre fin à la situation en accordant au plaignant les avantages dont il a été injustement privé.

Si un employeur diffuse ou publie une offre d'emploi ou une annonce d'emploi non conforme au principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes, alors il s'expose à une amende pouvant aller de 251 à 2.000 euros.

La délégation du personnel

Bien entendu, le salarié a également le droit de s'adresser aux délégués du personnel étant donné qu'il est de leur rôle et devoir de défendre des conditions de travail justes et équitables et de porter à connaissance de l'employeur toute réclamation individuelle.

Ils pourront donc servir de soutien et d'intermédiaires dans les entrevues avec l'employeur.

Les syndicats

La loi accorde aux syndicats le droit d'agir en justice contre l'employeur, à condition que le salarié dont ils défendent les droits ne s'y oppose pas.

Lorsqu'une action née d'une convention collective de travail est intentée par une personne liée à ce contrat collectif, 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.

Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie peuvent exercer devant les juridictions civiles et administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant un non-respect du principe de l'égalité de traitement 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.

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'organisation syndicale ne pourra 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 associations

Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination et 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 et administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits de discrimination 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'Inspection du travail et des mines (ITM)

La loi précise que l'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application de la législation anti-discrimination. Conformément à ses attributions légales, elle peut aussi bien assumer un rôle de médiation qu'un rôle d'autorité et intervenir auprès de l'employeur, soit d'office, soit à la suite d'une plainte.

Le Centre pour l'égalité de traitement (CET)

Le Luxembourg a mis en place un organisme indépendant chargé de la lutte contre les discriminations, à savoir le Centre pour l'égalité de traitement.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte peut s'adresser à ce centre pour avoir des conseils et recueillir des informations. Mais les prérogatives et les moyens d'action du centre face aux employeurs restent limités.

1.3. QUELQUES JURISPRUDENCES POUR ALLER PLUS LOIN

Une sélection de jurisprudences est consultable sur le site de la Chambre des salariés www.csl.lu⁶.

Par ailleurs, la Cour de Justice européenne (<http://curia.europa.eu>), dénommée Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) jusqu'au 1^{er} décembre 2009 et depuis lors Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), est source de nombreuses jurisprudences en matière de discrimination.

Étant donné que la législation nationale suit de près la législation européenne, les décisions européennes sont intéressantes et fournissent de nombreux exemples de discrimination.

Les juridictions nationales sont moins souvent saisies de problématiques de discrimination, de sorte que la jurisprudence nationale est moins abondante.

Plus de jurisprudences de la Cour constitutionnelle, de la Cour de cassation et des juridictions administratives peuvent être consultées sur le site national de la justice : www.justice.public.lu/fr/jurisprudence.

Ce site propose également des liens vers des moteurs de recherche spécialisés.

⁶ <http://discrimination.csl.lu/jurisprudence-des-exemples-tires-des-decisions-de-justice>

Les **obligations** en matière
de **négociation** sur **l'égalité**

2.1. UNE ÉTUDE RÉALISÉE SUR LES PRATIQUES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Carole BLOND-HANTEN et Roland MAAS⁷ ont réalisé en 2011 une analyse des pratiques de négociation collective en matière de formation et d'égalité entre femmes et hommes par le biais des conventions collectives de travail.

Bien que les conventions collectives et les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions qui doivent porter, en matière d'égalité, sur les sujets suivants :

- la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les établissements ou entreprises auxquels la convention collective est applicable : établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de salaires ainsi que sur les moyens d'accès à la formation continue, pour les salariés et autres publics ;
- les conditions de travail, l'organisation du temps de travail, les modalités d'application du principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes, l'égalité salariale, l'accès à l'emploi, aux formations, à la promotion et aux postes à temps partiel ;
- des mesures permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (p. ex : congé social) ;
- la lutte contre le harcèlement et les discriminations au travail (harcèlement sexuel, harcèlement moral, discrimination basée sur le sexe) : inscription des modalités de lutte contre le harcèlement sexuel ou moral et des sanctions, notamment disciplinaires qui peuvent être prises ;

les deux chercheurs constatent que l'égalité entre femmes et hommes est insuffisamment consignée dans les conventions collectives de travail (CCT) de branche.

L'analyse du contenu des CCT met également en évidence une grande hétérogénéité, aussi bien dans la forme que dans le contenu des thèmes, pourtant obligatoires en matière de négociation collective.

Plusieurs hypothèses sont développées suite à ce constat :

- le manque de précisions de la loi dans la démarche à adopter par les partenaires sociaux ;
- les particularités des exigences et des besoins des secteurs et des entreprises ; l'absence de référence systématique aux textes principaux que sont la loi PAN (Plan d'action national) ou les articles obligeant les partenaires sociaux à négocier un thème spécifique.

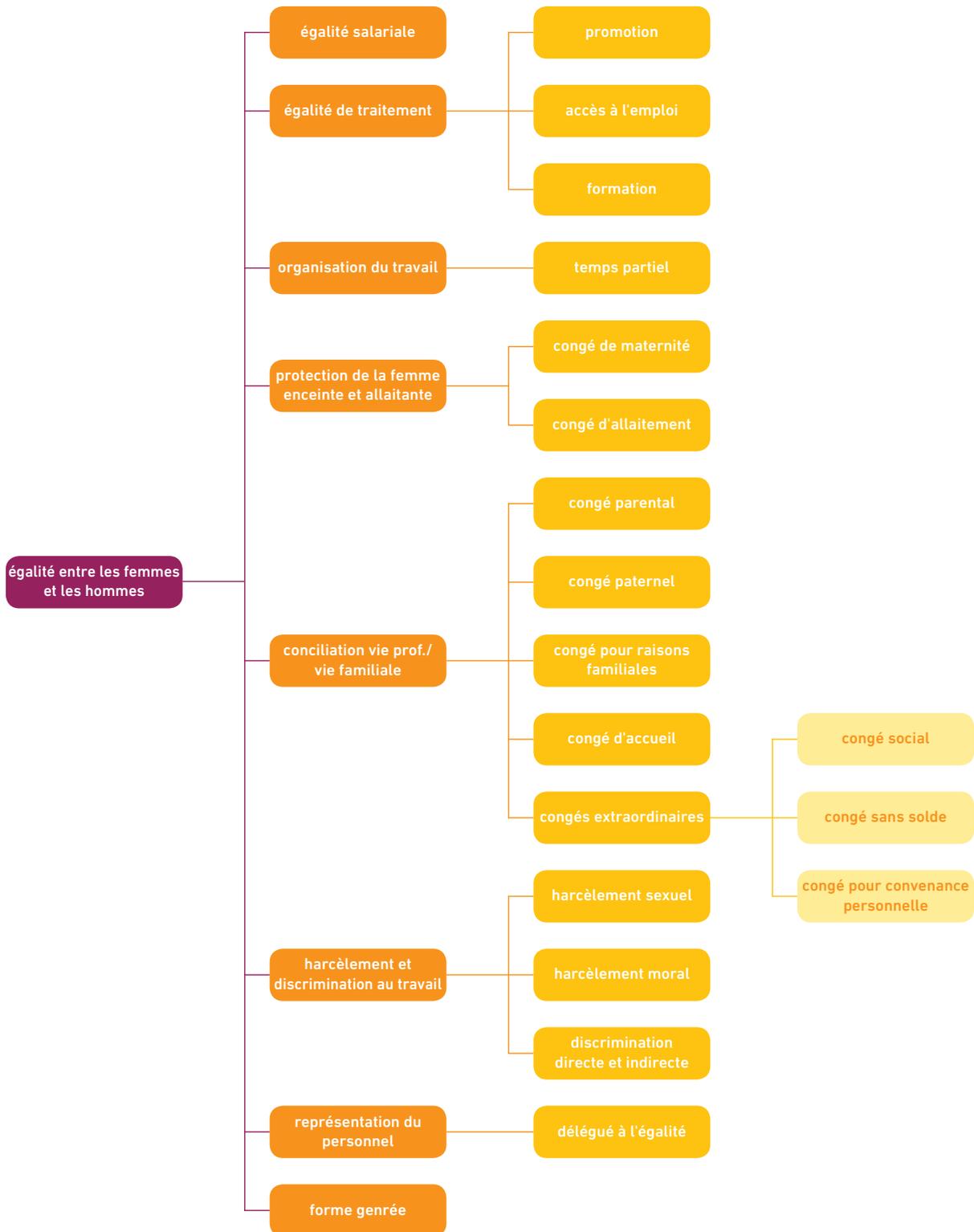
Conclusion :

L'étude souligne l'importance d'acquérir une meilleure compréhension des enjeux de la négociation collective et des stratégies d'acteurs pour faire évoluer les pratiques de terrain.

⁷ La négociation collective à travers une analyse des conventions collectives de travail – Carole BLOND-HANTEN ; Roland MAAS – dialogue social au Luxembourg – 2011 – Luxembourg

Les auteurs de l'étude ont catégorisé l'égalité entre femmes et hommes telle qu'elle apparaît dans les conventions collectives de travail analysées. Voir le schéma ci-après.

Il existe aujourd'hui, en plus de tous les congés énumérés dans le schéma⁸, le congé d'accompagnement pour personnes en fin de vie.



8 La négociation collective à travers une analyse des conventions collectives de travail – Carole BLOND-HANTEN ; Roland MAAS – dialogue social au Luxembourg – 2011 – Luxembourg

2.2. QU'EST-CE QU'UN DÉLÉGUÉ À L'ÉGALITÉ⁹ ?

A. Les aspects légaux

Quelles sont les missions du délégué ?

Le délégué à l'égalité a vu le jour dans le cadre d'une loi du 7 juillet 1998 portant réforme des délégations du personnel.

Il s'agissait pour le législateur de prendre en compte les difficultés particulières rencontrées par les salariés dans le monde du travail, et en l'occurrence, une augmentation des plaintes, aussi bien au niveau du harcèlement sexuel que psychologique.

Le délégué à l'égalité est une personne de contact désignée pour défendre les intérêts des salariés dans ces domaines d'intervention.

Le délégué à l'égalité est obligatoire dans toute entreprise dès lors que l'entreprise atteint le seuil de 15 personnes.

Quelles sont les attributions concrètes du délégué ?⁹

Le délégué à l'égalité a pour rôle de veiller plus particulièrement à l'égalité de traitement entre les sexes (Art. L.414-15 du Code du travail) en ce qui concerne :

- l'accès à l'emploi ;
- l'accès à la formation et à la promotion professionnelles ;
- la rémunération ;
- les conditions de travail.

Sa mission vise donc uniquement la problématique de l'égalité entre sexes. La nouvelle réforme sur les délégations n'a pas confié un rôle plus élargi au délégué à l'égalité sur ces thèmes.

Les questions relatives à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (Art. L.251-1s), qui englobent également la discrimination sur d'autres critères, relèvent de la compétence de la délégation du personnel dans son ensemble.

Les discriminations sur d'autres critères sont :

- la « race » et l'origine ethnique ;
- l'orientation sexuelle ;
- la religion et les convictions ;
- le handicap ;
- l'âge ;
- le genre.

Comment le délégué à l'égalité est-il désigné ?

La désignation du délégué à l'égalité doit avoir lieu lors de la réunion constitutive de la délégation du personnel (Art. L.414-15 (1)). Il peut être choisi parmi les délégués effectifs ou parmi les délégués suppléants.

Depuis la nouvelle réforme sur les délégations du personnel, le Code du travail prévoit que la délégation doit informer le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines (ITM) par voie écrite et ceci dans les 3 jours qui suivent sa nomination.

⁹ Art. L.414-15 du Code du travail

Que se passe-t-il en cas de révocation du délégué ?

Le délégué à l'égalité est désigné pour la durée du mandat, c'est-à-dire pour 5 ans. La perte du statut de délégué du personnel entraîne automatiquement la perte du statut de délégué à l'égalité.

Le délégué est-il protégé contre le licenciement ?

Le principe

Les délégués ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable de licenciement, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Deux options en cas de licenciement

Demande d'annulation

Dans le mois qui suit le licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration.

Demande en dommages et intérêts

Le délégué qui n'a pas exercé le recours en annulation peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

L'option entre les deux demandes (celle en annulation et celle en dommages et intérêts) est irréversible.

Deux exceptions

Le cas de la fermeture de l'entreprise

La loi prévoit qu'en cas de fermeture de l'entreprise, les mandats des délégués cessent de plein droit avec l'arrêt des activités.

Le cas de mise à pied pour faute grave

En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou les fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait antérieur à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Pendant les 3 mois suivant la date de notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si son contrat était maintenu. Les salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

Dans le mois qui suit la mise à pied :

- le délégué peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de 3 mois, en attendant la solution définitive du litige ;

OU

- le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les 3 mois de la notification de la mise à pied, le Tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale.

Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire.

L'option entre les deux demandes est irréversible.

L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le Président de la juridiction du travail.

- Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.
- Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les 15 jours après écoulement du délai, par simple requête, au Président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le Tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale.

Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire.

Lorsque le délégué retrouve un nouvel emploi

Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le Président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

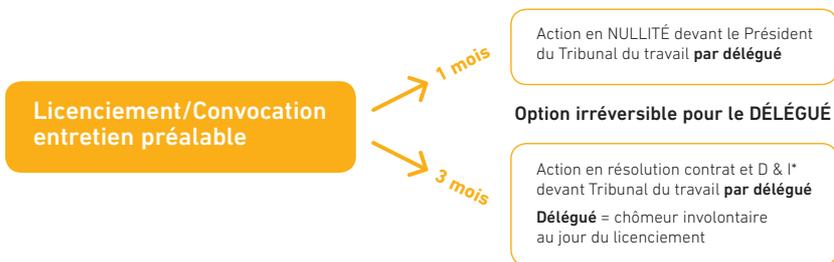
Lorsque le contrat du délégué est résilié et qu'il doit restituer les salaires perçus à l'employeur

Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entre-temps perçu, demander auprès du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet et au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et du délégué, le directeur de l'ADEM transfère le montant de l'indemnité de chômage due au délégué directement à l'employeur, et ce jusqu'à concurrence du montant correspondant à la condamnation intervenue et non encore réglé.

Cette admission à l'indemnité de chômage complet est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation à la pénale coulée en force de chose jugée, pour les mêmes faits invoqués pour justifier la mise à pied. Si cette condamnation intervient après le versement de tout ou partie de l'indemnité de chômage complet, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi les montants payés à ce titre.

Ci-dessous, les nouvelles dispositions légales au 1^{er} janvier 2016.



* D & I : Dommages et intérêts

**L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.



Quels sont les moyens d'action pour le délégué ?

Les moyens matériels

Le Code du travail met à disposition du délégué à l'égalité un certain nombre de moyens pour mener à bien ses missions.

Il s'agit de moyens matériels comme par exemple un local qui être mis à disposition du délégué pour les heures de consultation (Art. L.414-15 (2)) ainsi que tout support de communication accessible au personnel. Le local doit comprendre le matériel informatique et l'accès aux moyens de communication internes et externes.

Les heures de consultation

Le délégué à l'égalité dispose d'un crédit d'heures spécial, exclusivement réservé à son usage et ceci pour réaliser au mieux sa mission¹⁰.

Le crédit d'heures varie en fonction de la taille de l'entreprise

Entreprise de 15 et 25 salariés	Entreprise de 26 et 50 salariés	Entreprise de 51 et 75 salariés	Entreprise de 76 et 150 salariés	Entreprise de plus de 150 salariés
4 heures rémunérées par mois	6 heures rémunérées par mois	8 heures rémunérées par mois	10 heures rémunérées par mois	4 heures rémunérées par semaine

La gestion de conflits

Le délégué à l'égalité est appelé à présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes (Art. L.414-15 (2)). Il a également pour mission de prévenir et d'aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié dans ce domaine. Il peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) de toute plainte ou observation (Art. L.414-15 (2)).

L'assistance lors d'une inspection de l'ITM

Le délégué à l'égalité a la possibilité d'accompagner un inspecteur du travail dans le cadre d'une visite des locaux.

Le droit d'assister un salarié lors de la consultation de son dossier personnel

Le délégué peut également accompagner un salarié lors de la consultation de son dossier personnel (obligation de confidentialité) (Art. L.414-17).

La participation aux réunions de la délégation

Si le délégué à l'égalité est membre suppléant de la délégation, il peut participer à toutes les décisions en relation avec son mandat spécial et il peut assister à toutes les réunions de la délégation avec voix consultative.

¹⁰ Art. L.414-15 du Code du travail

Le délégué dispose-t-il d'un congé formation ?

L'employeur doit laisser au délégué le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux de travail et visant au perfectionnement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission.

Le délégué à l'égalité dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'État, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total de salariés n'excède pas 150.

La Chambre des salariés et le ministère de l'Égalité des chances proposent un parcours de formation pour accompagner le délégué à l'égalité dans ses missions :

Thèmes	Perfectionnement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission	5 jours sur l'ensemble du mandat
	Programme	Nombre d'heures
Compréhension et analyse des données à fournir sur l'activité de la situation de l'entreprise	Les différents tableaux de bord de la gestion des ressources humaines	8
Sécurité et santé dans l'entreprise	Insertion et maintien dans l'emploi de personnes handicapées	8
Conciliation vie familiale et vie professionnelle	Le rôle du délégué à l'égalité	8
	Discriminations sur le lieu de travail	4
	L'égalité grâce aux actions positives	4
	Le harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail	4
	Les pratiques européennes et nationales sur l'égalité des chances	4
Total		40



Quels sont les sujets sur lesquels le délégué peut intervenir ?

Le Code du travail définit un certain nombre de sujets sur lesquels le délégué à l'égalité peut intervenir. Le délégué à l'égalité peut agir seul ou avec la délégation du personnel¹¹ (Art. L.414-15 (2)).

Le délégué à l'égalité est habilité à :

- émettre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement à l'égalité de traitement entre salariés masculins et féminins en ce qui concerne :
 - l'accès à l'emploi ;
 - la formation ;
 - la promotion professionnelle, ainsi que la rémunération et les conditions de travail ;
 - préparer et présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ;
 - proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise ;
 - présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
 - prévenir et apaiser les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
 - saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation ;
 - convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe ;
 - veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'entreprise ;
 - collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage ;
 - donner des consultations pour le personnel de l'entreprise dans un local approprié soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail ;
- Dans ce cas, le délégué à l'égalité doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations, dont la durée est imputée sur le crédit d'heures dont il dispose.
- préparer et présenter à l'employeur un plan de mesures positives.

Quels sont les obligations de l'employeur en matière d'égalité ?

Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter le délégué à l'égalité sur un certain nombre de sujets :

Les obligations du chef d'entreprise	Références
Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter le délégué à l'égalité sur :	
<ul style="list-style-type: none"> • la situation économique de l'entreprise ; • la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise • les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menaces sur l'emploi. 	Art. L.414-3 (2) Mêmes droits pour l'ensemble de la délégation
Le chef d'entreprise doit fournir au délégué à l'égalité, à cette fin, semestriellement, des statistiques ventilées par sexe sur :	
<ul style="list-style-type: none"> • les recrutements ; • les promotions et les mutations ; • les rémunérations ; • les formations des salariés. 	Art. L.414-3 (2)
Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur :	
<ul style="list-style-type: none"> • la conclusion des contrats d'appui-emploi et des contrats d'initiation à l'emploi. 	Art. L.414-3 (4)

¹¹ Art. L.414-15 (2) du Code du travail

Les obligations du chef d'entreprise	Références
Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité :	
<ul style="list-style-type: none"> une copie de la liste qui énumère les travaux auxquels les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être affectées ainsi que les mesures prises pour garantir leur sécurité et de leur santé, concernant des risques qui pourraient avoir une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement. 	<p>Art. L.334-1 Protection des femmes enceintes</p>
Le chef d'entreprise doit consulter le délégué à l'égalité en matière de temps partiel :	
<ul style="list-style-type: none"> est appelé à donner son avis pour toute création de poste à temps partiel dans l'entreprise. 	<p>Art. L.414-15 (2) point 11 Temps partiel</p>
Le chef d'entreprise doit solliciter l'avis du délégué à l'égalité :	
<ul style="list-style-type: none"> en cas de demande de remboursement d'une quote-part du salaire, en cas d'embauche d'une personne du sexe sous-représenté dans l'entreprise. 	<p>Art. L.242-2 Subvention pour embauche d'une personne du sexe sous-représenté.</p>

Avec quels principaux acteurs le délégué à l'égalité est-il amené à travailler ?

Les acteurs	Le rôle et les relations avec les acteurs
La délégation du personnel	La délégation du personnel doit réfléchir sur les thèmes de l'égalité au travail. Elle doit venir en aide au délégué à l'égalité lorsque l'objet de ses revendications dépasse ses compétences. Il s'agit alors d'une revendication commune. Par exemple, une mesure nécessitant un aménagement d'un poste de travail pour une femme enceinte implique une démarche collective (délégué à l'égalité, délégation, direction) et pas seulement l'implication du délégué à l'égalité.
Le délégué à la sécurité et à la santé	Le délégué à l'égalité et le délégué à la sécurité et à la santé sont amenés à travailler ensemble sur un certain nombre de sujets comme par l'exemple l'aménagement d'un poste de travail ou une situation à risque pour des salariés à mobilité réduite ou en reclassement. Le délégué à la sécurité et le délégué à l'égalité peuvent également se concerter avec l'ensemble de la délégation en cas de problème de harcèlement ou de violence au travail.
Le travailleur désigné	Collaboration du travailleur désigné et du délégué à l'égalité en cas de non-respect de l'organisation du travail (poste de travail, de pauses, dans le cadre de l'égalité femmes/hommes).
Les salarié(e)s	Les salariés peuvent solliciter le délégué à l'égalité sur tous les thèmes concernant son champ de compétence. Le délégué à l'égalité dispose d'un crédit d'heures pour recevoir les salariés qui le souhaitent, dans un local mis à sa disposition.
La direction	Le délégué à l'égalité est en droit de soumettre à la direction des actions de sensibilisation ou des propositions visant à améliorer l'égalité dans l'entreprise.
Les ressources humaines	Elles peuvent être amenées à travailler avec le délégué à l'égalité sur des actions positives en organisant des séances d'information sur différents thèmes de l'égalité (p. ex. : congés sociaux).
L'Inspection du travail et des mines	Le délégué à l'égalité peut solliciter l'ITM dans des cas où certains différends existant entre le personnel et la direction ne peuvent se régler, sur des sujets relevant de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.
La médecine du travail	Le délégué à l'égalité peut solliciter l'aide de la médecine du travail par exemple en cas de reclassement professionnel.

Que faire si la direction s'oppose à communiquer les données d'ordre économique et social au délégué /à la délégation du personnel ?

Le fait de ne pas fournir les informations décrites ci-avant constitue un délit d'entrave.

Exemple d'une lettre que la délégation du personnel peut adresser à l'employeur qui refuse de lui transmettre les statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les rémunérations et les formations des salariés.

Prénom et nom du Président de la délégation du personnel

Adresse postale

Adresse e-mail

Nom de l'Entreprise destinataire

Nom du directeur

Adresse postale de l'entreprise

Luxembourg, le...

Monsieur le Directeur,

La délégation du personnel vous a demandé de lui transmettre, en date du..., des statistiques ventilées par sexe sur :

- les recrutements ;
- les promotions ;
- les mutations ;
- les rémunérations et les formations des salariés.

Selon l'article L.414-3 (2) du Code du travail, le chef d'entreprise doit fournir ces données semestriellement au délégué à l'égalité.

Selon les articles L.417-5, L.414-17 et L.415-2 du Code du travail, le fait de refuser de fournir ces données au délégué à l'égalité constitue un obstacle au bon fonctionnement de la délégation du personnel.

À ce jour, nous n'avons toujours pas obtenu les données demandées.

Sans réponse de votre part dans un délai de 8 jours, la délégation du personnel se verra dans l'obligation d'en informer l'Inspection du travail et des mines, qui tranchera sur ce problème.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations les plus respectueuses.

XY

Président de la Délégation du personnel

B. Un aspect pratique : un exemple d'un parcours de délégué à l'égalité

Interview avec Julien,

délégué à l'égalité au sein d'une banque à Luxembourg (>1.500 salariés)

Qu'est-ce qui vous a conduit à ce parcours en entreprise ?

J'ai tout d'abord effectué un premier mandat au sein de la délégation. Je me suis rapidement investi pour trouver des solutions pour le personnel. Beaucoup de femmes avaient des problèmes de garde d'enfants. Je me suis adapté aux demandes du personnel et je me suis spécialisé dans différents domaines tels que les pensions, les reclassements et les aménagements des horaires de travail.

Au cours du second mandat, j'ai été désigné pour exercer le mandat de délégué à l'égalité. J'ai toujours été intéressé par le sujet de l'égalité et la lutte contre les discriminations. Je dois reconnaître que le thème n'est pas évident à aborder mais, j'ai toujours pensé qu'il y avait beaucoup de choses à faire en matière d'égalité.

Par exemple, le thème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle revenait souvent au cours des entretiens avec le personnel. C'est un sujet que j'ai abordé avec la délégation. Nous avons fait des propositions à la direction qui ont abouti par exemple à un aménagement des horaires et un partenariat avec des crèches.

Comment voyez-vous votre rôle au sein de l'entreprise ?

J'essaie avant tout d'être à l'écoute et disponible pour le personnel. J'agis en faveur de l'égalité de traitement et je suscite l'intérêt des salariés sur des sujets de société plus larges. Je fais passer des informations auprès du personnel sur certaines conférences ou sur des journées consacrées à certains thèmes,

comme par exemple :

- la journée internationale de la femme ;
- la journée mondiale des personnes handicapées ;
- la journée mondiale de lutte contre le sida ;
- la journée des droits de l'homme dans le monde.

Comment la question de l'égalité est-elle débattue au sein de l'entreprise ?

Pour tout vous dire, le sujet de l'égalité n'est pas considéré comme une priorité au sein de la délégation. Dans les faits on ne sait pas trop ce que l'on peut négocier. Et puis c'est complexe. Travailler sur l'égalité professionnelle implique de réaliser un diagnostic sur la situation de l'entreprise en matière d'égalité. Pour cela, il faut s'appuyer sur des bilans économiques et sociaux, réalisés par la direction. Un bon dialogue avec les ressources humaines s'avère essentiel pour obtenir des statistiques. Une fois les chiffres collectés, il faut savoir les analyser et c'est cela le problème. Les délégués ne savent pas forcément comment les exploiter. Quel indicateur retenir pour comparer les salaires, le salaire horaire, les primes ? Comment regrouper les métiers pour assurer une comparaison pertinente ?

Personnellement, j'ai créé des tableaux de bords pour élaborer un état des lieux de la situation dans l'entreprise, et surtout pour détailler différentes variables. J'identifie grâce à ces données, des situations particulières. Je réfléchis avec la délégation et je fais des propositions d'action pour la direction, par exemple, pour l'égalité des salaires.

Quelles sont les principales qualités requises ?

Il s'agit avant tout d'écouter et de conseiller les salariés sur différents thèmes mais il faut également les accompagner dans différentes démarches et les suivre dans le temps.

Il faut avoir le sens du social. Je suis considéré comme quelqu'un d'ouvert et de disponible. J'ai toujours aimé aider les gens. J'aime aussi me former pour mieux conseiller. Au fil du temps, j'ai acquis certaines compétences. A force de traiter des cas, de me renseigner, de me former en droit du travail et en droit social, j'ai acquis des savoir-faire.

Je mène des entretiens, sur des sujets parfois lourds : retour de maladie, handicap, harcèlement, ce qui demande un bon sens des relations et beaucoup de psychologie. Il faut également connaître ses limites et savoir diriger les salariés vers des experts qui seront plus aptes à prendre en charge des problèmes psychologiques ou juridiques.

Quels sont les sujets sur lesquels vous êtes le plus sollicité ?

Les personnes font appel à moi pour régler ce type de situations :

- Je suis moins bien payée en tant que femme alors que j'occupe le même emploi que mon collègue.
- J'ai demandé un temps partiel et celui-ci m'a été refusé.
- Mon chef a refusé que je parte en formation.
- Je suis handicapé. Puis-je bénéficier de certains aménagements ?
- Je suis musulman. Je veux faire ma prière. Est-ce que je peux disposer d'une salle ?
- J'attends un enfant. Quels sont mes droits ? Quels sont les congés parentaux qui existent ?
- J'allaite mon enfant. Est-ce que je peux disposer d'un espace pour tirer mon lait ?
- Je suis harcelé au sein de mon équipe ? Comment pouvez-vous m'aider à résoudre ce problème ?

Quels sont les sujets qui vous paraissent le plus complexe à gérer ?

- La gestion des conflits, qu'ils soient individuels ou collectifs est très complexe à gérer. Car ils demandent beaucoup d'expériences, de connaissances du terrain et d'habiletés. Je suis sollicité régulièrement sur des problèmes de harcèlement et ce n'est pas simple à gérer. La plupart des personnes viennent me voir quand le conflit est déjà bien engagé. Elles ont avant tout besoin de parler de leur situation, de confier leur souffrance. Mais elles ne souhaitent pas toujours déposer plainte auprès de la délégation car elles craignent des représailles de la part de la direction. Je les reçois, je les informe et j'essaie de trouver une solution avec eux. Je les tiens informées de leurs droits et des actions que la délégation pourrait engager pour les aider. Ils choisissent ensuite.
- Il faut tout d'abord bien comprendre le problème qui se pose, savoir questionner la personne en souffrance qui souvent est très confuse et rédiger un rapport écrit de la situation.
- Quand c'est possible, je fais ma petite enquête de mon côté, j'essaie de comprendre, de voir si le problème se pose à une seule personne ou à toute une équipe. Si la personne a déjà eu des problèmes au préalable.
- J'essaie d'avancer sur ces questions. Avec la délégation, nous essayons de réfléchir à un projet de procédure interne en matière de gestion d'actes de harcèlement et de suivi. Nous souhaiterions créer une commission paritaire, composée de la direction, d'un représentant de la délégation du personnel, et d'experts sur les questions des risques psychosociaux. Cette procédure est en cours de négociation.

Quelles négociations ont abouti et ont permis d'améliorer la situation et les conditions de travail des salariés de votre banque ?

- Un local a été mis à disposition pour les femmes allaitantes.
- J'ai réussi à mettre en place un accompagnement et un suivi de personnes handicapées ainsi que l'aménagement de postes de travail et de leurs conditions de travail (rampes d'accès et facilités pour se garer dans le parking de l'entreprise).
- Une formation pour l'encadrement sur les risques psychosociaux.
- L'organisation de réunions d'information pour les femmes enceintes, organisées conjointement avec les RH, pour les informer des droits en matière de congés maternité, allaitement et spéciaux.
- Le suivi des personnes après un retour de maladie.

Quels sont les moyens d'action dont le délégué à l'égalité dispose pour assurer son mandat ?

- Je dispose d'un local où je peux recevoir les salariés.
- Je consacre 4 h/semaine pour traiter du sujet.

Quels sont les moyens d'action qui vous manquent aujourd'hui ?

- Des lois, par exemple, il existe un accord interprofessionnel sur la violence et le harcèlement mais pas de loi. Ceci nous limite dans l'action.
- Des experts, pour aider la délégation à travailler sur des données pertinentes.
- Du temps pour l'action : je dispose de 4 h/semaine pour me consacrer à ce thème dans une entreprise de plus de 1.000 salariés, c'est peu d'heures. Beaucoup de consultations se font hors du temps de travail.

Quelles sont les conditions et facteurs de réussite qui permettraient de faire avancer l'égalité au sein des entreprises ?

- *En premier lieu, l'existence d'un bon dialogue social avec la direction.*
- *Augmenter le nombre d'heures de consultation et de formation pour les délégués à l'égalité.*
- *Travailler sur des enjeux relatifs au travail et à l'emploi, propres à l'entreprise. p. ex., convaincre la direction de travailler vers davantage de mixité.*

Comment communiquez-vous avec les salariés ?

- *Quand j'ai été nommé délégué à l'égalité, j'ai réalisé une note d'information à l'attention de tous les salariés que j'ai exposée au tableau d'affichage de la délégation.*
- *J'ai communiqué sur mes missions et sur les possibilités de me joindre et de s'entretenir avec moi. (cf. voir Fiche outil 1 ; se présenter en tant que délégué à l'égalité).*
- *La direction m'a également autorisé à transmettre cette information à tous les salariés par le réseau intranet. Cette communication s'est avérée efficace puisque le personnel a rapidement pris contact avec moi sur différents sujets.*



Contribuer à **améliorer l'égalité** en entreprise par les **actions positives**

Les actions positives¹² constituent des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté et à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Participer au programme des actions positives est une démarche volontaire.



3.1. ACTIONS POSITIVES : UN PROGRAMME NATIONAL POUR SOUTENIR LES ENTREPRISES

Le ministère de l'Égalité des chances¹³ offre un cadrage et un soutien aux entreprises en offrant un programme appelé « programme des actions positives ».

Le programme des actions positives porte sur les trois thèmes prioritaires suivants :

- l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans la vie professionnelle : égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale, égalité au niveau recrutement et engagement, égalité au niveau formation et qualification professionnelles, égalité en matière de culture d'entreprise ;
- l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision : égalité dans la formation et la promotion professionnelles et accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilité ;
- l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Les actions positives s'inscrivent dans le cadre d'un projet d'entreprise. Elles peuvent concerner une ou plusieurs entreprise(s), d'un même secteur ou d'une branche professionnelle. Toutes les entreprises motivées peuvent bénéficier de ce programme, indépendamment de leur taille, de leur structure et du secteur d'activité.

Dans le cadre du programme, l'entreprise introduit la demande par le biais de son directeur, des membres de sa direction ou du département des ressources humaines.

L'approche en mode « projet », permettant de s'assurer de l'adhésion des personnes concernées en interne, donne une structure projet avec des missions à réaliser, des acteurs responsables et un calendrier de mise en œuvre. L'engagement est officialisé par la signature d'une convention entre l'entreprise et le ministère de l'Égalité des chances.

Extrait du courrier du ministère de l'Égalité des chances

« Un projet d'actions positives est une belle opportunité pour mettre en avant les efforts de votre entreprise. C'est aussi l'occasion de contribuer au changement des mentalités en apportant votre vision à une thématique qui nous concerne tous. »

3.2. LES CHAMPS D'ACTIVITÉS COUVERTS PAR LE PROGRAMME DES ACTIONS POSITIVES DU MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Voici une liste non exhaustive de quelques champs d'actions :

- la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail ;
- des mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche ;
- des actions de formation spécifiques ;
- des mesures relatives à des changements de métier ;
- des actions de promotion ;
- des actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes à responsabilités et aux postes décisionnels ;
- des mesures visant une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.

3.3. LA RÉALISATION D'UN PROJET D' ACTIONS POSITIVES, UNE PROCÉDURE EN 5 ÉTAPES

A. Phase préliminaire pour la réalisation d'un projet

Au cours de la phase préparatoire d'un projet, l'entreprise doit soumettre un dossier au service des actions positives du ministère de l'Égalité des chances comprenant les pièces suivantes :

- une lettre de motivation formulant l'engagement de la direction de l'entreprise face aux objectifs visés par le projet de l'entreprise ;
- une fiche d'auto-évaluation permettant d'avoir un aperçu de la situation actuelle en matière d'égalité des femmes et des hommes dans l'entreprise ;
- une fiche portrait de l'entreprise reprenant les informations-clés (secteur d'activité, effectifs, nombre d'hommes et de femmes cadres, etc.) ;
- des certificats de conformité relatifs aux obligations de l'entreprise envers les organismes de la Sécurité sociale, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines, de l'Administration des contributions directes.



Vous trouverez en annexe de ce guide des documents proposés par le ministère de l'Égalité des chances afin de compléter la partie administrative du dossier. (cf. annexes : 3, 4 et 5) :

- modèle pour la lettre de motivation ;
- fiche d'auto-évaluation de l'entreprise ;
- liste des attestations requises et les coordonnées de l'institution émettrice.

À la fin de cette phase, l'État conclut une convention avec l'entreprise.

Elle formalise l'engagement de l'entreprise de prendre part au programme d'actions positives du gouvernement.

B. Les étapes d'un projet d'actions positives

Étape 1 :

Analyse de la situation dans l'entreprise

Après signature de la convention d'engagement de l'entreprise, le ministère de l'Égalité des chances mandate un expert externe pour mener une enquête de satisfaction auprès des salarié(e)s.

Cette enquête porte sur les 3 axes phares du programme qui sont :

- l'égalité de traitement des femmes et des hommes ;
- la prise de décisions ;
- la conciliation vie professionnelle et vie privée.



Dans le cadre de la procédure d'entrée dans le programme d'actions positives, la délégation du personnel et plus spécifiquement le délégué à l'égalité sont consultés pour avis sur le dossier de l'entreprise auprès du ministère de l'Égalité des chances ainsi que sur les actions positives sélectionnées pour le projet.

La délégation est un partenaire facilitateur. En effet, la délégation est une équipe de terrain qui reçoit de par ses missions de nombreuses informations. Dès lors, elle est un acteur incontournable dans l'identification, la justification et la priorisation d'actions concrètes pour améliorer la situation de l'égalité dans l'entreprise.

De plus, le délégué à l'égalité impliqué dans le projet est à même d'en expliquer les tenants et les aboutissants de répondre aux questions et aux craintes et de mobiliser les salariés sur l'importance et l'utilisation des données des questionnaires.

Enfin, la délégation du personnel joue un rôle essentiel dans la phase d'enquête tant dans l'acceptation que dans la pérennisation du changement qu'elle veut induire.

Étape 2 :

Création d'une équipe projet

L'équipe projet est créée après la signature de la convention de collaboration et avant la fin de l'enquête.

Différents profils doivent être représentés au sein de cette équipe :

- membres de la direction ;
- responsable des ressources humaines ;
- délégation du personnel ainsi que le délégué à l'égalité de l'entreprise ;
- agents du ministère de l'Égalité des chances ;
- experts conseils associés.

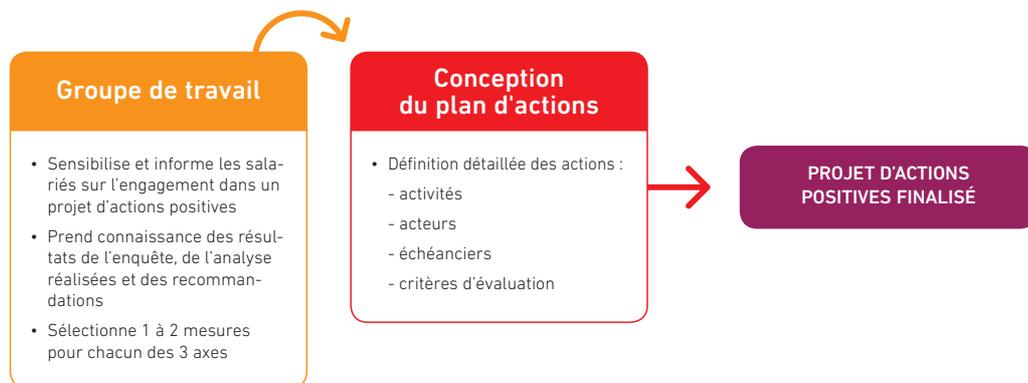
Étape 3 :

Conception et évaluation du plan d'actions

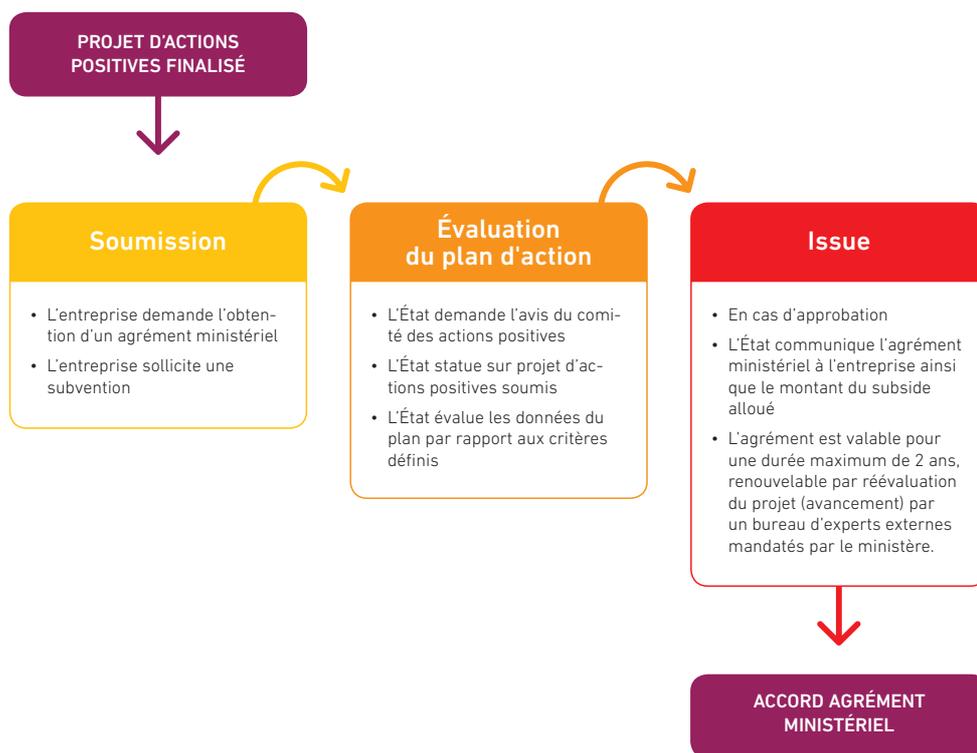
Les résultats de l'enquête ainsi que les recommandations formulées sont présentées à l'équipe projet. Ils constituent une base informative objective qui complète les informations de chacun des membres de l'équipe.

Conception du plan d'actions

L'équipe dispose d'un délai de 6 mois à compter de la remise du rapport d'expert, pour présenter son plan d'actions positives.



Évaluation du plan d'actions



En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, le projet d'actions positives doit répondre aux critères d'éligibilité suivants :

- la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées ;
- l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise ;
- la description des objectifs mesurables et réalisables, visés par le projet ;
- la durée du projet ;
- la portée du projet ;
- l'effet multiplicateur du projet ;
- l'originalité du projet ;
- les conditions de financement du projet ;
- les modalités de règlement de conflits éventuels.

L'agrément ministériel et le contrat de subsides définissent le cadre et les conditions de collaboration pour bénéficiaire des conseils et du soutien du ministère de l'Égalité des chances.

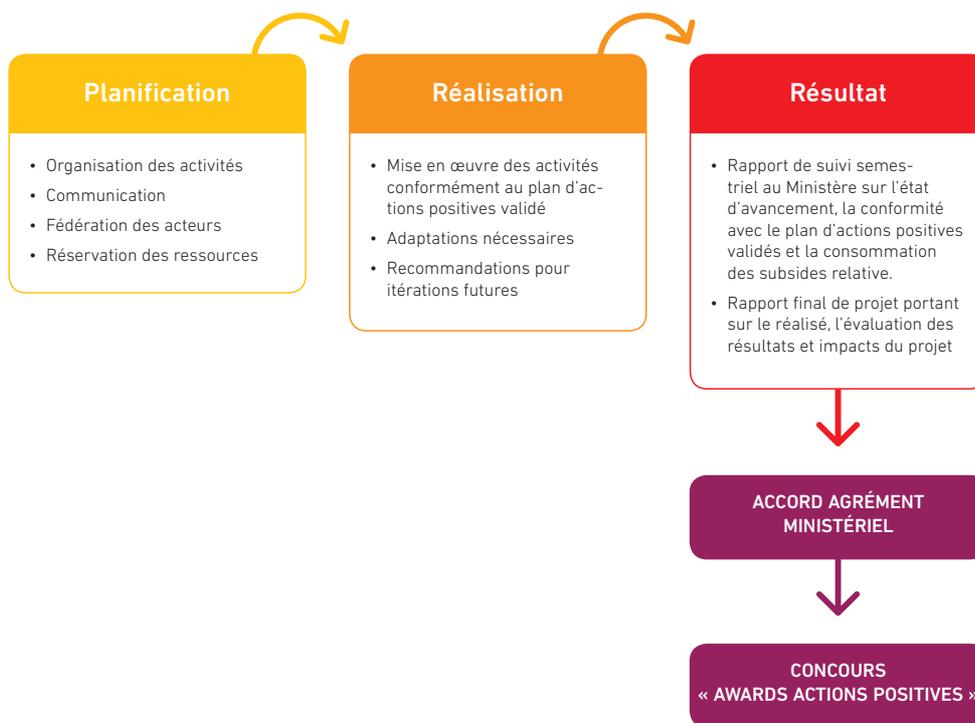
Il est valable pour une durée de deux ans et peut être renouvelé le cas échéant après réévaluation et avis du comité des actions positives.

Étape 4 :

Déploiement du plan d'actions positives

Le ministère de l'Égalité des chances nomme un représentant dans chaque projet d'entreprise. Cette personne est membre de l'équipe de pilotage du projet.

Le ministère de l'Égalité des chances offre des conseils et son soutien financier à l'entreprise dans la mise en œuvre de son projet d'actions positives.



Les versements des subsides se font dès le lancement des actions. L'entreprise doit remettre un rapport d'avancement justifiant sa consommation, tous les six mois au comité des actions positives du ministère de l'Égalité des chances.

Les « Awards Actions Positives » sont remis deux ans après la transposition du plan d'actions.

Étape 5 :

Évaluation du déploiement et sa valorisation

Le ministère de l'Égalité des chances valorise les entreprises qui s'engagent et publient quelques-unes des propositions mises au point par les entreprises et administrations ayant participé au programme des actions positives.

Votre entreprise fait-elle déjà partie du réseau de collaboration « Actions Positives du secteur privé » ?

Pour le savoir, consultez la liste sur :

www.mega.public.lu/fr/acteurs/reseaux-contact/actions-positives-entreprises

Les 5 étapes d'un projet d'actions positives en 1 coup d'œil



Durée max. 2 ans

3.4. LES CONSTATS D'APPORTS AU-DELÀ DES ACTIVITÉS DANS LE CADRE DU PROJET D'ACTIONS POSITIVES

Dans le cadre du programme d'actions positives, il n'y a pas d'obligation de résultat mais une obligation de moyen. Et force est de constater au cours des expériences, que le fait de mener un projet dans le cadre du programme d'actions positives apporte plus aux actions que si elles étaient menées de manière isolée et en dehors du programme.

En effet, par ce biais le projet profite :

- de la création d'un réseau d'échanges interne à l'entreprise mais également externe dans la communauté de pratiques ;
- de l'intervention d'experts externes : pour le diagnostic, pour les conseils dans le déploiement des actions ;
- de la mixité des profils des personnes impliquées dans les différentes actions du projet ;
- de la mixité des profils touchés par les actions de formation et de sensibilisation ;
- d'un cadre rigoureux et formel : avec objectifs, assignations des ressources et calendrier.

Les équipes impliquées dans le cadre de projet d'actions positives en entreprise, constatent également des effets positifs collatéraux directs au quotidien tels que :

- une meilleure connaissance des collaborateurs, de leurs postes de travail, de leurs environnements, de leurs contraintes : les actions menées ont permis de rencontrer, d'échanger et de travailler avec des personnes avec lesquelles, ils n'ont pas de lien professionnel direct ;
- une meilleure compréhension des défis rencontrés : les défis sont effectivement présentés et expliqués dans leurs contextes par les acteurs concernés ;
- une meilleure communication : qu'elle soit horizontale ou verticale, les membres de l'équipe projet ont développé au fil du déroulement du plan, leur stratégie de communication qui leur a permis de réaliser les activités.



Quelques pratiques d'entreprises
5 fiches outils

FICHE OUTIL 1

Se présenter en tant que délégué à l'égalité



Prénom NOM

Votre nouveau délégué à l'égalité

J'ai le plaisir de vous annoncer ma nomination en qualité de délégué à l'égalité au sein de la délégation du personnel de l'entreprise *nom de votre entreprise*.

Mon profil :

- je suis employé dans l'entreprise *nom de votre entreprise* depuis *XXXX* ;
- j'occupe une fonction de *votre fonction* ;
- j'exerce un mandat de délégué du personnel depuis *XXXX*.

Ma mission auprès des salariés :

- défendre principalement l'égalité de traitement entre salariés féminins et masculins en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle ainsi qu'en matière de rémunération et de conditions de travail ;
- veiller à la protection des salariés contre le harcèlement sexuel ou moral dans le cadre des relations de travail.

Pour ce faire, je suis habilité à :

- émettre mon avis et formuler des propositions concrètes sur ces thèmes ;
- proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel ou de prévention ;
- élaborer et présenter à l'employeur un plan de mesures concrètes visant à promouvoir l'égalité des chances au sein de l'entreprise ;
- présenter à l'employeur toute réclamation, qu'elle soit individuelle ou collective ;
- intervenir sur des différends individuels ou collectifs, pouvant surgir entre employeur et salariés en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- saisir, si nécessaire, l'Inspection du travail et des mines (ITM), à défaut de régler les différends ;
- accueillir les salariés dans le cadre de consultations ;
- assister et conseiller un salarié victime de harcèlement moral ;
- accompagner un salarié victime de harcèlement sexuel au cours d'entrevues avec l'employeur ou son représentant et dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement sexuel.

Avec la délégation du personnel, nous avons pour mission de notifier également tout traitement inégal entre salariés basé sur :

- l'âge ;
- le handicap ;
- la maladie ;
- l'origine : race, ethnie ;
- la religion ;
- les convictions ;
- l'orientation sexuelle ;
- le changement de sexe.

Comment prendre contact avec moi ?

- Des permanences sont organisées 2 fois/semaine, en allemand, anglais, luxembourgeois ou français.
- Les consultations ont lieu les mardis après-midi de 14h00 à 16h00 ainsi que les jeudis matins de 9h00 à 13h00.
- Vous trouverez également l'ensemble de ces informations sur le panneau de la délégation du personnel situé à *XXX XX XX XX* ainsi que sur le site intranet de la délégation.
- Pour toute rencontre en dehors de ces permanences, je vous invite à me contacter par email : *votre email* ou par téléphone au *XXX XX XX XX*.

Confidentialité :

- Notez que tout entretien mené dans le cadre des missions précitées sera soumis à la plus stricte confidentialité.

FICHE OUTIL 2

Préparer une réflexion de la délégation du personnel en matière d'égalité professionnelle¹⁴

Voici 2 outils pour aider la délégation du personnel à réfléchir sur les différentes composantes de l'égalité professionnelle femmes/hommes et de déterminer des axes prioritaires à négocier en matière d'égalité :

OUTIL 2				
Grille d'analyse des pratiques de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes				
1. Les emplois de mon entreprise sont mixtes, c'est-à-dire occupés par au moins 40% de l'un ou l'autre des deux sexes				
A : Tous	B : La majorité	C : La moitié	D : Quelques-uns	E : Non
2. Les pratiques de recrutement de l'entreprise permettent d'attirer des candidats des deux sexes, parmi les finalistes				
A : Toujours	B : Souvent	C : Parfois	D : Rarement	E : Jamais
3. La même procédure de recrutement est appliquée à tous les candidats à un même emploi				
A : Toujours	B : Souvent	C : Parfois	D : Rarement	E : Jamais
4. À travail égal, les salaires sont identiques entre les femmes et les hommes				
A : Toujours	B : Souvent	C : Parfois	D : Rarement	E : Jamais
5. Je mesure l'incidence des accidents de travail et des maladies professionnelles par sexe				
A : Toujours	B : Souvent	C : Parfois	D : Rarement	E : Jamais
6. L'organisation du travail permet à tous les salariés un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie personnelle				
A : Toujours	B : Souvent	C : Parfois	D : Rarement	E : Jamais
7. L'accès à la formation des femmes et des hommes est proportionnel à leurs effectifs				
A : Toujours	B : Souvent	C : Parfois	D : Rarement	E : Jamais
8. L'entreprise encourage autant les hommes que les femmes à se porter candidat(e)s sur une opportunité d'évolution interne				
A : Toujours	B : Souvent	C : Parfois	D : Rarement	E : Jamais
9. Les instances de direction comptent un pourcentage de femmes de :				
A : 50%	B : Entre 40 et 60%	C : Moins de 20% ou plus de 80%	D : Moins de 10% ou plus de 90%	E : 0 ou 100%

¹⁴ Guide sur l'égalité professionnelle femmes/hommes (quiz extrait) de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)

10. Il existe une déclaration de principe pour tout fait de harcèlement dans les relations de travail et une procédure à suivre

A : Oui, et elle est connue de tous	B : Oui, on en parle régulièrement	C : On en parle à l'embauche	D : Elle est affichée	E : Quelle procédure ?
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------	-----------------------	------------------------

11. La direction suit les indicateurs d'efficacité des actions menées en matière d'égalité professionnelle

A : Oui, c'est discuté au moins 1 x/an	B : Oui, les managers en parlent souvent	C : Parfois, si la délégation le demande	D : Rarement	E : Jamais
----------------------------------------	------------------------------------------	------------------------------------------	--------------	------------

12. L'égalité professionnelle est un sujet qui est discuté au niveau de l'entreprise

A : Oui, à chaque séminaire d'équipe	B : Ça nous arrive	C : Je ne m'en souviens pas	D : Il doit y avoir de l'affichage sur le sujet	E : Jamais
--------------------------------------	--------------------	-----------------------------	-------------------------------------------------	------------

13. Je connais les aides et les accompagnements possibles pour favoriser l'égalité professionnelle

A : Oui, je les ai déjà utilisés	B : C'est sur mon bureau	C : J'en ai entendu parler par des confrères	D : Ça m'intéresse mais par où commencer ?	E : Ah bon, il y a des aides ?
----------------------------------	--------------------------	----------------------------------------------	--------------------------------------------	--------------------------------

14. La délégation sait négocier un accord sur l'égalité professionnelle

A : Oui, et notre dernier accord est un succès	B : J'espère que la délégation va faire mieux la prochaine fois	C : Pas sûr	D : Vous avez un modèle ?	E : La délégation est concernée ?
------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	-------------	---------------------------	-----------------------------------

15. Je connais les textes de référence en matière d'égalité professionnelle

A : Parfaitement	B : Dans l'ensemble	C : Certains	D : Pas sûr	E : Jamais entendu parler
------------------	---------------------	--------------	-------------	---------------------------

Si vous avez une majorité de A ou de B, votre délégation domine le sujet.

Si vous avez une majorité de C, D ou E, il est urgent pour votre délégation de se pencher sur le sujet de l'égalité professionnelle et de faire évoluer les pratiques.

OUTIL 2

Indicateurs servant à la réflexion d'une politique à mettre en œuvre en matière d'égalité

1. Les indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi¹⁵

Indicateurs	Exemple d'information à rechercher	Les questions à se poser
Effectifs	<ul style="list-style-type: none"> Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI, CDD) Âge moyen par catégorie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> Tous les types de contrats de travail sont-ils inclus (saisonniers, intérimaires, détachés, contrats d'apprentissage...)? Quelle est la proportion de femmes et d'hommes dans chacun d'eux? Qui sont les salariés majoritairement en contrat précaire (sexe et catégorie professionnelle)? Si vous disposez des données des années précédentes, quelle est l'évolution par catégorie professionnelle? La moyenne de la pyramide des âges est-elle équilibrée entre les femmes et les hommes? Comment évolue cette pyramide?
Durée et organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> Répartition des effectifs selon la durée de travail (temps complet, temps partiel) Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de jour, travail posté, de nuit, horaires variables, atypique, travail en week-end 	<ul style="list-style-type: none"> Les différents temps partiels (<20 h, > 30 h...) sont-ils détaillés? Quels sont les motifs de recours au temps partiel? Proportionnellement aux effectifs de chaque catégorie et de chaque sexe, quels sont les salarié(e)s qui ont le plus souvent un temps de travail réduit? Pouvez-vous distinguer les temps partiels subis des temps partiels « choisis »? Certains salariés sont-ils exclus du régime d'attribution de primes ou autres, du fait de leur temps partiel? Le travail à temps partiel a-t-il une conséquence sur l'évolution professionnelle? Combien de salariées de nuit enceintes ont fait l'objet d'aménagement de poste ou d'affectation sur un poste de jour durant leur grossesse? Les aménagements ou changements d'affectation temporaires entraînent-ils une diminution de la rémunération, un retard dans l'avancement ou un report de promotion? Les conditions de travail (pénibilité, horaires, absence de vestiaire dans les locaux...) sont-elles que certains emplois sont principalement occupés par des femmes ou des hommes? Comment se répartissent les heures supplémentaires réalisées et les forfaits jours entre les femmes et les hommes?
Données sur les congés	<ul style="list-style-type: none"> Répartition par catégorie professionnelle Selon le nombre et le type de congés (congés parental, etc...) 	<ul style="list-style-type: none"> Quelles sont les conséquences des congés longs sur l'avancement, la promotion, la rémunération? Les bénéficiaires d'un congé de plus de 6 mois retrouvent-ils leur poste à leur retour? Dans le cas contraire, y a-t-il perte de rémunération, modification des conditions de travail? Existe-t-il des postes pour lesquels la prise d'un congé parental de 50% à 80% est présentée comme incompatible avec le maintien sur le poste? Si oui, quelle est la répartition des femmes et des hommes sur ces postes? Des entretiens et/ou formations sont-ils réalisés au retour d'un congé de longue durée?

¹⁵ Confédération générale du travail Force Ouvrière. Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, édition janvier 2015

Suite OUTIL 2

Données sur les embauches et les départs	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail • Répartition des départs par catégories professionnelles et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il une catégorie professionnelle où le recrutement est quasi exclusivement masculin ou féminin ? Si oui, quelle en est la raison ? • Existe-t-il une catégorie où les recrutements s'effectuent principalement en CDD ? Ces recrutements concernent-ils principalement les femmes ou les hommes ? • Existe-t-il une différence de situation ou de traitement entre les femmes et les hommes face à l'embauche et aux départs, à l'affectation au poste de travail, à la qualification... ? • Existe-t-il un écart de rémunération dès l'embauche ?
Positionnement dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des effectifs par catégorie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • L'organigramme est-il disponible ? • La répartition femmes-hommes dans chaque catégorie est-elle équilibrée ? • Existe-t-il des seuils difficiles à franchir pour les femmes ou les hommes ? • Des emplois identiques ou similaires reçoivent-ils une dénomination différente dans la grille de classification en fonction du sexe des salariés qui les exercent, alors qu'il s'agit de travaux de valeur égale ?
Données sur les congés	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition par catégorie professionnelle • Selon le nombre et le type de congés (congés parental, etc...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les conséquences des congés longs sur l'avancement, la promotion, la rémunération ? • Les bénéficiaires d'un congé de plus de 6 mois retrouvent-ils leur poste à leur retour ? • Dans le cas contraire, y a-t-il perte de rémunération, modification des conditions de travail ? • Existe-t-il des postes pour lesquels la prise d'un congé parental de 50% à 80% est présentée comme incompatible avec le maintien sur le poste ? Si oui, quelle est la répartition des femmes et des hommes sur ces postes ? • Des entretiens et/ou formations sont-ils réalisés au retour d'un congé de longue durée ?
Données sur les embauches et les départs	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail • Répartition des départs par catégories professionnelles et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il une catégorie professionnelle où le recrutement est quasi exclusivement masculin ou féminin ? Si oui, quelle en est la raison ? • Existe-t-il une catégorie où les recrutements s'effectuent principalement en CDD ? Ces recrutements concernent-ils principalement les femmes ou les hommes ? • Existe-t-il une différence de situation ou de traitement entre les femmes et les hommes face à l'embauche et aux départs, à l'affectation au poste de travail, à la qualification... ? • Existe-t-il un écart de rémunération dès l'embauche ?

Suite OUTIL 2		
Positionnement dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des effectifs par catégorie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • L'organigramme est-il disponible ? • La répartition femmes-hommes dans chaque catégorie est-elle équilibrée ? • Existe-t-il des seuils difficiles à franchir pour les femmes ou les hommes ? • Des emplois identiques ou similaires reçoivent-ils une dénomination différente dans la grille de classification en fonction du sexe des salariés qui les exercent, alors qu'il s'agit de travaux de valeur égale ?
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est le pourcentage des temps partiels promus, à quelle fréquence (à comparer avec les temps complets) ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle définition est donnée pour « promotion » dans l'entreprise : augmentation individuelle, changement de niveau d'emploi par ancienneté, passage à une catégorie professionnelle supérieure, etc. ? • Quel système de promotion est mis en place dans l'entreprise ? • Par catégorie, quel est le pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une promotion ? • À quelle fréquence interviennent les promotions, suivant les niveaux hiérarchiques et le sexe ? • Quel est le pourcentage des temps partiels promus, à quelle fréquence (à comparer avec les temps complets) ?
Ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté moyenne dans l'entreprise, par catégorie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Les chiffres sur la promotion, rapprochés de ceux relatifs à l'âge et à l'ancienneté moyenne dans le poste, permettent-ils d'identifier les seuils difficiles à franchir par les femmes ou les hommes ?
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Éventails des rémunérations • Rémunération, moyenne ou médiane mensuelle • Nombre de femmes dans les plus hautes rémunérations 	<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce qu'il existe des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, par catégories professionnelle ? • La base de calcul est-elle la même pour tous ? • Comment les écarts s'expliquent-ils ? • Quelle est la part des hommes et des femmes percevant une rémunération individualisée ? • Des primes peuvent-elles introduire des discriminations entre les femmes et les hommes ? • Les rythmes de progression des rémunérations perçues par les femmes et les hommes (rémunération de départ et de fin de carrière), pour chaque catégorie, montre-t-elle des écarts systématiques ? Pour quelle raison ?

Suite OUTIL 2

<p>Formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'heures d'action de formation par salarié par an • La répartition par type d'action • La répartition par catégories socio-professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il une différence importante de participation aux actions de formation selon la catégorie, selon le sexe ? • Quelles sont les raisons avancées par l'employeur ? Quelle est votre analyse ? • Des salarié(e)s sont-ils exclu(e)s de certaines formations en raison de leur sexe ? en raison de leur type de contrat (CDI, CDD) ? • Les salarié(e)s en temps partiel, travail posté, travail de nuit ou horaires atypiques ont-ils accès à toutes les actions de formation ? • Existe-t-il des aides pour la prise en charge des frais occasionnés par les formations (garde d'enfant par exemple) ? • Avez-vous connaissance de demandes de formation refusées ? • Quels motifs ont été avancés par l'employeur ? • Dans le cas d'une demande formulée par un(e) salarié(e), acceptée par l'employeur mais sous des conditions incompatibles avec les contraintes personnelles du salarié(e), quelles étaient ces conditions (éloignement, horaires, perte de prime...) ? • Existe-t-il des actions de formation en dehors des heures de travail ? • De quelle catégorie et sexe sont les salarié(e)s suivant ces formations ? • Existe-t-il une différence de participation entre les femmes et les hommes en fonction du lieu où la formation est organisée ? Par catégorie et par sexe ? • Existe-t-il des différences par catégorie et par sexe dans l'accès à la promotion par le biais de la formation professionnelle ?
<p>Conditions de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'exposition à des risques professionnels • La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches 	<ul style="list-style-type: none"> • Par catégorie, quel est le nombre de salariés affectés sur les postes avec exposition à des risques ou pénibilité ? • Existe-t-il des mesures spécifiques pour les salariées enceintes sur les postes à risques ? • Si des aménagements de poste ou des affectations temporaires sont prévus pour les salariées enceintes, quelles en sont les conséquences en termes de rémunération (salaire et primes), d'horaires, de conditions de travail... ?

Suite OUTIL 2

2. Les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Congés	Est-ce qu'il existe un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'accueil ? Données chiffrées par catégorie professionnelle : <ul style="list-style-type: none">• nombre de jours de congés de paternité pris par le/la salarié(e) par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
Organisation du temps de travail dans l'entreprise	Est-ce qu'il existe des formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ? Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : <ul style="list-style-type: none">• nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;• nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein. Services de proximité : Est-ce que l'entreprise participe aux modes d'accueil de la petite enfance ?



FICHE OUTIL 3

Que doit comporter une charte de valeurs ?

Rappeler les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail

- L'employeur est obligé d'assurer la sécurité des salariés dans tous les aspects liés au travail.
- À ce titre, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention de risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens.
- L'employeur doit prendre toutes les mesures pour assurer et améliorer la protection et la santé physique et psychique des salarié(e)s.

La direction doit énoncer ses engagements

- La direction entend assurer une protection efficace des victimes de harcèlement moral et des témoins de telles situations.
- Les actes de harcèlement au travail ou de violence sont interdits au travail.
- L'employeur signale, en consultant les représentants du personnel, le cas échéant par une mention relative au règlement intérieur, qu'il ne tolère aucune forme de harcèlement ou de violence au sein de l'entreprise.
- L'employeur rappelle qu'il est de la responsabilité de chacun des salariés et dirigeants de veiller à ce que des actes de harcèlement ou de violence ne se produisent pas sur le lieu de travail.

Ci-dessous sont énoncés les points essentiels que doivent contenir une déclaration de principe contre toute forme de harcèlement et de violence dans les relations de travail.

Préambule : rappeler les principes

Le harcèlement et la violence sont dus à des comportements inacceptables qui sont le fait d'un ou de plusieurs salariés ou de dirigeants voire de personnes externes à l'entreprise et qui peuvent avoir pour but ou pour effet de violer la dignité des salariés ou des dirigeants, d'affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

- De ce fait, les parties signataires doivent s'engager à prévenir ces comportements au travail dans toutes leurs formes.
- Elles définissent par ailleurs un certain nombre de pistes que les entreprises peuvent mettre en œuvre afin d'aider les victimes de tels agissements.
- À cette fin, elles établissent les principes généraux concernant la prévention et la protection contre les actes de harcèlement et de violence au travail, l'information et la consultation ainsi que les lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes.
- Elles considèrent que les actes de harcèlement et de violence au travail ne doivent pas être tolérés au sein de l'entreprise.

Inscrire les principes de la prévention et de son organisation en entreprise

La prévention du harcèlement moral et sexuel au travail : sensibilisation des salariés et des dirigeants.

- L'employeur veillera, en consultant les représentants du personnel, à sensibiliser les salariés et les dirigeants via les différents modes de communication internes disponibles.
- Cette sensibilisation portera sur la définition du harcèlement, les modes de gestion de celui-ci au sein de l'entreprise et les sanctions contre le ou les auteurs des actes de harcèlement.
- Dans le cadre de la politique de prévention, l'employeur déterminera, en consultant les représentants du personnel, les mesures à prendre pour protéger les salariés et dirigeants contre le harcèlement au travail.
- Les mesures de prévention pourront être fixées en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elles sont fixées par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre ces mesures, à moins qu'elle ne dispose de mesures propres équivalentes aux dispositions de l'accord.

Indiquer la nature des mesures à prendre pour lutter contre le harcèlement et la violence en entreprise

Ces mesures peuvent porter notamment sur :

- l'information et la formation des salariés et des dirigeants sur la politique de prévention et de protection contre le harcèlement au travail ;
- l'identification d'un interlocuteur compétent en matière de prévention et de protection contre le harcèlement au travail ;
- la définition des moyens et procédures mis à disposition des victimes pour obtenir de l'aide.

Indiquer comment seront gérés les actes de harcèlement

Mettre en place une procédure qui se basera notamment sur les considérations suivantes :

- les parties agiront avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- aucune information ne sera divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire ;
- les plaintes seront examinées sans délai et traitées dans un délai raisonnable ;
- chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue ;
- chaque plainte sera traitée de manière impartiale ;
- chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées ;
- les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement ;
- une assistance externe pour l'analyse et le traitement des plaintes pourra être prévue ;
- les victimes bénéficieront d'un soutien dont la nature sera précisée au sein de l'entreprise à défaut d'accord suffisamment précis à ce sujet entre partenaires sociaux applicable à l'entreprise.

Préciser les actions et sanctions contre l'auteur des actes de harcèlement

- S'il est établi qu'il y a eu harcèlement, des mesures appropriées seront prises à l'encontre du ou des auteurs.
- Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Préciser les modalités de protection de la victime et du témoin des actes de harcèlement

- La victime de harcèlement au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de harcèlement.
- Son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne pourront être prises au détriment de la victime.
- En outre, aucun salarié ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de harcèlement avéré au travail.
- Chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue.
- Chaque plainte sera traitée de manière impartiale.
- Chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées.

Actions et sanctions contre l'auteur des actes de violence

- S'il est établi qu'il y a eu violence, des mesures appropriées seront prises à l'encontre du ou des auteurs.
- Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.
- Protection de la victime et du témoin des actes de violence.
- Il sera précisé que la victime de violence au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de violence, que son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et que les mesures destinées à mettre fin à la violence ne pourront être prises au détriment de la victime.
- En outre, aucun salarié ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de violence avérée au travail.

Préciser les actions et sanctions contre l'auteur des actes de harcèlement

- S'il est établi qu'il y a eu harcèlement, des mesures appropriées seront prises à l'encontre du ou des auteurs.
- Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Préciser les modalités de protection de la victime et du témoin des actes de harcèlement

- La victime de harcèlement au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de harcèlement.
- Son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne pourront être prises au détriment de la victime.
- En outre, aucun salarié ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de harcèlement avéré au travail.
- Chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue.
- Chaque plainte sera traitée de manière impartiale.
- Chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées.

Actions et sanctions contre l'auteur des actes de violence

- S'il est établi qu'il y a eu violence, des mesures appropriées seront prises à l'encontre du ou des auteurs.
- Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.
- Il sera précisé que la victime de violence au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de violence, que son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et que les mesures destinées à mettre fin à la violence ne pourront être prises au détriment de la victime.
- En outre, aucun salarié ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de violence avérée au travail.

FICHE OUTIL 4

Exemple d'un engagement de la direction dans le cadre d'une charte contre toute forme de harcèlement et de violence dans les relations de travail

Pour un milieu de travail sans discrimination

L'entreprise XXXX instaure cette politique dans le but d'assurer une gouvernance active en matière de lutte contre le harcèlement et la violence en milieu de travail et plus largement, sans discrimination.

Cette politique s'applique dans la totalité des activités de l'entreprise, non seulement dans sa gestion interne mais aussi dans ses relations d'affaires avec ses partenaires, ses fournisseurs, ses clients et dans tous ses liens contractuels.



Politique de l'entreprise

- La direction s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement, qu'il soit discriminatoire ou psychologique, sexuel, racial ou basé sur tout motif de discrimination.
- La direction s'engage à protéger tous les membres du personnel, victime de harcèlement, par des moyens internes d'aide et de recours. Ceci est valable en milieu de travail, que le harcèlement provienne de l'intérieur ou de l'extérieur de l'entreprise.
- La direction s'engage à ne pas révéler, par souci de confidentialité, les noms des personnes impliquées ou concernées par la situation de harcèlement, à moins que ce soit nécessaire pour une enquête ou pour l'application de mesures disciplinaires.
- La direction s'engage à assurer la protection des victimes de harcèlement contre les conséquences négatives découlant de la situation ou contre toute forme de vengeance.
- La direction s'engage à prendre des mesures disciplinaires contre l'auteur du harcèlement.

La direction s'engage à :

- assurer un milieu de travail exempt de tout harcèlement moral, sexuel ou toute forme de violence au travail ;
- mettre en place au sein de l'entreprise, une politique de prévention et d'information contre le harcèlement et la violence pour l'ensemble du personnel, y compris les membres de la direction et l'ensemble de l'encadrement ;
- prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et mettre fin à toute situation de harcèlement ou de violence ;
- recevoir toute plainte émanant de toute victime de harcèlement ou de violence au travail et à lui porter assistance. La victime de harcèlement au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de harcèlement. Son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne pourront être prises au détriment de la victime ;
- mettre en place et à appliquer à toute personne adoptant un comportement de harcèlement des mesures disciplinaires. Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

FICHE OUTIL 5

Préparer et présenter un plan de mesures positives à la direction

Exemple d'une proposition d'affectations potentielles pour les salariés âgés et reclassés.

Contexte

Hélène est déléguée à l'égalité dans une structure de soins. Elle entame son troisième mandat. Elle s'intéresse depuis toujours à la cause des femmes dans l'entreprise et défend leurs intérêts. C'est pour cela qu'elle a été désignée déléguée à l'égalité lors de la réunion constitutive.

L'entreprise dans laquelle elle travaille est confrontée à de nombreuses problématiques, mais celle qui retient plus particulièrement son attention est celle du reclassement professionnel. Le secteur d'activité des soins occupe de nombreuses femmes, sur des métiers pénibles. Parmi celles-ci, beaucoup sont divorcées ou en situation précaire. Les salariées les plus âgées se retrouvent avec un état de santé dégradé et ne peuvent plus occuper leur emploi actuel. Certaines sont jugées inaptes par le médecin du travail.

Il s'agit pour Hélène et pour la délégation de veiller à ce que la loi sur le reclassement professionnel soit respectée dans l'entreprise, afin de préserver au maximum l'emploi des personnes souffrant d'une maladie entraînant une incapacité de travail à leur ancien poste.

Méthode de travail de la délégation du personnel

1) Définir la problématique relative au secteur d'activité

Les métiers liés au secteur des soins sont des métiers reconnus comme étant pénibles aussi bien sur le plan physique que sur le plan psychologique. Par ailleurs, le vieillissement entraîne certains déclin (baisse de la force musculaire, des facultés cognitives). Les conditions de travail, lorsqu'elles sont difficiles, peuvent amplifier les effets du vieillissement. Or, beaucoup de salariés se trouvent aujourd'hui dans des situations qui exigent un reclassement professionnel. Il s'agit donc d'un axe prioritaire pour la délégation du personnel.

2) Décrire les principales pénibilités et les retranscrire par écrit

Dans un premier temps, la délégation du personnel a retranscrit par écrit (c.f. voir tableau ci-après) les plaintes et les problèmes consignés à l'issue de la tournée d'inspection par le délégué à la sécurité et à la santé et dans le cadre des entretiens individuels réalisés par la déléguée à l'égalité.

Extrait du cahier de consignation

Problèmes repérés dans les métiers liés aux soins	Indices de souffrance
<ul style="list-style-type: none"> • Plans de travail irréguliers. • Amplitude horaire importante. • Remplacement de personnel en maladie pendant les temps de repos. • Changement fréquent de planning. • Clients et familles difficiles. • Tournée surchargée. • Problème des pauses non rémunérées. • Isolement sur le lieu de travail. • Concentration des interventions sur des plages horaires spécifiques (tôt le matin, à midi, tard le soir). • Horaires d'intervention « serrés » avec un enchaînement des interventions. • Organisation matérielle difficile pour certains salariés (monoparental) et difficultés d'équilibrer travail et vie de famille. • Pénibilité physique du travail liée à la nature du travail, à l'environnement de travail, à l'état de santé du patient. 	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêts maladies, absences, accidents de trajets. • Dépression. • Usure et troubles musculo- squelettiques (maladies de l'appareil locomoteur). • Plaintes pour harcèlement (moral, sexuel, en interne et en externe), • Arrêts maladies longue durée.

3) Croiser les informations avec les données de la direction

Ces conditions de travail difficiles peuvent conduire à de nombreux arrêts longue maladie, à des absences, à des accidents de trajets, à des dépressions et favoriser l'usure et des troubles musculosquelettiques (maladies de l'appareil locomoteur).

Plus le personnel est vieillissant et plus ces problèmes de santé peuvent s'amplifier.

La délégation du personnel a établi un tableau de bord qui met en évidence le nombre important de salariés reclassés en interne.

Catégories de personnel	En nombre du personnel	En % du personnel	En nombre de reclassés	En % des reclassés
Direction Générale	2	0,1%		
Attaché de Direction, Chargé de Direction	19	1%		
Autres services	95	5,2%		
Administration	110	6,02%	4	5,9%
Infirmier	445	24,35%	8	11,7%
Aide-soignant	282	15,43%	2	2,9%
Psychologue-ergonome	16	0,9%		
Assistante sociale, kiné, diététicienne...	16	0,9%		
Aide socio familiale, auxiliaire de vie	235	12,90%	1	1,5%
Téléopérateur	544	29,80%	50	73,5%
Femme de charge	62	3,40%	3	4,4%
Totaux	1.826	100%	68	100%

La délégation est confrontée à une double problématique :

- 73,5% des personnes sont reclassées sur des postes de téléopérateurs.
- Les compétences des personnes ne sont pas prises en compte dans le cadre du reclassement interne ce qui crée une démotivation et une perte de valeur ajoutée pour l'entreprise.

La délégation a présenté à la direction un plan de prévention sur l'usure professionnelle :

- Anticipation du vieillissement visant à éviter aux salariés une usure prématurée, notamment par la formation du personnel sur les gestes et postures, école du dos.
- Proposition d'organisation du travail adaptée afin de maintenir le personnel dans l'emploi le plus longtemps possible et dans les meilleures conditions (ex : plans de travail réguliers avec respect des plages horaires).

Thème	Améliorations possibles ou à mettre en œuvre
Vieillesse au travail et usure professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Aller au-delà du reclassement et réfléchir sur une démarche d'accompagnement du vieillissement au travail. • Prévenir l'usure professionnelle, les troubles musculo-squelettiques et réduire les pénibilités. • Maintenir les seniors dans l'emploi. • Organiser l'évolution professionnelle. • Anticiper les départs en retraite.

La délégation du personnel a proposé de nouvelles niches d'emplois pour reclasser le personnel sur d'autres postes que téléopérateur :

- La délégation a travaillé finement sur le terrain et a décelé des niches d'emplois.
- La proposition prend en compte les besoins de l'entreprise et les compétences des différents personnels. L'objectif est de diversifier l'offre pour les salarié(e)s reclassé(e)s et de proposer des conversions permettant d'adapter le personnel sur des postes motivants.

Thème	Proposition de la délégation du personnel
Reclassement des salariés en meilleure adéquation avec leurs compétences	<p>Les pistes d'action s'orientent vers plusieurs possibilités de reclassement en interne.</p> <p>À titre d'exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le développement d'une fonction de tutorat et d'accompagnement de nouveaux salariés ; • le développement d'une structure de formation composée de personnel qualifié ; • la création d'une plateforme d'aide téléphonique.

Information sur la nouvelle loi sur le reclassement professionnel : un exemple de reclassement en interne, chez son employeur, suite à une incapacité d'exercer son dernier poste de travail¹⁶

Le reclassement professionnel interne s'adresse au salarié qui est incapable d'exercer son dernier poste de travail pour des raisons de santé, d'infirmité ou d'usure, sans pour autant bénéficier du régime d'invalidité.

Le reclassement a pour but de faciliter la réinsertion professionnelle du salarié au sein de l'entreprise après une période d'incapacité de travail. Le salarié peut être reclassé à un autre poste ou à un autre régime de travail adapté à ses capacités résiduelles.

Le reclassement est accordé par la Commission mixte qui se compose entre autres par des représentants des assurés, des employeurs, de l'Agence pour le développement de l'emploi et de la Direction de la santé.

Personnes concernées

Peut bénéficier du reclassement professionnel interne le salarié encore sous contrat de travail qui :

- est dans l'incapacité d'occuper son dernier poste de travail, suite à une maladie prolongée, une infirmité ou l'usure et qui n'est pas reconnu comme invalide par le Contrôle médical de la sécurité sociale. Le salarié qui occupe son dernier poste depuis moins de 3 ans doit toutefois, pour bénéficier d'un reclassement professionnel interne, être en possession d'un certificat d'aptitude à ce poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste ;
- occupe un poste à risques et qui, sans être considéré comme invalide, est déclaré inapte pour son poste de travail par le médecin du travail compétent, à condition toutefois de bénéficier d'une ancienneté de service d'au moins 10 ans auprès de son employeur.

Les salariés frontaliers sont assimilés aux salariés résidents dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel.

L'obligation de reclassement interne dépend de la taille de l'entreprise.

Procédure de reclassement

Après 6 semaines d'incapacité de travail du salarié, le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) évalue la situation du concerné afin de le guider vers le système de prise en charge le plus adapté.

Si l'incapacité de travail pour le dernier poste est avérée, le CMSS, en accord avec l'assuré, saisit la Commission mixte et le médecin du travail compétent et en informe l'employeur.

Pour ce qui est du salarié qui occupe un poste à risques et qui est déclaré inapte pour son poste de travail par le médecin du travail, c'est ce dernier qui saisit la Commission mixte. Lorsque l'employeur occupe moins de 25 salariés, il faut qu'il obtienne toutefois au préalable l'accord du salarié et de l'employeur.

Suite à la saisine de la Commission mixte, le médecin du travail convoque et examine l'intéressé.

Trois cas de figures sont alors possibles :

- le médecin du travail retient une incapacité de travail pour le dernier poste. Le dossier est transféré à la Commission mixte qui décide le reclassement interne ou externe ;
- le médecin du travail retient une capacité de travail pour le dernier poste et retourne le dossier à la Commission mixte qui prend une décision de refus de classement professionnel. Cette décision met fin au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail ;
- l'intéressé ne se présente pas à l'examen médical du médecin du travail dans le délai prévu sans motif valable. Le médecin du travail en informe la Commission mixte et le CMSS. La Commission mixte prend une décision de refus de classement professionnel. Cette décision met fin au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail.

¹⁶ www.guichet.public.lu/citoyens/fr/travail-emploi/incapacite-travail/incapacite-exercice-dernier-poste/reclassement-interne/

En cas de reclassement professionnel, le médecin du travail se prononce dans son avis sur :

- les capacités résiduelles du salarié ;
- une éventuelle réduction du temps de travail ou de diminution du rendement ;
- une éventuelle adaptation ou un aménagement du poste de travail ;
- le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail ;
- la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale.

La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte de son statut sur décision de la Commission mixte.

Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours partir de la notification de la décision.

Caractéristiques du reclassement interne

Le reclassement interne consiste en une réinsertion au sein de l'entreprise éventuellement à un autre poste ou à un autre régime de travail adapté à ses capacités résiduelles. L'aptitude à ce nouveau poste de travail doit être constatée par le médecin du travail compétent.

Sur avis du médecin du travail compétent, le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail qui ne peut être supérieure à la moitié du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. La Commission mixte peut toutefois, sur demande motivée du salarié ou de l'employeur, décider d'accorder une réduction du temps de travail qui atteint jusqu'à 75% du temps de travail initial.

Protection contre le licenciement

Le salarié bénéficie, sauf en cas de faute grave, d'une protection spéciale contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte jusqu'à l'expiration du 12^{ème} mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

Ainsi, en cas de licenciement pendant la susdite période, le salarié a 15 jours pour demander au Tribunal du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner sa réintégration ou son maintien.

Passé le délai de 12 mois, un licenciement avec préavis sera possible.

La protection des 12 mois ne s'applique pas en cas de licenciement pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié ou si le contrat de travail à durée déterminée (CDD) vient à échéance.

La protection ne s'applique pas non plus en cas de cessation de plein droit du contrat de travail.

Diminution de la rémunération suite au reclassement interne

Au cas où le reclassement interne entraîne une diminution de la rémunération, le salarié a droit à une indemnité compensatoire, qui représente la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

L'ancien salaire est calculé sur la base du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension touché par le salarié au cours des 12 mois de calendrier précédant immédiatement la décision de reclassement. Au cas où le contrat de travail est en vigueur depuis moins de 12 mois, l'ancien salaire est calculé en multipliant par douze la moyenne de l'assiette cotisable se rapportant aux mois de calendrier entièrement couverts.

L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales.

Elle prend fin au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

Réévaluation médicale périodique par le médecin du travail

Le salarié en reclassement professionnel interne pourra être réévalué par le médecin du travail compétent :

- soit en fonction de la périodicité indiquée sur l'avis suite à la saisine (si lors d'un premier examen, le médecin avait considéré que les restrictions étaient transitoires et avait indiqué une date à laquelle il procéderait à une réévaluation dans un délai maximum de 2 ans) ;
- soit sur demande du président de la Commission mixte.

S'il a repris un travail et qu'une réduction du temps de travail ou qu'une nouvelle adaptation du poste de travail est nécessaire, le médecin du travail saisit la Commission mixte pour qu'elle prenne une décision portant sur ces adaptations.

Lorsque le médecin du travail constate que la réduction du temps de travail n'est médicalement plus justifiée, en partie ou dans sa totalité, il saisit la Commission mixte qui décidera du temps de travail. Cette décision ne prend effet qu'après un préavis de 6 mois suivant sa notification.

Si le médecin du travail constate que le salarié a récupéré les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant à son dernier poste de travail, avant la décision de reclassement professionnel interne, il saisit la Commission mixte qui décide de la perte du statut spécifique et, le cas échéant, de la cessation du paiement de l'indemnité compensatoire.

Cette décision ne prend effet qu'après un préavis de 6 mois suivant sa notification.

Le salarié qui se soustrait à la réévaluation médicale risque de se voir retirer le statut de personne en reclassement professionnel et le bénéfice des prestations en espèces y liées par décision de la Commission mixte qui prend effet à la date de sa notification.

Impossibilité d'un reclassement interne

Lorsque le reclassement interne s'avère impossible, la Commission mixte prononce le reclassement externe et le salarié est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès du service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'ADEM. Ce dernier bénéficie des indemnités de chômage complet en vue d'un reclassement externe.

Refus d'un reclassement interne

En cas de refus par l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe.

Fin du CDI

Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les 20 jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe.

Il perd son statut de personne en reclassement professionnel en cas de démission.

Fin du CDD

L'engagement de la procédure de reclassement interne ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.



Glossaire

Ce glossaire se limite aux termes utilisés dans ce guide. Les définitions sont issues du glossaire de la charte de la diversité.

Le glossaire complet est disponible sur www.chartediversite.lu.

Action positive

Ensemble de mesures visant à instaurer une égalité complète et véritable dans la pratique en faveur de populations touchées par des discriminations directes ou indirectes. Les mesures d'action positive sont généralement mises en œuvre dans le cadre de politiques d'égalité ou de diversité. Les termes de « discrimination positive » sont parfois utilisés pour définir ces mêmes mesures.

Aménagement raisonnable

Un aménagement raisonnable consiste en des mesures prises pour permettre à toute personne d'accéder à un emploi ou une formation, par exemple pour des personnes en situation de handicap par la mise en place d'un accès pour les fauteuils roulants, l'ajustement des horaires de travail ou l'adaptation des équipements de bureau.

L'article 5 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi dispose que les employeurs sont tenus de procéder à des aménagements raisonnables pour les candidats et employés handicapés. Ceci signifie que les employeurs sont tenus de prendre les mesures qui s'imposent pour permettre à une personne handicapée d'accéder à l'emploi ou à la formation, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Pour déterminer ce qu'est une charge disproportionnée, il conviendra notamment de tenir compte des coûts financiers et autres, de la taille et des ressources financières de l'organisation et de la possibilité d'obtenir des financements publics ou d'autres formes d'aide.

Biais de discrimination

En méthodologie scientifique, un biais est une erreur dans la méthode - le non-respect des règles de protocole qui engendre des résultats erronés. Un biais de discrimination est une tendance systématique à évaluer une ou des personnes membres de son propre groupe d'appartenance de manière plus favorable qu'une ou des personnes d'un autre groupe. Ce biais peut comprendre des comportements (discrimination), des attitudes (préjugés), des connaissances (stéréotypes).

Discrimination

Une discrimination est une différence de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi dans un domaine visé par la loi. Elle peut être directe, si l'inégalité se fonde sur un caractère prohibé, ou indirecte, lorsqu'une règle, une pratique ou un critère apparemment neutre a un effet défavorable sur un groupe visé par un critère de discrimination. L'article L.241-1 du Code du travail luxembourgeois, tel qu'introduit par la loi du 13 mai 2008 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, précise : « Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite. »

Par ailleurs, l'article L.251-1 recense les motifs de discrimination. Il indique, au paragraphe 1 : « Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite. »

Discrimination directe

Il y a discrimination directe lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de son origine raciale ou ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle. Un exemple de discrimination directe : une offre d'emploi indiquant « personnes handicapées s'abstenir ».

Discrimination indirecte

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible de léser des personnes en raison de leur origine raciale ou ethnique, de leur religion ou convictions, de leur handicap, de leur âge, de leur sexe ou de leur orientation sexuelle, sauf si la pratique en question peut se justifier objectivement par un but légitime.

Un exemple de discrimination directe : demander à tous les candidats à un poste de passer un test dans une langue donnée, même si la maîtrise de cette langue n'est pas indispensable pour le poste. Un tel test pourrait conduire à l'exclusion des candidats ayant une langue maternelle différente.

Diversité

Caractère de ce qui est varié. Dans une entreprise, la diversité désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein : origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes... La notion de diversité renvoie ainsi à l'ensemble des caractéristiques personnelles, sociales et organisationnelles qui participent à la construction de l'identité et de la personnalité des individus.

Double discrimination

On parle de double discrimination ou de discrimination multiple lorsqu'une personne est victime d'une différence de traitement fondée sur au-moins deux critères différents cumulés ; par exemple, une personne de sexe féminin et d'origine étrangère, une personne jeune et en situation de handicap, une personne homosexuelle engagée dans une activité syndicale.

Égalité de traitement

Principe selon lequel chaque individu est traité de manière identique par rapport à un autre, dans une situation identique, sans prise en compte des différences.

Égalité des chances

Conception basée sur un ensemble de principes d'intervention visant à réduire ou supprimer les écarts sociaux entre les individus par des actions correctives en faveur de catégories de population victimes de discriminations directes ou indirectes, de manière à ce que tous les individus partent du même « point de départ ».

Deux points clés du principe général d'égalité des chances sont l'interdiction de toute discrimination fondée sur la nationalité (traité CE : article 12) et l'égalité de rémunération entre hommes et femmes (traité CE : article 141). Il est censé s'appliquer à tous les secteurs et en particulier aux domaines économique, social, culturel et familial.

Égalité des sexes

Ce terme désigne l'ambition de parvenir à l'égalité entre les deux sexes dans tous les domaines, notamment l'emploi, l'éducation et les droits sociaux.

Éthnie

Groupe d'êtres humains qui possèdent un héritage socioculturel commun, en particulier l'histoire, l'origine commune, la langue ou la religion. La citoyenneté européenne confère le droit à la protection contre la discrimination fondée, entre autres, sur l'origine ethnique. Ce droit est consacré par la Charte des droits fondamentaux.

Ou encore :

Ensemble d'individus unis dans une communauté de langage et de culture et dont les structures économiques et sociales sont proches.

Genre

Dans l'espèce humaine : caractéristiques non biologiques (psychologiques, mentales, sociales, économiques...) qui distinguent les femmes des hommes, alors que le sexe fait référence aux différences biologiques entre femmes et hommes.

Handicap

Le handicap concerne toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Harcèlement

Situation où un comportement non désiré lié au sexe d'une personne se manifeste, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le paragraphe 3 de l'article L.251-1 du Code du travail luxembourgeois définit ainsi le harcèlement : «Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant».

Harcèlement moral

La convention entre partenaires sociaux du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 retient qu'il y a harcèlement moral «lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité ;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.»

Harcèlement sexuel

Situation où un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement se manifeste, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexuel est défini à l'article L.245-2 du Code du travail luxembourgeois comme suit : « Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :

- le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;
- le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;
- un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal. L'élément intentionnel du comportement est présumé.»

Indicateur

Outil d'évaluation et d'aide à la décision grâce auquel il est possible de mesurer une situation à un instant donné (diagnostic), dans le temps (évolution de la situation, tendance) et/ou dans l'espace (comparaison entre régions, pays, etc.).

Intégration

Dynamique d'échange, dans laquelle chacun accepte de se constituer partie d'un tout, où l'adhésion aux règles de fonctionnement et aux valeurs de la société d'accueil, et le respect de ce qui fait l'unité et l'intégrité de la communauté permet le maintien des différences comme un atout.

Jurisprudence européenne

Les décisions de la Cour de justice des communautés européennes ont une importante valeur juridique, comparable à celle des traités et de la législation communautaire secondaire (directives, règlements, etc.).

Non-discrimination

Depuis 1999, l'Union européenne (UE) peut promulguer des lois pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle désigne le désir des personnes et non pas leur identité sexuelle ou de genre. En 1997, le traité d'Amsterdam a autorisé l'UE à rendre illégale toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Préjugé

Idee préconçue ou jugement de valeur, souvent négatif, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, qui ne se fonde sur aucune connaissance et aucun examen des faits. Les préjugés se fondent sur des stéréotypes et sont généralement basés sur des suppositions, des sentiments et des convictions qui peuvent influencer la perception et le comportement.

Race

Division archaïque de l'espèce humaine fondée sur des caractéristiques physiques. L'UE est résolument opposée à toute discrimination fondée sur la race. L'article 13 du traité autorise l'UE à promulguer des lois contre toutes les formes de discrimination basée sur la race.

Religion

Ensemble des croyances, des rituels et des dogmes régissant le rapport de l'homme et de la divinité (ou des divinités). Croyance humaine à ces rituels et dogmes, attitudes qui découlent de cette croyance.

Sanctions

L'article 15 de la directive relative à l'égalité raciale et l'article 17 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi évoquent explicitement les sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales de lutte contre la discrimination. En vertu de ces articles, les États membres de l'UE sont tenus d'arrêter les règles relatives aux sanctions applicables et de prendre toutes les mesures qui s'imposent pour garantir leur application. Les directives précisent en outre que les sanctions, qui peuvent inclure le versement d'indemnités, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Stéréotype

Catégories descriptives et subjectives simplifiées par lesquelles sont classifiés un individu ou des groupes d'individus. Les stéréotypes correspondent donc à des traits ou des comportements que l'on attribue à autrui de façon arbitraire.

Annexes

Annexe 1 :

Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail, - convention signée par l'OGBL, le LCGB et l'UEL.

Annexe 2 :

Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi - charte signée par le DHT de l'OGBL, l'OGBL, le LCGB, l'UEL et l'INDR.

Annexe 3 :

Lettre de motivation pour participer au programme des actions positives du ministère de l'Égalité des chances.

Annexe 4 :

Fiche d'auto-évaluation.

Annexe 5 :

Certificats requis.

ANNEXE 1



21

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 3

13 janvier 2010

Sommaire

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part page **22**

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article L.164-8 du Code du Travail;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la Commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du secteur concerné.

Art. 2. Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'accord interprofessionnel précité.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Immigration,
Nicolas Schmit*

Palais de Luxembourg, le 15 décembre 2009.
Henri

**CONVENTION
DU 25 JUIN 2009
RELATIVE AU HARCELEMENT ET A LA VIOLENCE AU TRAVAIL**

L'UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES, en abrégé UEL, ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

dûment mandatée aux fins de la présente par

l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL), ayant son siège à L-2449 Luxembourg, 59, boulevard Royal,

l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA), ayant son siège à L-8081 Bertrange, 75, rue de Mamer,

la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

la Fédération des Artisans (FDA), ayant son siège à L-1347 Luxembourg, 2, circuit de la Foire Internationale,

la Fédération des Industriels Luxembourgeois-Business Federation Luxembourg (Fedil), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers (HORESCA), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

d'une part,

et

le ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LËTZEBUERG, en abrégé OGB-L, ayant son siège à L-4170 Esch/Alzette, 60, boulevard Kennedy

et

le LËTZEBUERGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTS-BOND, en abrégé LCGB, ayant son siège à L-1351 Luxembourg, 11, rue du Commerce,

d'autre part,

ont conclu la présente convention:

CONVENTION RELATIVE AU HARCELEMENT ET A LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Considérant d'abord que les partenaires sociaux bénéficiant de la représentativité interprofessionnelle au niveau européen, en l'occurrence BusinessEurope, l'UEAPME, la CEEP et la CES, ont signé sur base de l'article 139 du Traité sur l'Union Européenne un accord cadre autonome portant sur le harcèlement et la violence au travail en date du 26 avril 2007; que les organisations signataires se sont engagées à mettre en œuvre cet accord conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres et dans les pays de l'Espace Economique Européen (dans les trois années de sa signature);

considérant ensuite que les partenaires sociaux estiment que le harcèlement et la violence sont des comportements inacceptables qui émanent d'une ou de plusieurs personnes et peuvent se présenter sous plusieurs formes différentes, certaines d'entre elles étant plus facilement identifiables que d'autres; que ces agissements ont pour but ou pour effet de violer la dignité des travailleurs, d'affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile; que les différentes formes de harcèlement et de violence peuvent affecter les lieux de travail;

considérant finalement que l'objectif de l'accord cadre européen est de mieux sensibiliser et de mieux expliquer aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants ce que sont le harcèlement et la violence sur le lieu de travail, de fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants à tous les niveaux un cadre pragmatique permettant d'identifier, de prévenir et de gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail; qu'il importe partant pour les parties signataires de la présente de transposer cet objectif au niveau national; que cette transposition ne préjudicie en aucun cas la signature d'accords sectoriels et/ou la conclusion d'accords plus spécifiques au sein des entreprises dans le but de prévenir de tels comportements et de mieux aider les victimes de tels agissements;

les parties signataires ont conclu la présente convention:

1. Dispositions générales

Le harcèlement et la violence sont dus à des comportements inacceptables qui sont le fait d'un ou de plusieurs travailleurs ou de dirigeants voire pour la violence de personnes externes à l'entreprise et qui peuvent avoir pour but ou pour effet de violer la dignité des travailleurs ou des dirigeants, d'affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

Les parties signataires s'engagent à prévenir ces comportements au travail dans toutes leurs formes. Elles définissent par ailleurs un certain nombre de pistes que les entreprises peuvent mettre en œuvre afin d'aider les victimes de tels agissements. A cette fin, elles établissent les principes généraux concernant la prévention et la protection contre les actes de harcèlement et de violence au travail, l'information et la consultation ainsi que les lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes. Elles considèrent que les actes de harcèlement et de violence au travail ne doivent pas être tolérés au sein de l'entreprise.

Les parties signataires estiment par ailleurs que la victime et le témoin d'un de ces comportements ne doivent pas subir de conséquences préjudiciables du fait d'une dénonciation ou d'une résistance à une situation de harcèlement ou de violence.

Dans le cadre de la présente convention, les parties signataires retiennent pour les termes travailleur, employeur et dirigeant la signification suivante:

- le terme «travailleur» désigne tout salarié, stagiaire et apprenti relevant de l'entreprise ainsi que tout élève ou étudiant occupé pendant les vacances scolaires dans l'entreprise;
- le terme «employeur» désigne toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur ou le dirigeant et qui a la responsabilité de l'entreprise;
- le terme «dirigeant» désigne toute personne de la ligne hiérarchique relevant de l'entreprise qui est d'une manière ou d'une autre habilitée à donner des ordres aux travailleurs.

2. Dispositions spécifiques au harcèlement moral

Définition

Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet:

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

La prévention du harcèlement moral au travail

Interdiction des actes de harcèlement au travail

L'employeur signalera, en consultant les représentants du personnel, le cas échéant par une mention y relative au règlement intérieur, qu'il ne tolère aucune forme de harcèlement au sein de l'entreprise. L'employeur rappellera qu'il est de la responsabilité de chacun des travailleurs et dirigeants de veiller à ce que de tels actes de harcèlement ne se produisent pas sur le lieu de travail.

Sensibilisation des travailleurs et des dirigeants

L'employeur veillera, en consultant les représentants du personnel, à sensibiliser les travailleurs et les dirigeants via les différents modes de communication internes disponibles. Cette sensibilisation portera sur la définition du harcèlement, les modes de gestion de celui-ci au sein de l'entreprise et les sanctions contre le ou les auteurs des actes de harcèlement.

Mesures de prévention

Dans le cadre de la politique de prévention, l'employeur déterminera, en consultant les représentants du personnel, les mesures à prendre pour protéger les travailleurs et dirigeants contre le harcèlement au travail.

Les mesures de prévention pourront être fixées en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elles sont fixées par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre ces mesures, à moins qu'elle ne dispose de mesures propres équivalentes aux dispositions de l'accord.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise pourront porter notamment sur:

- l'information et la formation des travailleurs et des dirigeants sur la politique de prévention et de protection contre le harcèlement au travail;
- l'identification d'un interlocuteur compétent en matière de prévention et de protection contre le harcèlement au travail;
- la définition des moyens et procédures mis à disposition des victimes pour obtenir de l'aide.

Evaluation interne en cas de survenance d'actes de harcèlement

En cas de survenance d'actes de harcèlement envers des travailleurs et/ou dirigeants, l'employeur procédera à une évaluation interne qui portera sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de harcèlement et à l'information des travailleurs. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se feront en consultant les représentants du personnel.

La gestion des actes de harcèlement

Elaboration d'une procédure de gestion des actes de harcèlement

L'employeur mettra en œuvre, en consultant les représentants du personnel, une procédure de gestion des problèmes de harcèlement, et ce sur base de l'évaluation interne et des réévaluations ultérieures sur le harcèlement au sein de l'entreprise.

La procédure de gestion pourra être fixée en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elle est fixée par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre cette procédure, à moins qu'elle ne dispose d'une procédure propre équivalente aux dispositions de l'accord.

La procédure se basera notamment sur les considérations suivantes:

- les parties agiront avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun;
- aucune information ne sera divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire;
- les plaintes seront examinées sans délai et traitées dans un délai raisonnable;
- chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue;
- chaque plainte sera traitée de manière impartiale;
- chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées;
- les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement;
- une assistance externe pour l'analyse et le traitement des plaintes pourra être prévue;
- les victimes bénéficieront d'un soutien dont la nature sera précisée au sein de l'entreprise à défaut d'accord suffisamment précis à ce sujet entre partenaires sociaux applicable à l'entreprise.

Actions et sanctions contre l'auteur des actes de harcèlement

Seront pareillement déterminées de façon claire et transparente, après consultation des représentants du personnel, les sanctions que l'employeur pourra prendre en cas de harcèlement. S'il est établi qu'il y a eu harcèlement, des mesures appropriées seront prises à l'encontre du ou des auteurs. Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Protection de la victime et du témoin des actes de harcèlement

Il sera précisé que la victime de harcèlement au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de harcèlement, que son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et que les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne pourront être prises au détriment de la victime.

En outre, aucun travailleur ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de harcèlement avéré au travail.

3. Dispositions spécifiques à la violence au travail

Définition

La violence au travail se produit lorsqu'un travailleur ou un dirigeant est agressé par un ou plusieurs agissements délibérés d'autrui qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à son intégrité physique ou psychique. La violence peut émaner de personnes relevant de l'entreprise ou de personnes externes. Elle peut se réaliser par un acte unique d'une certaine gravité ou par plusieurs actes de même nature ou de nature différente.

La prévention de la violence au travail

Interdiction des actes de violence au travail

En ce qui concerne la violence pouvant émaner de personnes relevant de l'entreprise, l'employeur signalera, en consultant les représentants du personnel, le cas échéant par une mention y relative au règlement intérieur, qu'il ne tolère aucune forme de violence au sein de l'entreprise. L'employeur rappellera qu'il est de la responsabilité de chacun des travailleurs et dirigeants de veiller à ce que de tels actes de violence ne se produisent pas sur le lieu de travail.

Sensibilisation des travailleurs et des dirigeants

L'employeur veillera, en consultant les représentants du personnel, à sensibiliser les travailleurs et les dirigeants via les différents modes de communication internes disponibles. Cette sensibilisation portera sur la définition de la violence, les modes de gestion de celle-ci au sein de l'entreprise et les sanctions contre le ou les auteurs des actes de violence.

Mesures de prévention

Dans le cadre de la politique de prévention, l'employeur déterminera, en consultant les représentants du personnel, les mesures à prendre pour protéger les travailleurs et dirigeants contre la violence au travail.

Les mesures de prévention pourront être fixées en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elles sont fixées par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre ces mesures, à moins qu'elle ne dispose de mesures propres équivalentes aux dispositions de l'accord.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise pourront porter notamment sur:

- l'élaboration d'un plan de risques tenant compte des spécificités de l'activité de l'entreprise;
- les aménagements matériels des lieux de travail appropriés aux risques de l'entreprise afin de prévenir la violence au travail émanant de personnes externes à l'entreprise;
- l'information et la formation des travailleurs et des dirigeants sur la politique de prévention et de protection contre la violence au travail;
- l'identification d'un interlocuteur compétent en matière de prévention et de protection contre la violence au travail;
- la définition des moyens et procédures mis à disposition des victimes pour obtenir de l'aide.

Évaluation interne en cas de survenance d'actes de violence

En cas de survenance d'actes de violence envers des travailleurs et/ou dirigeants, l'employeur procédera à une évaluation interne qui portera sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de violence et à l'information des travailleurs. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se feront en consultant les représentants du personnel.

La gestion des actes de violence

Élaboration d'une procédure de gestion des actes de violence

L'employeur mettra en œuvre, en consultant les représentants du personnel, une procédure de gestion des problèmes de violence, et ce sur base de l'évaluation interne et des réévaluations ultérieures sur la violence au sein de l'entreprise.

La procédure de gestion pourra être fixée en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elle est fixée par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en œuvre cette procédure, à moins qu'elle ne dispose d'une procédure propre équivalente aux dispositions de l'accord.

La procédure se basera notamment sur les considérations suivantes:

- les parties agiront avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun;
- aucune information ne sera divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire;
- les plaintes seront examinées sans délai et traitées dans un délai raisonnable;
- chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue;
- chaque plainte sera traitée de manière impartiale;
- chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées;

- les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement;
- une assistance externe pour l'analyse et le traitement des plaintes pourra être prévue;
- les victimes bénéficieront d'un soutien dont la nature sera précisée au sein de l'entreprise à défaut d'accord suffisamment précis à ce sujet entre partenaires sociaux applicable à l'entreprise.

Actions et sanctions contre l'auteur des actes de violence

Seront pareillement déterminées de façon claire et transparente, après consultation des représentants du personnel, les sanctions que l'employeur pourra prendre en cas de violence. S'il est établi qu'il y a eu violence, des mesures appropriées seront prises à l'encontre du ou des auteurs. Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Protection de la victime et du témoin des actes de violence

Il sera précisé que la victime de violence au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de violence, que son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et que les mesures destinées à mettre fin à la violence ne pourront être prises au détriment de la victime.

En outre, aucun travailleur ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de violence avérée au travail.

4. Dispositions finales

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera évalué après une période de cinq ans suivant la date de sa signature sur demande de l'une d'entre elles et pourra faire l'objet d'une révision subséquente.

Les parties signataires conviennent encore qu'il faudra éviter d'imposer des charges inutiles aux petites et moyennes entreprises lors de la mise en œuvre de cet accord.

Les parties signataires conviennent enfin que cet accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure au niveau approprié des accords précisant le présent accord et prenant en compte les besoins spécifiques des parties concernées.

La présente convention est dressée en quatre exemplaires et signée à Luxembourg, le 25 juin 2009.

OGB-L

LCGB

UEL

ANNEXE 2



CHARTRE COMMUNE

POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), l'Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises (INDR) et le Lëtzebuerg Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB),

considérant

- que l'intégration des personnes qui présentent une capacité de travail fortement réduite, ci-après dénommées « personnes en situation de handicap », sur le marché de l'emploi constitue à la fois une responsabilité sociétale et un volet de la responsabilité sociale des entreprises,
- que l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi s'inscrit notamment dans une politique de la diversité, au même titre que le principe de non-discrimination de l'identité culturelle, de l'âge ou du genre,
- qu'une politique de la diversité valorise la pluralité des profils, compétences, expériences et connaissances des personnes,
- que la pluralité des profils constitue un levier de performance et d'innovation pour les entreprises tout en augmentant leur résilience,
- que les entreprises font d'ores et déjà des efforts en matière d'intégration de personnes en situation de handicap et établissent des bonnes pratiques qui peuvent servir de modèles,

s'engagent à sensibiliser leurs ressortissants à

- promouvoir une politique de la diversité et de l'égalité des chances en termes de recrutement, d'inclusion, de rétribution, de développement professionnel, de mobilité de carrière et d'employabilité, dans le respect de la dignité des personnes en situation de handicap, et ce notamment à travers le Guide « Entreprise socialement responsable – ESR » de l'INDR ou toute autre publication similaire,
- inciter les entreprises à collaborer avec les instances étatiques, communales et autres actives dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- se former à la diversité, et plus particulièrement à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap,
- mesurer leurs performances par rapport à leurs objectifs,
- s'échanger sur les bonnes pratiques d'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap et à les diffuser dans leurs réseaux,
- contribuer à l'autonomie et à l'indépendance des personnes en situation de handicap, par le biais du travail s'inscrivant ainsi dans une démarche d'inclusion sociale,

s'accordent pour tout mettre en œuvre afin de

- relayer la présente charte auprès de leurs ressortissants ainsi que de leurs mandataires au sein des institutions représentatives du monde social et économique,
- informer régulièrement le grand public sur la mise en œuvre pratique de la présente charte,
- inciter les instances publiques à centraliser dans un portail unique les informations liées à ces aides et aux contacts et services utiles,
- diffuser l'information concernant les aides étatiques et de soutien financier en matière d'aménagement de postes de travail mises à la disposition des entreprises occupant des personnes en situation de handicap,
- impliquer toutes les parties prenantes dans l'identification et la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière d'emploi de personnes en situation de handicap afin d'augmenter le taux d'emploi dans les entreprises,
- promouvoir les initiatives et bonnes pratiques liées au thème de l'égalité des chances, telles que le pilier social du Guide ESR de l'INDR ou toute autre initiative similaire,
- promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment en facilitant leur accès à des stages en entreprise ou à des formations professionnelles.

La présente charte remplace celle du 20 septembre 2004.

Pour l'OGBL

Ronald Wagner
Président du DTH

Pour l'UEL

Michel Wurth
Président

Pour l'INDR

Nicolas Henckes
Secrétaire général

Pour le LCGB

Christophe Knebel
Secrétaire général adjoint

ANNEXE 3

Lettre de motivation

Luxembourg, le _____

Concerne : Participation au programme des actions positives
Lettre de motivation

Madame la ministre,

Notre société « _____ », avec siège social à _____, est une société active dans le secteur du _____. « _____ » occupe actuellement ____ personnes dont ____ femmes et ____ hommes.

Par cette lettre, nous souhaitons vous soumettre notre demande de participation au programme des actions positives qui nous permettra d'améliorer l'égalité des femmes et des hommes dans notre entreprise, et ceci notamment par :

- L'égalité de traitement des femmes et des hommes et notamment _____
_____ ;
- L'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision et notamment _____
_____ ;
- L'égalité des femmes et des hommes par l'introduction de mesures permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et privée et notamment _____
_____ ;
- Autres : _____

La Direction de « _____ » souscrit à cet engagement que nous espérons pouvoir concrétiser ensemble avec le ministère de l'Égalité des chances.

En annexe, nous vous prions de trouver les certificats de conformités demandés, ainsi que la check liste dûment remplie.

En espérant que notre demande accueille votre bienveillante approbation, veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de nos salutations les plus distinguées.

Signature de la société

ANNEXE 4

Fiche d'auto-évaluation

Egalité des femmes et des hommes en entreprise

Entreprise:	Date:
Secteur:	Contact:

Merci de bien vouloir prendre position par rapport aux actions suivantes reflétant l'état actuel de la politique de votre société en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Thème 1: Egalité de traitement des femmes et des hommes **Oui** **Non**

Vous essayez systématiquement à embaucher dans les domaines ou services concernés des personnes du sexe sous-représenté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A qualification et à expérience égales, les femmes et les hommes occupent des positions équivalentes dans votre entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A position et à tâches équivalentes, les hommes et les femmes perçoivent le même salaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les femmes et les hommes participent de manière égale aux formations internes et externes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les personnes travaillant à temps partiel participent à parts égales aux formations continues que celles occupées à temps plein dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'égalité des chances entre les femmes et les hommes est intégrée explicitement dans votre charte d'entreprise ou dans les lignes directrices exprimant la vision de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les hommes et les femmes sont mentionnés ou montrés à parts égales dans la communication écrite et orale de l'entreprise comme p.ex. dans les brochures, sur les tableaux noirs, dans le courrier et/ou dans votre publicité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En raison de votre engagement explicite contre toutes formes de harcèlement sexuel et moral sur le lieu du travail, ces comportements sont pratiquement exclus dans tous les services et à tous les niveaux de votre entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Thème 2: Egalité des femmes et des hommes dans la prise de décision

Il est habituel de voir les femmes et les hommes à égalité dans les fonctions dirigeantes de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les hommes et les femmes participent de manière égale aux formations préparant aux postes de décision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vous encouragez explicitement le personnel du sexe sous-représenté à postuler pour les fonctions dirigeantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Thème 3: Egalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Votre organisation du travail est en général assez flexible pour pouvoir tenir compte des souhaits du personnel à cet égard p.ex. postes de télétravail, Job-Sharing etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vos horaires de travail sont en général assez flexibles pour satisfaire à la fois les besoins de l'entreprise et ceux du personnel p.ex. changer un temps plein en temps partiel et vice versa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vous gardez systématiquement le contact avec les personnes en congé parental et planifiez avec elles le départ du et le retour au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le sujet de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée est un thème important dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANNEXE 5



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES

Certificats requis

Documents requis à introduire avec la demande de participation aux actions positives

➤ Attestation

Centre Commun de la Sécurité Sociale

Département Affiliation
125 route d'Esch
L-2975 Luxembourg

Tél. : (+352) 40141-1
Fax : (+352) 404481
Site : www.ccss.lu

➤ Attestation

Administration des Contributions Directes

Bureau de Recette Luxembourg
18 rue du Fort Wedell
L-2982 Luxembourg

Tél. : (+352) 44 800-1
Fax : (+352) 48 40 62

➤ Attestation

Administration de l'Enregistrement et des Domaines

Recette Centrale
1-3 avenue Guillaume
B.P.1004
L-1010 Luxembourg

Tél. : +352) 44 905-1
Fax : (+352) 25 07 97

Adresses utiles



Chambre des salariés (CSL) (siège)

18, rue Auguste Lumière, L-1950 Luxembourg

T (+352) 2749-4200

csl@csl.lu

www.csl.lu

Luxembourg Lifelong Learning Center de la CSL

13, rue de Bragance, L-1255 Luxembourg

T (+352) 2749-4600

formation@csl.lu

www.LLLC.lu

Ministère de l'Égalité des chances

Hôtel Terres Rouges

6A, boulevard F. D. Roosevelt, L-2921 Luxembourg

T (+352) 247-85806

info@mega.public.lu

www.mega.public.lu | www.mega.actionspositives.lu

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

26, rue Sainte Zithe L-2939 Luxembourg

T (+352) 247-86100

info@mte.public.lu

www.mte.public.lu

Centre pour l'égalité de traitement (CET)

B.P. 2026, L-1020 Luxembourg

T (+352) 26 48 30 33

info@cet.lu

www.cet.lu

Inspiring More Sustainability (IMS)

B.P. 2085, L- 1020 Luxembourg

T (+352) 26 25 80 13

info@imslux.lu

www.imslux.lu

Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg

T (+352) 26 25 80 13

info@chartediversite.lu

www.chartediversite.lu

Médecine du travail

32, rue Glesener, L-1630 Luxembourg

T (+352) 40 09 42-1000

www.stm.lu

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

Service des salariés à capacité de travail réduite

19, rue de Bitbourg, L-1273 Luxembourg-Hamm
T (+352) 247 88 888 pour demandeurs d'emploi
T (+352) 247 88 000 employeurs
info.tcr@adem.public.lu
www.adem.public.lu

Service handicap et reclassement professionnel

L-1022 Luxembourg
T (+352) 247-88888
info.tcr@adem.public.lu

Association d'Assurance Accident (AAA)

125, route d'Esch, L-2976 Luxembourg
T (+352) 261915-1
www.aaa.lu

Service prestation

T (+352) 26 19 15-2235
prestation@secu.lu

Service prévention

T (+352) 26 19 15-2201
prevention@secu.lu

Contrôle médical de la sécurité sociale

125, route d'Esch, L-1471 Luxembourg
T (+352) 26 19 13 1
www.mss.public.lu/acteurs/cmss/

Inspection du travail et des mines (ITM)

3, rue des primeurs, L-2361 Strassen
T (+352) 247 76 100
www.itm.lu

Tribunal du travail de Luxembourg

Administration judiciaire / Parquet général / Cité judiciaire, L-2080 Luxembourg
T (+352) 47 59 81
www.justice.public.lu/fr/support/contact/index.php

8

Pour **aller** plus **loin**

Ouvrages

Jacqueline LAUFER

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 2014 - La Découverte

ISBN 978-2-7071-4995-4

Margaret MARUANI

Travail et genre dans le monde - L'état des savoirs - 2013 - La Découverte

ISBN 978-2-7071-7456-7

Francois MOYSE

Échec à la discrimination : analyse de la législation luxembourgeoise autour de la transposition des directives européennes 2000/43/CE et 2000/78/CE

ISBN 978-2-8027-2726-2

Jean-Luc PUTZ

Le nouveau statut de la délégation du personnel – Regards sur le droit luxembourgeois, Promoculture-Larcier

ISBN 10 2879749816

Mobbing: moralische und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, Groupe de Boeck, 2010

ISBN 2879740983, 978-2-8797-4098-0

Michèle REVERDY

Travail, genre et sociétés - Corps sous emprises - 2015/2 (n° 34) - La Découverte

ISBN 978-2-7071-9225-7

Catherine SEXTON et Valérie PASCAL

Le grand livre de l'égalité femmes-hommes : Réfléchir autrement. Agir pleinement, 2016

ISBN 10212465442

Webographie

<http://curia.europa.eu>

<http://www.legilux.public.lu>

<http://justice.public.lu>

<http://eige.europa.eu>

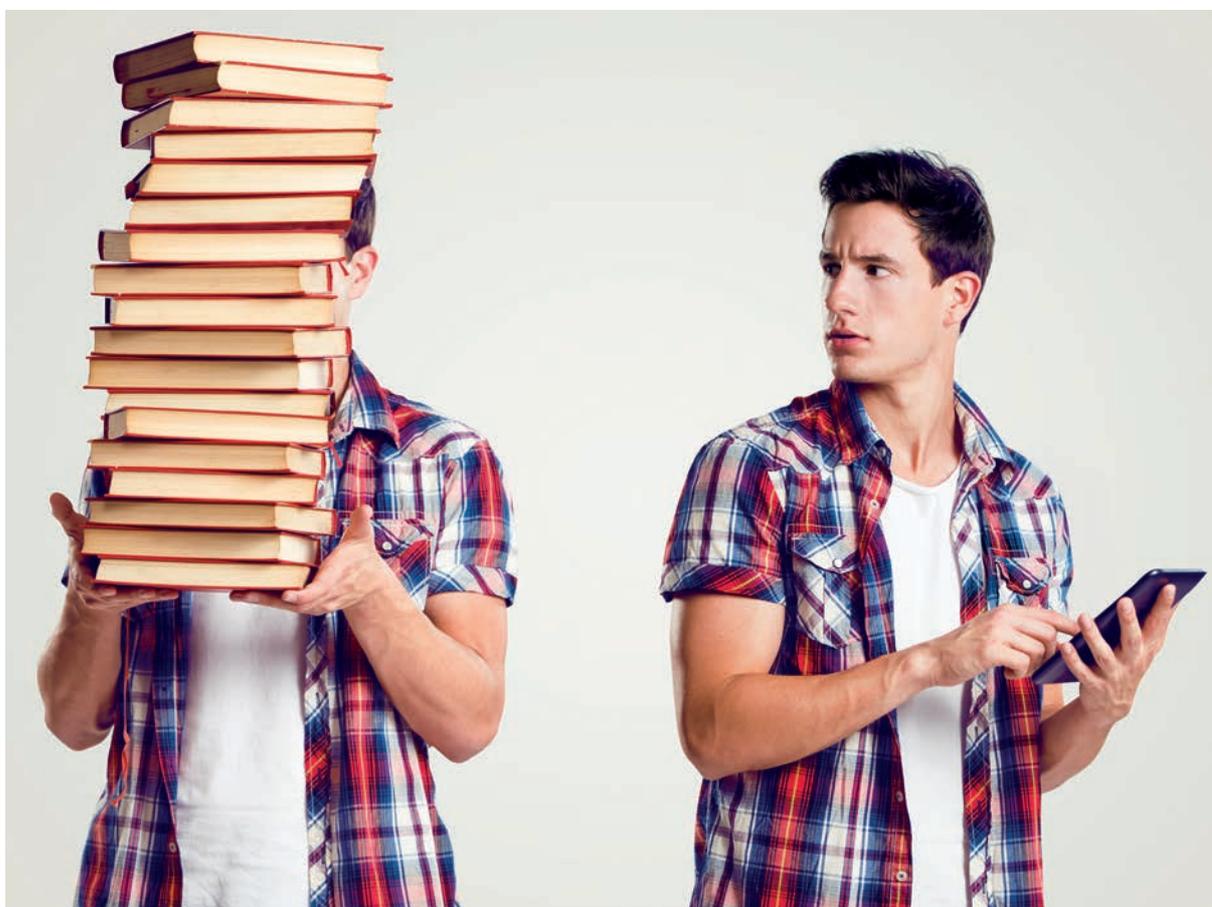
www.ores.org

<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap> et

<http://ec.europa.eu/equalpay>

www.chartediversite.lu

<https://publications.europa.eu/en/home>



Une des activités de la Chambre des salariés est de promouvoir et de développer au Luxembourg, une culture axée sur la prévention et le développement des actions en faveur de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail.

SANTÉ, BIEN-ÊTRE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Publications



Guide pratique du délégué à la sécurité et à la santé : Agir au quotidien aux côtés des salariés

Praktischer Leitfaden für den Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten: Zusammen mit den Arbeitnehmern handeln



Guide pratique du délégué à l'égalité: L'égalité dans les entreprises

Praktischer Leitfaden für den Gleichstellungsdelegierten: Die Gleichstellung in den Unternehmen



Guide pour la délégation du personnel: Stress au travail, harcèlement moral, agression, burnout - agir pour prévenir les risques psychosociaux

Leitfaden für die Personaldelegation: Stress am Arbeitsplatz, Mobbing, Aggressionen, Burnout - handeln zur Vorbeugung psychosozialer Risiken



Violence et harcèlement moral au travail : Agir pour prévenir

Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz: Handeln um vorzubeugen.



Droit du travail : Le dialogue social dans les entreprises

Arbeitsrecht: Der Sozialdialog in den Unternehmen (DE)

Labour Law: Social dialogue in companies (EN)

Direito laboral: O diálogo social nas empresas (PT)



La santé au travail au Luxembourg

Toutes les publications sont téléchargeables sur :



www.csl.lu

Rubrique : Publications / Santé et bien-être au travail

Ces publications sont également disponibles en version imprimée auprès de la CSL et en librairie.



Un index luxembourgeois de la qualité du travail et du bien-être des salariés.

Retrouvez les résultats des enquêtes et rapports sur :



www.csl.lu
Rubrique : **Santé et bien-être au travail / Quality of work Index Luxembourg**



Les séminaires du Luxembourg Lifelong Learning Center

Depuis la loi du 23 juillet 2015 portant sur la réforme du dialogue social dans les entreprises, les délégués à la sécurité et à la santé disposent d'un congé de formation de 40 heures par mandat, et de 10 heures supplémentaires en cas de premier mandat.

Le LLLC propose de nombreuses formations de spécialisation dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Chaque participant peut ainsi construire son parcours de formation adapté à ses besoins.

L'offre de séminaires sur demande

(Nombre minimal de participants: 12 personnes)

Organisation d'une tournée d'inspection

Analyse d'un poste de travail pour l'améliorer ou le mettre en sécurité ou en conformité

Stress, harcèlement, burnout : diagnostic de la souffrance au travail

Participation active à la prévention dans l'entreprise

Initiation à l'ergonomie du travail

Reclassement interne et externe

Accompagnement d'une personne victime d'un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle

Insertion et maintien dans l'emploi de personnes handicapées

Analyse d'un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle

Pour toute information complémentaire, veuillez consulter notre offre de séminaires sur :



www.LLLC.lu
Rubrique : **Séminaires**

La newsletter : BetterWork

Cette lettre d'information traite des sujets d'actualité liés à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail.

Abonnez-vous gratuitement à la newsletter sur : csl.lu/newsletter



Ce guide a été créé par la Chambre des salariés
en collaboration avec le ministère de l'Égalité des chances
et avec la contribution du Centre pour l'égalité de traitement



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances



CET
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Diffusée par :

Librairie Um Fieldgen

3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg
info@libuf.lu

Editée par :



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250
csl@csl.lu www.csl.lu

Prix : 5 €

ISBN : 978-2-919888-91-7

