CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité entre
les femmes et les hommes

Égalité
au travail

Guide pratique
pour les délégué-e-s
à l'égalité

Édition 2021

Impressum

Éditeurs

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

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes
6A boulevard Franklin D. Roosevelt
L-2450 Luxembourg
T +352 247-85814
F +352 241886
www.mega.public.lu
contact@mega.public.lu

Taina Bofferding, ministre

Impression WePrint

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 dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

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

Égalité
au travail

Guide pratique
pour les délégué-e-s
à l'égalité

Édition 2021

Nora BACK
Présidente de la Chambre des salariés

Préfaces

Les inégalités entre les sexes dans la vie économique et sociale sont encore particulièrement fortes aujourd'hui bien que le principe de l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes constitue l'une des préoccupations des politiques et constitue une valeur essentielle qui doit guider notre société. Pour ce faire des mesures concrètes et des actions en faveur de l'égalité des chances animées par une volonté forte de dépasser l'égalité formelle sont plus que jamais nécessaires.

Dans ce contexte, une piste pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes se situe au niveau des entreprises. Le principe de l'égalité constitue un élément essentiel de la dynamique professionnelle et de la mixité des emplois, indispensable au développement économique et social.

Les délégué-e-s à l'égalité, sont des acteurs-clé, qui ont pour mission de défendre l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail. Ils peuvent donc agir pour un espace de travail égalitaire dans leur entreprise.

La Chambre des salariés, en collaboration avec le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, a décidé de rééditer ce guide pratique pour accompagner les délégué-e-s à l'égalité dans l'exercice de leurs missions. Après une présentation de leur rôle et de leurs prérogatives, ils pourront appréhender les notions d' « égalité » et de « discrimination », ainsi que les acteurs impliqués. Une troisième partie plus concrète composée d'outils et d'exemples pourra les inspirer. Enfin, ils trouveront diverses informations utiles, telles qu'un glossaire, les références légales, les institutions compétentes et les ouvrages à consulter.

Nous espérons que ce guide pratique, didactique et gratuit, participera à cette prise de conscience individuelle et collective.

Luxembourg, septembre 2021

« Faisons de l'égalité entre femmes et hommes une réalité. »

Nora Back & Tania Bofferding

Tania BOFFERDING
Ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes est essentielle. Elle est ancrée dans la législation luxembourgeoise. Elle fait notre force collective. Elle favorise la reconnaissance et le bien-être de chaque personne. Le défi est d'exprimer et d'assurer cette égalité au quotidien.

Les entreprises en tant que lieu de vie méritent toute notre attention. L'égalité entre femmes et hommes y est un élément-clé pour le maintien d'un climat social sain et pour une véritable reconnaissance du travail fourni par toutes et tous. Tout déséquilibre n'est pas seulement vécu comme une injustice personnelle, c'est aussi un poison pour la cohésion sociale.

En tant que délégué-e à l'égalité, vous interrogez les pratiques et êtes force de proposition. Vous pouvez porter le changement vers une société plus inclusive et agir contre des écarts inadmissibles. Vos actions sur le terrain sont un apport majeur pour faire vivre l'égalité au quotidien.

Afin d'atteindre l'objectif d'une véritable égalité à tous les niveaux, le ministère de l'Égalité propose de nombreux outils pratiques. À travers son programme des Actions Positives, le ministère accompagne les équipes et responsables d'entreprises pour se donner un plan d'action. L'objectif est clairement de permettre aux femmes et aux hommes d'avoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de voir leurs efforts reconnus à leur juste valeur, et de permettre à chacun d'exprimer ses compétences.

C'est en unissant nos forces, entre le ministère, la Chambre des salariés et toutes les personnes engagées sur le terrain que nous assurerons un bien-être collectif.

Luxembourg, septembre 2021

Sommaire

1. Les délégué-e-s à l'égalité ..... p. 7

1.1. Qui sont les délégué-e-s à l'égalité ? ..... p. 8
1.2. Quelles sont leurs missions ? ..... p. 8
1.3. Quelles sont leurs prérogatives ? ..... p. 14

2. Quelles sont les connaissances utiles à l'exercice de leur mandat ? ..... p. 19

2.1. Qu'est-ce qu'on entend par « égalité » ? ..... p. 20
2.2. Pourquoi faut-il agir contre les discriminations ? ..... p. 22
2.3. Quels sont les motifs de discrimination ? ... p. 23
2.4. Quels acteurs peuvent aider les délégué-e-s à l'égalité dans leurs missions ? ..... p. 26

3. Comment promouvoir l'égalité au travail ? ..... p. 31

3.1. Mise en œuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté ..... p. 32
3.2. Actions Positives ..... p. 33
3.3. Exemples d'actions à mettre en place en entreprise ..... p. 35
3.4. Égalité entre les femmes et les hommes en matière de télétravail ..... p. 38

4. Informations utiles ..... p. 41

4.1. Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes..... p. 42
4.2. Cadre légal des délégué-e-s à l'égalité en ligne ..... p. 44
4.3. Répertoire des institutions publiques en ligne ..... p. 45
4.4. Liens utiles ..... p. 46
4.5. Ouvrages utiles ..... p. 47
4.6. Programme Actions Positives ..... p. 48

1

Les délégué-e-s à l'égalité

1.1. Qui sont les délégué-e-s à l'égalité ? [1]

Les délégué-e-s à l'égalité sont des représentants du personnel qui agissent pour un espace de travail égalitaire entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, ils surveillent que les conditions de travail ne présentent pas de différence dans le milieu professionnel.

Leur nomination est obligatoire dès lors que l'entreprise dans laquelle ils travaillent, atteint le seuil de 15 personnes. Ils sont désignés par la délégation nouvellement élue lors de la réunion constituante, parmi les délégué-e-s du personnel effectifs ou suppléants. La délégation en informe par écrit dans les 3 jours l'employeur et l'Inspection du travail et des mines.

Les délégué-e-s à l'égalité sont protégés contre toute modification essentielle de leur contrat de travail et contre tout licenciement. Ils peuvent demander au Président de la juridiction du travail de faire respecter cette protection[2]. Pour plus d'informations, consulter le site de la Chambre des salariés www.csl.lu.

Vous trouvez toutes les informations relatives aux textes législatifs en vigueur à la page 44 de la présente brochure.

1.2. Quelles sont leurs missions ?

Une des missions des délégué-e-s à l'égalité est de promouvoir l'égalité dans l'entreprise, *« de transformer l'égalité de droit en une égalité de fait, une égalité qui se vit dans la réalité quotidienne »* (Madame Bofferding, ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes).

Les délégué-e-s à l'égalité ont pour mission générale de défendre l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au travail, à chaque étape de la relation de travail[3] :

- l'accès à l'emploi, 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 ;

[1] Article L. 414-15 du Code du travail
[2] Article L. 415-10 du Code du travail
[3] Article L. 414-15 du Code du travail

- l'accès à la formation professionnelle ;
- l'accès à la promotion professionnelle ;
- la rémunération ;
- les conditions de travail ;
- les licenciements.

À cet effet, les délégué-e-s à l'égalité, agissant seul ou de concert avec la délégation du personnel, sont notamment habilités :

- à émettre leur avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement, à l'un des domaines susvisés ;
- à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise ;
- à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ;
- à présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- à prévenir et à aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines (ITM) de toute plainte ou observation ;
- à convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe ;
- à veiller à la formation à l'égalité des apprenti-e-s dans l'entreprise ;
- à collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage ;

- à donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'établissement soit en dehors des heures de travail soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, les délégué-e-s à l'égalité doivent 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 leur crédit d'heures ;
- à émettre leur avis préalablement à toute création de poste à temps partiel dans l'entreprise.

Les délégué-e-s à l'égalité peuvent intervenir également dans ces matières :

- Harcèlement sexuel[4] : les délégué-e-s à l'égalité sont chargés de veiller à la protection du personnel salarié contre toute forme de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. À cet effet, ils peuvent proposer à l'employeur toute action de prévention qu'ils jugent nécessaire.

  À cet égard, ils peuvent d'ailleurs assister et conseiller tout/toute salarié-e qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils sont tenus de respecter la confidentialité des faits dont ils ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensés par la personne harcelée.

  Le/la salarié-e qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un/une délégué-e dans les entrevues avec l'employeur ou le/la représentant-e de celui-ci.
- Congé parental[5] : La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le/la salarié-e concerné-e, la délégation du personnel, le/la délégué-e à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. La direction de l'Inspection du travail et des mines ou son/sa délégué-e peut prévenir ou aplanir les divergences.

[4] Article L. 245-6 du Code du travail
[5] Article L. 234-46(4) du Code du travail

- Femmes enceintes[6] : Les employeurs ont l'obligation de communiquer à toute femme occupée dans son entreprise, à la délégation du personnel et aux délégué-e-s à l'égalité, s'il en existe, la liste des travaux auxquels les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être tenues, ainsi que la détermination des mesures prises pour l'élimination de tout risque pour la sécurité et la santé de ces femmes et pour l'élimination de toute répercussion possible sur la grossesse ou l'allaitement.
- Évolution de l'emploi[7] : Les chef-fe-s d'entreprise sont obligé-e-s d'informer et de consulter la délégation du personnel et les délégué-e-s à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi ; ils doivent notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et aux délégué-e-s à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salarié-e-s de l'entreprise.
- CAE et CIE[7] : Les chef-fe-s d'entreprise sont obligé-e-s d'informer et de consulter la délégation du personnel et les délégué-e-s à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi (CAE) et de contrats d'initiation à l'emploi (CIE).
- Critères de sélection[8] : Dans les entreprises occupant au moins 150 salarié-e-s, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salarié-e-s ; l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue ; l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salarié-e-s.

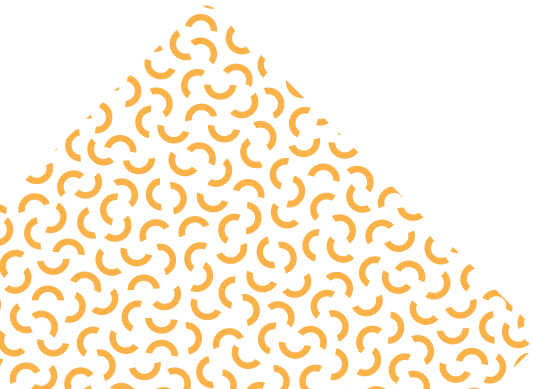
[6] Article L. 334-1 du Code du travail
[7] Article L. 414-3 du Code du travail
[8] Article L. 414-13 du Code du travail

Les représentant-e-s du personnel sont tenus de faire régulièrement rapport aux délégations au niveau de l'entité économique et sociale et aux délégué-e-s à l'égalité sur le résultat des discussions menées à ce sujet. Ils remettent aux délégué-e-s à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux, alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel. Dans ce dernier cas, les délégué-e-s à l'égalité sont tenus de garder le secret concernant ces critères, sauf à saisir l'Inspection du travail et des mines de ceux qui violent le principe de l'égalité de traitement.

- Consultation du dossier personnel d'un/une salarié-e[9] : Chaque salarié-e a le droit d'accéder 2 fois par an, pendant les heures de travail, aux dossiers personnels qui le concernent. Il/elle peut à cette occasion se faire assister par un membre de la délégation du personnel ou par le/la délégué-e à l'égalité, qui sont tenus de garder le secret sur le contenu des dossiers personnels dans la mesure où ils n'ont pas été libérés de cette obligation par le/la salarié-e.

  Les explications du/de la salarié-e concernant le contenu de son dossier personnel doivent être incluses dans celui-ci à la demande de l'interessé-e.

[9] Article L. 414-17 du Code du travail



Exemples en pratique :

- Après sa nomination informer les salarié-e-s de son rôle et ses champs d'intervention lors d'une réunion ou à travers un mail, un flyer ;
- Surveiller que l'employeur garantisse une égalité des genres en matière d'embauche, demander les critères de sélection des candidats ;
- Veiller que l'employeur respecte une égalité de traitement en matière de rémunération et valorisation des qualifications ;
- Surveiller que l'employeur assure une égalité dans le déroulement des carrières de ses salarié-e-s ;
- Proposer la mise en place d'une procédure de prévention du harcèlement moral et sexuel et s'assurer de la mise à disposition des informations à tous les salarié-e-s de l'entreprise ;
- Participer à la mise en place d'une politique de sensibilisation continue de tous les salarié-e-s à l'égalité entre femmes et hommes ;
- Mettre à disposition de la délégation du personnel et des salarié-e-s des informations relatives à l'égalité ;
- Encourager une utilisation du congé parental tant par les mères que par les pères.

La mission des délégué-e-s à l'égalité[10] vise la problématique de l'égalité entre sexes, tandis que la mission des délégations du personnel dans leur ensemble englobe les autres critères discriminatoires suivants :

- l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie ;
- le handicap ;
- l'âge ;
- l'orientation sexuelle ;
- la religion ou
- les convictions.

[10] Articles L. 251-1 s. du Code du travail

À noter

Une protection spécifique de la femme en cas de grossesse et de maternité est prévue dans le Code du travail[11] : « *Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.* »

1.3. Quelles sont leurs prérogatives ?

Se réunir avec la délégation

Si le/la délégué-e à l'égalité désigné-e est membre suppléant de la délégation, il/elle peut participer à toutes les décisions en relation avec son mandat spécial et il/elle peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative[12].

Les délégations du personnel peuvent se réunir[13] une fois par mois pendant les heures de service, moyennant notification d'un préavis d'au moins 5 jours ouvrables donné à la direction, sauf accord sur un délai plus court. Elles doivent toutefois se réunir pendant les heures de service 6 fois par an au moins, dont obligatoirement 3 fois avec la direction de l'entreprise.

Le temps passé aux réunions est rémunéré comme temps de travail.

Prendre contact avec les salariés[14]

Les membres de la délégation du personnel ont le droit d'entrer en contact avec tous les salarié-e-s de l'entreprise. À ce titre, ils sont habilités à se déplacer librement dans l'entreprise, sur les chantiers ou d'autres lieux de travail à caractère temporaire et d'avoir un contact avec les salarié-e-s après en avoir informé l'employeur. Ils ont également le droit de les contacter par tous les moyens de communication disponibles dans l'entreprise.

[11] Article L. 241-4 du Code du travail
[12] Article L. 414-15 dernier paragraphe du Code du travail
[13] Article L. 415-6 du Code du travail
[14] Article L. 414-46 du Code du travail

Communiquer[15]

Les délégué-e-s à l'égalité peuvent afficher librement des communications, rapports et prises de position sur des supports divers accessibles au personnel, réservés à cet usage, y compris les moyens électroniques, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec leurs attributions.

Obtenir des informations[16]

Les délégué-e-s à l'égalité sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. En outre, ils sont tenus de garder le secret des informations présentant un caractère confidentiel et expressément qualifiées comme telles par le/la chef-fe d'entreprise dans l'intérêt légitime de l'entreprise, tant à l'égard des salarié-e-s qu'à l'égard de tiers, sauf si les salarié-e-s ou les tiers sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité. Le/la chef-fe d'entreprise peut refuser de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise, leur porteraient un préjudice ou compromettraient une opération projetée.

À noter

Les membres de la délégation qui estimeraient abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations, peuvent se pourvoir dans la quinzaine devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines. La décision du directeur ou de sa/son délégué-e doit être adressée aux parties au plus tard le 8e jour à compter de l'envoi de la demande. Elle sera écrite et dûment motivée et tiendra compte des intérêts et besoins des salariés et de leurs représentant-e-s et des nécessités et contraintes économiques dont doit tenir compte le/la chef-fe d'entreprise ou dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise conformément aux prin-

[15] Article L. 414-16 du Code du travail
[16] Article L. 415-1 du Code du travail

cipes d'une bonne gestion. Dans les 15 jours de sa notification, la décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines ou de sa/son délégué-e peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

Crédit d'heures spécifique[17]

En vue de la réalisation de leurs missions, les délégué-e-s à l'égalité reçoivent un crédit d'heures spécifique :

- de 4 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 15 et 25 salarié-e-s ;
- de 6 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 26 et 50 salarié-e-s ;
- de 8 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 51 et 75 salarié-e-s ;
- de 10 heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections entre 76 et 150 salarié-e-s ;
- de 4 heures par semaine, si l'entreprise occupe pendant les douze mois précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections plus de 150 salarié-e-s.

Effectif de l'entreprise	Crédit d'heures
Entre 15 et 25 salarié-e-s	4 heures/mois
Entre 26 et 50 salarié-e-s	6 heures/mois
Entre 51 et 75 salarié-e-s	8 heures/mois
Entre 76 et 150 salarié-e-s	10 heures/mois
150 salarié-e-s et plus	4 heures/semaine

[17] Article L. 414-15 du Code du travail

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif des délégué-e-s à l'égalité.

Ils ont le droit de quitter leur poste de travail sans réduction de leur rémunération dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions, après en avoir informé le/la chef-fe d'entreprise et à condition que cela n'entrave pas la bonne marche du service.

Congé-formation spécifique[18]

L'employeur doit laisser aux délégué-e-s à l'égalité 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 du travail et visant au perfectionnement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de leur mission.

Les délégué-e-s à l'égalité disposent ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur leur 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 des salarié-e-s n'excède pas 150.

[18] Article L. 414-15 du Code du travail

2

Quelles sont **les connaissances** utiles à l'exercice de **leur mandat** ?

Repenser l'espace de travail pour faire face aux différentes problématiques liées au genre implique de prendre en compte les réflexions et les enjeux sur les inégalités et les discriminations entre les femmes et les hommes sur le lieu du travail.

2.1. Qu'est-ce qu'on entend par « égalité » ?

Dans la Constitution, le principe d'égalité est consacré tout d'abord dans l'article 10 bis paragraphe 1er : « *Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi* ».

Il existe en outre un principe constitutionnel d'égalité entre les hommes et les femmes, proclamé par l'article 11 paragraphe 2 de la Constitution en ces termes : « *Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'État veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes* ».

L'article 111 qui prévoit que « *tout étranger qui se trouve sur le territoire du Grand-Duché, jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi* ».

Le Code du travail énonce dans son l'article L. 241-1 : « *Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement*[19]*, soit indirectement*[20] *par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.*

Une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe. […]

[19] Une discrimination directe se produit lorsqu'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 la base de l'un des motifs de discrimination.

[20] 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 nationalité, d'une appartenance ou d'une non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie données, d'un sexe, d'une orientation sexuelle, d'une religion ou de convictions, d'un handicap ou d'un âge, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement[21] *au sens du présent chapitre et le harcèlement sexuel tel que défini à l'article L. 245-2 sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits ».*

L'article L. 251-1 du Code du travail dispose que *« toute discrimination directe*[19] *ou indirecte*[20] *fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie est interdite ».*

Les articles L. 225-1 et suivants du Code du travail consacrent l'égalité salariale : *« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes ».*

Le Code pénal prévoit, lui aussi, la répression des discriminations dans ses articles 454 et suivants : *« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».*

[21] Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination fondée sur les motifs de discrimination cités en haut, lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs 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.

2.2. Pourquoi faut-il agir contre les discriminations ?

Raison n° 1

La loi interdit la discrimination

Le Code du travail interdit la discrimination sur le lieu de travail, prévoit des voies de recours au bénéfice des victimes, d'associations ou de syndicats.

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

Raison n° 2

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

Selon la loi, 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 »*.

Éliminer les discriminations, signifie donc éliminer les traitements injustes.

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

L'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et que c'est par ce biais que les citoyens participent à la vie économique, sociale et culturelle. De ce fait le droit du travail comprend un cadre légal strict permettant de lutter contre les discriminations sur le lieu de travail.

Raison n° 4

Une entreprise saine ne tolère pas les discriminations

L'employeur a l'obligation de garantir la santé et la sécurité non seulement physique, mais aussi mentale de ses salarié-e-s. Il a partant l'obligation de mettre un terme à toute situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire.

Aussi une entreprise qui respecte cette obligation légale et ne tolère pas les discriminations garantit à tous ses salarié-e-s un bon climat de travail et évite des pertes de temps inutiles.

2.3. Quels sont les motifs de discrimination ?

La 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.

Les 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.

L'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.

L'âge

Le motif « âge » vise tout âge. Il peut ainsi s'agir aussi bien de la situation dans laquelle des jeunes sont moins bien traités 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 salarié-e-s 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 de l'ancienneté est justifiée, alors il ne s'agira plus de discriminations interdites mais de différences de traitement autorisées.

Le 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 »*. À cet égard, l'obésité peut constituer un handicap au sens de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

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 proche.

L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une nationalité, une race ou ethnie

Si le Code du travail interdit toute discrimination en raison de l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une nationalité, 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 ».

Le sexe : le fait d'être un homme ou une femme, l'identité de genre[22]

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

Toute discrimination directe ou indirecte[23] par référence à l'état matrimonial ou familial est également interdite.

Le changement de sexe

Ce motif vise à interdire la discrimination des personnes transgenres.

[22] L'identité de genre est le sentiment profond et personnel d'être de genre masculin ou féminin, ni l'un ni l'autre ou les deux.
[23] voir définitions page 20 et suivantes

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* ».

Parallèlement, 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 suivants :

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

2.4. Quels acteurs peuvent aider les délégué-e-s à l'égalité dans leurs missions ?

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA)

L'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux de la société constitue un engagement fort du gouvernement. Le Luxembourg dispose ainsi d'un ministère exclusivement dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes, le MEGA[24].

Le MEGA coordonne les actions. L'approche globale est transversale. Chaque département ministériel doit respecter l'égalité entre les sexes dans l'élaboration de ses politiques, textes légaux, programmes et plans d'actions conformément à une prise en compte systématique de la dimension du genre (« Gender Mainstreaming »). Dans ses démarches, le ministère de l'Égalité travaille également étroitement avec les partenaires sociaux et la société civile.

[24] www.mega.public.lu/fr.html

Pour faire vivre l'égalité au quotidien, le MEGA a élaboré le « Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes »[25]. Cette feuille de route rassemble les priorités thématiques, mesures et engagements pour ces prochaines années. Le plan fait écho aux domaines d'action du ministère avec l'égalité dans la société (impact des stéréotypes de genre ; lutte contre toute forme de violence sexuée et sexiste)[26], l'égalité dans la vie locale[27], dans l'emploi[28] et dans l'éducation[29].

Au niveau de l'emploi, le programme Actions Positives est un instrument-clé du ministère pour faire progresser l'égalité femmes-hommes au travail. Le ministère accompagne les entreprises pour développer et faire certifier leurs bonnes pratiques. Concrètement, à partir d'un état des lieux, l'entreprise établit son plan d'action individuel. Le/la délégué-e à l'égalité est directement impliqué-e dans le groupe de travail qui est constitué (voir le programme des Actions Positives page 48 et suivantes).

Afin que toutes et tous puissent prendre conscience et contribuer à une société plus inclusive, le ministère met aussi des données à disposition du grand public. L'Observatoire[30] du ministère reflète à travers sept domaines la situation des femmes et des hommes au Luxembourg. Le site en ligne met l'accent sur l'égalité entre les sexes dans l'emploi, dans l'éducation, dans la vie publique comme dans la vie privée. La collecte et le traitement de données relatives à l'égalité entre femmes et hommes revêt une importance cruciale pour développer des actions ciblées. *« On ne peut que changer et améliorer ce que l'on mesure »*, comme le note la ministre Taina Bofferding.

[25] www.mega.public.lu/fr/societe/politique-niveau-national.html
[26] www.mega.public.lu/fr/societe.html
[27] www.mega.public.lu/fr/communes.html
[28] www.mega.public.lu/fr/travail.html
[29] www.mega.public.lu/fr/education.html
[30] www.observatoire-egalite.lu

Le Centre pour l'égalité de traitement (CET)[31]

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 (CET). Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte peut s'adresser au CET pour avoir des conseils et recueillir des informations. Les prérogatives et moyens d'action du CET face aux employeurs restent toutefois limités.

Le CET a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la nationalité, la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Dans l'exercice de sa mission, le CET peut notamment :

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations ;
- produire et fournir toute information et toute documentation dans le cadre de sa mission ;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits ;
- mener ou commanditer des enquêtes et des analyses indépendantes sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille au sens du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

[31] www.cet.lu

L'Inspection du travail et des mines (ITM)[32]

Un service d'accueil concernant la thématique de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes a été lancé par l'Inspection du travail et des mines.

Cette offre qui s'adresse tant aux salarié-e-s qu'aux employeurs, fonctionne aux guichets de l'ITM à Esch-sur-Alzette, Diekirch, Strassen et Wiltz.

En cas d'inégalité salariale, vous pouvez le contacter soit :

- par téléphone au +352 247-76102 (Hotline spécifique de l'ITM en matière d'égalité salariale) ;
- par e-mail à egalite.salariale@itm.etat.lu ;
- par envoi d'un courrier à :
  Inspection du travail et des mines
  3, rue des Primeurs
  L-2361 Strassen
- ou bien encore, en rendant visite auprès d'un des 4 guichets qui se trouvent à :
  > Strassen
  > Esch-sur-Alzette
  > Diekirch
  > Wiltz

[32] www.itm.public.lu

3

Comment promouvoir l'égalité au travail ?

Les délégué-e-s à l'égalité ont pour objectif d'assurer un espace égalitaire et de valoriser les actions sur l'égalité au travail.

La prise de conscience progressive des enjeux d'inégalités dans le monde du travail doit mobiliser tous les salarié-e-s et de prime abord les chef-fe-s d'entreprise ou la direction eux-mêmes.

Se pose alors la question comment intégrer la politique d'égalité comme objectif de la politique du personnel ?

3.1. Mise en œuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté[33]

On parle de sexe sous-représenté lorsque dans une profession ou un métier déterminés la représentation du sexe en question est égale ou inférieure à 40% de l'ensemble des salarié-e-s exerçant cette profession ou ce métier sur le territoire national.

Un employeur qui embauche une personne du sexe sous-représenté peut le cas échéant se voir aider financièrement.

Un tel employeur doit avant de faire une demande de remboursement d'une quote-part au Fonds pour l'emploi, solliciter l'avis du/de la délégué-e à l'égalité.

Ensuite il adresse une demande écrite au ministre ayant le Travail dans ses attributions. Sa demande doit contenir :

- le descriptif de l'effectif du personnel arrêté au dernier jour du mois précédant l'introduction de la demande du personnel de l'entreprise avec spécification du sexe, de la profession, du métier, du degré de hiérarchie, des fonctions de l'ensemble des salarié-e-s ;
- le descriptif du poste vacant, notamment des points de vue hiérarchie, fonction et profil requis ;
- l'avis du/de la délégué-e à l'égalité.

Un tel employeur sera autorisé par dérogation à l'article L. 241-2 du Code du travail, à diffuser ou à publier des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi et privilégiant les salarié-e-s du sexe sous-représenté.

[33] Articles L. 242-1 s. du Code du travail

Par ailleurs, afin d'assurer une pleine égalité entre salariés masculins et féminins, l'employeur peut prévoir des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le ou les salarié-e-s du sexe sous-représenté qu'il/elle a engagé(s) ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle de ce(s) salarié(s).

Pour pouvoir se prévaloir de ces deux dérogations, l'employeur est tenu de se munir préalablement d'une attestation écrite du ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes certifiant l'état de sous-représentation des salarié-e-s du sexe qu'il s'agit de privilégier.

3.2. Actions Positives

Le programme Actions Positives est un instrument du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) pour contribuer à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

Il permet aux entreprises de se faire accompagner pour développer et faire certifier leurs bonnes pratiques en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

La participation au programme des Actions Positives se fait sur base volontaire. Le MEGA offre conseil et soutien financier.

Toute entreprise luxembourgeoise du secteur privé peut prétendre à participer au programme Actions Positives. Sont visées les entreprises d'au moins 25 salarié-e-s[34].

Le programme Actions Positives repose sur trois piliers thématiques :

1. Égalité de traitement :

- lors du recrutement ;
- dans le calcul des rémunérations ;
- dans la valorisation des qualifications.

[34] Les entreprises de moins de 25 salarié-e-s peuvent utiliser le guide élaboré pour elles par le MEGA.

2. Égalité dans la prise de décision :

- à travers la promotion professionnelle ;
- dans l'accès aux formations continues ;
- dans la participation égale à la prise de décision.

3. Égalité dans la conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

- après un congé parental ;
- dans l'organisation du travail ;
- pour un équilibre de vie et une satisfaction accrue au travail ;

La procédure se déroule en 2 phases qui dure chacune une année.

Phase 1

Année N

- Étape 1 : Introduction de la demande de participation
- Étape 2 : Signature de la convention
- Étape 3 : Création d'un groupe de travail projet au sein de l'entreprise
- Étape 4 : Analyse de la situation dans l'entreprise
- Étape 5 : Élaboration d'un rapport et présentation des résultats
- Étape 6 : Élaboration du plan d'action
- Étape 7 : Validation du plan d'action et délivrance de l'agrément ministériel

Phase 2

Année N+1

- Étape 1 : Mise en œuvre du plan d'action
- Étape 2 : Certification des bonnes pratiques et remise du trophée

Vous retrouvez le détail de ce programme « Bonnes pratiques réalisées dans les entreprises du secteur privé » ainsi que plus d'informations sur le site dédié du MEGA :

www.actionspositives.lu

3.3. Exemples d'actions à mettre en place en entreprise

Exemples fournis par le MEGA

1. Secteur de l'artisanat – Classifier pour progresser vers l'égalité

Contexte

Une entreprise dont les métiers sont largement occupés par les femmes a choisi, dans le cadre de sa participation au programme Actions Positives du ministère de l'Égalité, d'analyser en détail l'équité de son organisation interne.

Pistes développées

L'entreprise a travaillé sur une classification des différents postes avec une description des tâches et sur l'instauration d'un système de primes égalitaires avec des salaires de base égaux.

L'objectif a été d'assurer que la rémunération évolue de manière égale pour toutes et tous en fonction des responsabilités et missions. Un séminaire et des sessions de coaching ont été organisés avec les (co)gérant-e-s pour les responsabiliser à l'égalité des chances et à l'esprit d'équipe. Les plans de travail ont évolué pour être plus flexibles et permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Des entretiens professionnels ont été mis en place pour tous les membres des équipes pour aborder les plans de formation et les plans de carrière.

Retour d'expérience

Les salarié-e-s ont salué le système transparent et encourageant ainsi qu'un dispositif plus flexible pour organiser le travail. L'épanouissement individuel a renforcé la motivation des équipes à travailler ensemble.

2. Secteur industriel – Former à la mixité

Contexte

Une entreprise du secteur industriel, avec un environnement professionnel comprenant majoritairement des hommes, s'est engagée dans le cadre des Actions Positives à obtenir une meilleure mixité dans ses équipes.

Pistes développées

L'entreprise a travaillé sur plusieurs axes : Elle a formé les chargé-e-s de recrutement, sensibilisé les ressources humaines ainsi que les chef-fe-s de service, mis en avant une clause de mixité dans les mandats donnés à des sociétés de recrutement, et œuvré à éliminer les stéréotypes dans les offres d'emploi et les descriptions de poste.

Pour renforcer l'attractivité des métiers pour des personnes du sexe sous-représenté, la société a développé des partenariats avec les écoles, centres de formation et universités, et a soutenu des collaboratrices exerçant des métiers techniques à partager leurs expériences et parcours en tant que « role model » auprès de jeunes.

Retour d'expérience

Les équipes mixtes travaillent mieux. Elles s'avèrent plus performantes grâce à la diversité et la complémentarité de leurs compétences. Augmenter le nombre de femmes dans un milieu jusqu'alors très masculin a renforcé les échanges, permis de modifier les étapes de travail et contribué à l'amélioration des conditions de travail pour les femmes et les hommes.

Autres exemples :

- Organiser des réunions thématiques avec le personnel sur la projection des inégalités afin de reconstruire les origines de cette inégalité et explorer ensemble les implications de ce phénomène qui nuit au bon fonctionnement d'une entreprise.

- Sensibiliser les salarié-e-s sur le reflet des inégalités, des stéréotypes et du sexisme afin d'améliorer les conditions de travail.
- Garantir le principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes.
- Garantir le principe de reconnaissance des pratiques professionnelles, des titres et diplômes.
- Proposer des conférences thématiques avec des sociologues, psychologues ou autres personnes spécialisées dans le domaine de l'égalité de traitement (cadre multidisciplinaire) pour se performer dans la prévention et la réparation des discriminations dans l'entreprise et pour mettre en œuvre des politiques efficaces d'égalité de traitement.
- Agir dans un espace d'entreprise égalitaire et valoriser les actions sur l'égalité dans l'entreprise en proposant des actions thématiques basées sur des journées internationales :

8 mars	Journée internationale de la femme
4e jeudi d'avril	Journée internationale des jeunes filles dans le secteur des TIC
30 juillet	Journée mondiale de lutte contre la traite des êtres humains
19 novembre	Journée internationale des hommes
25 novembre	Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Les diverses journées proclamées au niveau international, notamment par les Nations Unies, constituent traditionnellement l'occasion pour présenter les progrès réalisés en matière d'égalité entre femmes et hommes au personnel de l'établissement. Elles offrent également l'occasion de discuter ensemble et d'identifier les principaux défis à relever pour l'avenir.

- Assurer la diffusion d'information, ouvrages relatifs à l'égalité de traitement.
- Développer des démarches d'amélioration ou d'innovation pour permettre aux salarié-e-s et dirigeant-e-s de l'entreprise de prendre conscience de l'existence de certaines violences verbales et non-verbales, représentations imaginaires, rapports de force, formes de pouvoir, rôles sociaux, biais inconscients.
- Organiser des réunions afin de mêler des réflexions communes et actions de terrain.
- Promouvoir l'égalité dans la formation continue des adultes.
- Investir dans les politiques de prévention.
- Améliorer le recueil et le traitement de données statistiques relatives à la violence au travail et les violences fondées sur le sexe.
- Suivre de près la prise en charge des victimes ; mieux coordonner l'encadrement des victimes.
- Dresser un bilan de la stratégie en matière d'encadrement afin d'encourager le développement d'une société égalitaire dans l'entreprise.

3.4. Égalité entre les femmes et les hommes en matière de télétravail

Les délégué-e-s à l'égalité devraient également lutter contre les stéréotypes de genre afin de penser autrement le télétravail autour d'un usage plus égalitaire et plus inclusif.

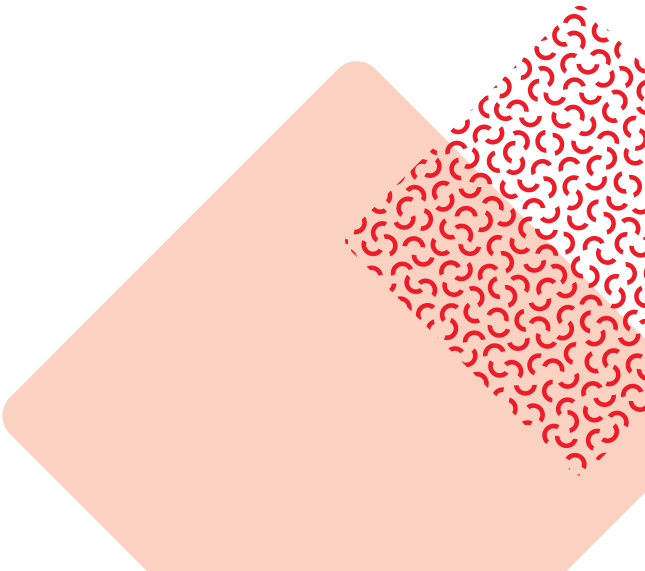
Le télétravail fait l'objet d'un encadrement juridique depuis plus de 10 ans déjà. En effet, au niveau européen, les partenaires sociaux avaient signé un accord-cadre sur le télétravail en date du 11 juillet 2002. À la suite de cet accord, en février 2006 avait été signée, au niveau national, une convention relative au régime juridique du télétravail entre les partenaires sociaux, à savoir l'OGBL et le LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part. Cette convention a été reconduite à plusieurs reprises et pour la dernière fois le 15 décembre 2015.

Les partenaires sociaux au niveau national ont estimé opportun de moderniser ladite convention pour l'adapter aux défis de la digitalisation et d'encadrer tant le télétravail régulier que le télétravail occasionnel.

La nouvelle convention signée le 20 octobre 2020 a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Elle est entrée en vigueur le 2 février 2021

Vous retrouvez cette convention sur www.legilux.public.lu > rubrique : Règlement grand-ducal / janvier 2021.

www.legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2021/01/22/a76/jo



4

Informations utiles

4.1. Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes[35]

La politique de l'égalité entre femmes et hommes fait appel à un certain nombre de concepts et de terminologie liés aux différents aspects du genre.

Ainsi, le sexe fait référence aux différences biologiques entre femmes et hommes. Le genre, en revanche, fait référence aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui se construisent au fil du temps et diffèrent d'une époque à une autre, d'une société à une autre.

Les différents termes ayant trait à l'égalité peuvent être consultés dans la liste du ministère ci-dessous.

Actions Positives

Mesures à l'intention d'un groupe particulier visant à éliminer et à prévenir ou à compenser des désavantages résultant des attitudes, des comportements et des structures existants.

Analyse selon le genre

Examen de toute différence de condition, de besoins, de taux de participation, d'accès aux ressources et de développement, de gestion du patrimoine, de pouvoir de décision et d'image entre les femmes et les hommes par rapport aux rôles qui leur sont assignés en raison de leur sexe.

Diversité

Différences entre les valeurs, les attitudes, les cadres culturels, les croyances, les environnements ethniques, les orientations sexuelles, les compétences, les connaissances et les expériences propres à chaque membre d'un groupe.

Égalité entre les femmes et les hommes/ Égalité des sexes

Le principe des droits égaux et du traitement égal des femmes et des hommes. Notion signifiant, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des res-

[35] www.mega.public.lu/fr/support/glossaire.html

trictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité.

Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Veiller à l'absence de discrimination fondée sur le sexe, directe ou indirecte.

Égalité des chances entre les femmes et les hommes

Absence d'obstacle à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe.

Évaluation de l'impact selon le genre

Évaluation des conséquences discriminatoires des propositions d'actions en vue d'apporter à ces dernières des modifications permettant de s'assurer que les effets discriminatoires sont neutralisés et que l'égalité des sexes est promue.

Genre/Gender

Concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures.

Intégration de la dimension de genre/ Gender mainstreaming

Intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et les mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation.

Intersexualité (personne intersexe)

Personne née avec des caractéristiques sexuées (génitales, hormonales, gonadique ou chromosomiques) qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps féminins et masculins établies par la médecine. Il s'agit de variations naturelles et saines des sexes humains.

Sexe

Caractéristiques biologiques qui distinguent les femmes et les hommes.

Stéréotypes de genre

Idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe.

4.2. Cadre légal des délégué-e-s à l'égalité en ligne

La Constitution du Grand-Duché de Luxembourg

www.legilux.public.lu/eli/etat/leg/recueil/constitution

Code du travail

www.legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail

Articles L. 241-1 et suivants : Égalité de traitements entre les hommes et les femmes

Articles L. 242-1 à 242-3 : Mise en œuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté

Articles L. 243-1 à 243-5 : Actions Positives

Articles L. 245-1 à 245-8 : Harcèlement sexuel

Articles L. 251-1 à 254-1 : Égalité de traitements en matière d'emploi et de travail

Articles L. 411-1 et suivants : Délégations

Article L. 414-15 : Délégué-e à l'égalité

Code pénal

www.legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/penal

Articles 454 et 455

Convention télétravail

www.legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2021/01/22/a76/jo

4.3. Répertoire des institutions publiques en ligne

Centre pour l'égalité de traitement

www.cet.lu

Chambre des salariés

www.csl.lu

Inspection du travail et des mines

www.itm.public.lu

Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg

www.legilux.public.lu

Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes

www.mega.public.lu
www.observatoire-egalite.lu
www.actionspositives.lu

4.4. Liens utiles

Comprendre l'Europe - Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes en Europe

www.touteleurope.eu/societe/les-inegalites-salariales-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-europe/

Congé parental - Les hommes manquent encore à l'appel

www.touteleurope.eu/economie-et-social/conge-parental-les-hommes-manquent-encore-a-l-appel/

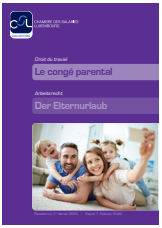
Droits des femmes : quel bilan en Europe ?

www.touteleurope.eu/societe/dossier-droits-des-femmes-quel-bilan-en-europe/

Eurobaromètre - Les inégalités hommes-femmes dans l'Union européenne

www.europarl.europa.eu/at-your-service/fr/be-heard/eurobarometer/the-gender-inequalities-in-the european-union

4.5. Ouvrages utiles



Le congé parental
www.csl.lu
> rubrique : **publications**

L'égalité salariale : une des priorités du gouvernement
www.mega.public.lu
> rubrique : **publications**

Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique au Luxembourg
www.mega.public.lu
> rubrique : **publications**

Les Actions Positives en bref
www.actionspositives.lu
> rubrique : **boîte à outils**

4.6. Programme Actions Positives

Base légale

- **Art. L. 243-1 à L. 243-5 du Code du travail**
- **Définition**

  « On entend par Actions Positives, des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

  Les mesures visées au sens du présent chapitre sont :

  1. *la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail ;*
  2. *les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche ;*
  3. *les actions de formation spéciales ;*
  4. *les mesures relatives à des changements de métier ;*
  5. *les actions de promotion ;*
  6. *les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision ;*
  7. *les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.* »

Introduction

Le programme Actions Positives est un instrument du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) pour contribuer à faire progresser l'égalité femmes-hommes au travail.

Il permet aux entreprises de se faire accompagner pour développer et faire certifier leurs bonnes pratiques en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

La participation au programme des Actions Positives se fait sur base volontaire. Le MEGA offre conseil et soutien financier.

Toute entreprise luxembourgeoise du secteur privé peut prétendre à participer au programme Actions Positives. Sont visées les entreprises d'au moins 25 salarié-e-s[36].

Les 3 piliers du programme

Le programme Actions Positives repose sur trois piliers thématiques pour l'égalité femmes-hommes.

1. Égalité de traitement

- lors du recrutement ;
- dans le calcul des rémunérations ;
- dans la valorisation des qualifications.

2. Égalité dans la prise de décision

- à travers la promotion professionnelle ;
- dans l'accès aux formations continues ;
- dans la participation égale à la prise de décision.

3. Égalité dans la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

- après un congé parental ;
- dans l'organisation du travail ;
- pour un équilibre de vie et une satisfaction accrue au travail.

[36] Les entreprises de moins de 25 salarié-e-s peuvent utiliser le guide élaboré pour elles par le MEGA.

Procédure et déroulement

La procédure se déroule en 2 phases qui dure chacune une année.

Phase 1

Année N

- Étape 1 : Introduction de la demande de participation
- Étape 2 : Signature de la convention
- Étape 3 : Création d'un groupe de travail projet au sein de l'entreprise
- Étape 4 : Analyse de la situation dans l'entreprise
- Étape 5 : Élaboration d'un rapport et présentation des résultats
- Étape 6 : Élaboration du plan d'action
- Étape 7 : Validation du plan d'action et délivrance de l'agrément ministériel

Phase 2

Année N+1

- Étape 1 : Mise en œuvre du plan d'action
- Étape 2 : Certification des bonnes pratiques et remise du trophée

PHASE 1

ÉTAPE 1

Introduction de la demande de participation

Pour commencer, l'entreprise soumet sa demande de participation au MEGA :

- Lettre de motivation
- Pièces à fournir : Certificat impôt, Certificat TVA, Certificat sécurité sociale
- Fiche d'auto-évaluation (15 questions réparties en 3 rubriques)

www.actionspositives.lu/docs/Fiche_dAuto-Evaluation.pdf

Le dossier de demande est soumis, pour avis, au Comité des Actions Positives.

ÉTAPE 2

Signature de la convention

Une fois la demande validée, une convention est conclue entre le MEGA et l'entreprise. Cette convention définit les conditions de collaboration.

Engagement de l'entreprise à :

- réaliser une enquête auprès de l'ensemble du personnel ;
- mesurer la structure salariale par le biais du logiciel mis à disposition ;
- fournir les données chiffrées nécessaires à l'évaluation ;
- construire un plan d'action suite à l'enquête.

Un bureau conseil externe est mandaté par le MEGA pour accompagner l'entreprise dans son projet.

PHASE 1

ÉTAPE 3

Création d'un groupe de travail projet au sein de l'entreprise

Le groupe projet est composé :

- de membres de la direction ;
- des ressources humaines ;
- du/de la délégué-e à l'égalité de l'entreprise ;
- de consultant-e-s externes.

Un/une représentant-e du MEGA intervient selon les étapes. En parallèle le MEGA met à disposition une boîte à outils. Elle est composée de documents de promotion et d'auto-évaluation des Actions Positives, avec notamment un lien vers le logiciel LOGIB pour analyser les pratiques salariales.

www.actionspositives.lu/boite-a-outils

PHASE 1

Étape 4

Analyse de la situation dans l'entreprise

Participer au programme Actions Positives commence systématiquement par une analyse de la situation dans l'entreprise en collaboration avec le/la consultant-e externe. Ce travail d'analyse est financé par le MEGA.

Il s'agit de faire un état des lieux sur base des 3 piliers thématiques du programme.

> Réalisation d'une enquête auprès de l'ensemble du personnel :

- Anonyme
- Online ou version papier ou les deux
- 20 min. environ sont nécessaires pour remplir le questionnaire.

> Évaluation de la structure salariale :

- Accès vers le logiciel LOGIB pour analyser les pratiques et la structure salariale.

Le logiciel permet aux entreprises utilisatrices d'acquérir des connaissances quant à leur structure salariale actuelle et leur permet d'identifier les causes d'éventuelles inégalités salariales.

www.actionspositives.lu/logib

Cet outil s'adresse principalement aux entreprises du secteur privé dont l'effectif se situe au-delà de 25 salarié-e-s.

Les entreprises de moins de 25 salarié-e-s peuvent utiliser le guide élaboré à leur attention par le MEGA.

Le guide « L'égalité de salaire entre femmes et hommes » appuie les entreprises de moins de 25 salarié-e-s dans leurs démarches en vue d'une égalité salariale.

www.actionspositives.lu/boite-a-outils

PHASE 1

Étape 5

Élaboration d'un rapport et présentation des résultats

Le bureau conseil élabore un rapport sur base :

- des données quantitatives et qualitatives de l'enquête réalisée auprès du personnel ;
- des résultats des données introduites dans le logiciel LOGIB ;
- des entretiens réalisés au sein du groupe projet.

Ce qui va permettre d'avoir un état des lieux de la situation dans l'entreprise, d'identifier les points forts et les pistes qui permettront d'établir le plan d'action.

Le contenu du rapport est présenté au groupe projet dans lequel les résultats sont approfondis.

Étape 6

Élaboration du plan d'action

À partir de l'état des lieux, le groupe projet élabore le plan d'action individuel à l'entreprise sur base d'un modèle type du MEGA.

Le plan d'action se compose désormais de 7 actions autour des 3 piliers thématiques :

- Égalité de traitement ;
- Égalité dans la prise de décisions ;
- Conciliation vie privée et professionnelle.

Raison de 2 actions par thème et 1 action supplémentaire pour le thème qui en a le plus besoin.

PHASE 1

Étape 7

Validation du plan d'action et délivrance de l'agrément ministériel

Le plan d'action formalise l'engagement de l'entreprise pour l'égalité.

Il est présenté pour avis au Comité des Actions Positives.

Vérification par le Comité des Actions Positives :

- si tous les certificats de conformité aux législations sont en ordre (fiscalité, sécurité sociale, TVA) ;
- si l'entreprise est conforme au droit du travail (ministère du Travail) et au droit d'établissement (ministère de l'Économie).

Une fois le plan d'action approuvé l'entreprise :

- obtient un agrément ministériel ;
- signe une convention de subvention pour les actions à mettre en place.

Le montant est déterminé en fonction du budget global du MEGA pour le programme Actions Positives et du coût budgétisé par l'entreprise pour les 7 actions.

L'agrément ministériel est valable pour une durée d'une année durant laquelle l'entreprise s'engage à réaliser les mesures du plan d'action. → **Phase 2**

PHASE 2

Étape 1

Mise en œuvre du plan d'action

Durant la mise en œuvre du plan d'action pendant les 12 mois de validité de l'agrément, les progrès et les réalisations sont documentés et évalués en vue de l'obtention du label.

Un rapport sur l'avancement et sur le budget utilisé (modèle-type MEGA) est à établir par semestre, documents à l'appui.

Étape 2

Certification des bonnes pratiques et remise du trophée

Une fois la mise en œuvre du plan d'action arrivée à terme, un label Actions Positives est décerné aux entreprises qui ont intégralement transposé leur plan d'action dans le cadre de leur participation au programme.

Ce label vient valider les actions réalisées et les moyens engagés.

Les trophées sont remis par le ministère de l'Égalité lors d'une cérémonie officielle, marquant ainsi l'engagement de l'entreprise. Une cérémonie a lieu chaque année.

Les entreprises ayant déjà obtenu le label ont désormais la possibilité de faire certifier la poursuite de leurs engagements à partir de la 3e année après l'année N+1.

Avantages pour les entreprises et les salariés

Participer au programme Actions Positives :

- renforce les dispositifs et plans d'actions pour l'égalité ;
- permet de déceler des écarts inexpliqués et assurez l'équité ;
- valorise une plus grande mixité à tous les niveaux ;
- valorise les engagements de développement durable ;
- contribue à la rétention des talents et favorise l'attraction de nouveaux ;
- renforce la confiance auprès des équipes internes et des partenaires externes ;
- agit positivement sur le bien-être des équipes en place.

Le programme Actions Positives encourage :

- les mesures exemplaires et les bonnes pratiques ;
- des modèles de flexibilité favorables à toutes et tous ;
- à s'ouvrir à de nouvelles pistes pour organiser le travail ;
- à développer la formation continue ;
- à surmonter les stéréotypes de genre au travail.

Le programme Actions Positives offre :

- des axes de communication pour une meilleure intégration des femmes et hommes dans l'entreprise ;
- une analyse approfondie de la situation ;
- des outils de mesure pour déterminer des axes d'amélioration et leur suivi ;
- un processus régulier d'auto-évaluation ;
- un réseau intra-entreprise.

Entreprises labellisées

Ces dix dernières années plus de 90 entreprises ont fait reconnaître leurs bonnes pratiques.

www.actionspositives.lu/laureats

Il existe un réseau Actions Positives qui regroupe les entreprises luxembourgeoises du secteur privé ayant participé au programme du MEGA.

Supports et liens supplémentaires

Salaire égal à travail de valeur égale

> Brochure égalité salariale 2017.

Principe de l'égalité salariale, selon lequel aucun-e salarié-e ne peut faire l'objet d'une discrimination en matière de rémunération.

www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2017/egalite-salariale.html

Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique au Luxembourg

> 4e édition (parution 2017) d'un rapport commandité par le ministère de l'Égalité des chances qui livre des chiffres concrets quant à l'évolution de la représentation des hommes et des femmes dans la prise de décision économique.

www.mega.public.lu/fr/publications/publications-ministere/2017/Les-femmes-et-les-hommes-dans-la-prise-de-decision-economique-au-Luxembourg.html

Conciliation de la vie professionnelle et privée

www.mega.public.lu/fr/travail/conciliation-vie-pro-prive.html

Les Actions Positives en bref

> Brochure bilingue FR/EN reprenant les points forts du programme.

www.actionspositives.lu/docs/ActionPositives.pdf

Les 4 premières questions

> Flyer bilingue FR/EN.

www.actionspositives.lu/docs/flyer_mega.pdf

Passez à l'action !

> 12 bonnes pratiques pour l'égalité femmes-hommes au travail pour aider à :

- réaliser un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes au travail ;
- développer, formaliser et faire reconnaître les bonnes pratiques dans les trois piliers thématiques.

www.actionspositives.lu/docs/12_bonnes_pratiques_ActionsPositives.pdf

Le déroulement du programme, de nombreux témoignages et des exemples de bonnes pratiques sont disponibles sur le site du MEGA.

www.actionspositives.lu

Notes

DANS VOTRE ENTREPRISE, VOUS VOULEZ :

AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉ-E-S ? ACCOMPAGNER UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DE VIE ? ENCOURAGER VOS TALENTS ? SENSIBILISER VOTRE PERSONNEL À L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES ?

PARTICIPEZ AU PROGRAMME ACTIONS POSITIVES
DU MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

{M}
ACTIONS POSITIVES

FAISONS DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES UNE RÉALITÉ !

ActionsPositives.lu actionspositives@mega.public.lu
@luxembourgmega

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité entre
les femmes et les hommes

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
www.csl.lu

T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
csl@csl.lu

en collaboration avec :

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité entre
les femmes et les hommes

6A boulevard Franklin D. Roosevelt
L-2450 Luxembourg
www.mega.public.lu

T +352 247-85814
F +352 241886
contact@mega.public.lu