

N° 5045<sup>3</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

**PROJET DE LOI**

concernant les relations collectives de travail, le règlement des  
conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation

\* \* \*

**CONTRIBUTION COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL NATIONAL  
DES FEMMES DU LUXEMBOURG**

**DEPECHE DU CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU LUXEMBOURG  
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(28.2.2003)

Monsieur le Président,

Par courrier du 4 décembre 2002 adressé à Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a émis une prise de position sur le projet de loi No 5045.

Dans un souci d'apporter des précisions relatives à cette dépêche enregistrée sous le No 5045<sup>2</sup>, le CNFL vous prie de bien vouloir transmettre sa contribution complémentaire ci-jointe à la commission compétente.

Veillez croire, Monsieur le Président, à l'expression de notre plus haute considération.

Anik RASKIN

*Juriste en charge du secrétariat*

\*

**CONTRIBUTION COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL NATIONAL  
DES FEMMES DU LUXEMBOURG**

**I) Introduction**

La présente contribution a trait à une revendication de longue date du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL), à savoir: „*l'amendement de la loi modifiée du 12 juin 1965 en vue de prévoir obligatoirement dans toute convention collective l'adoption d'un plan d'actions positives en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes.*“

Dans ce contexte, il semble utile de rappeler les termes dans lesquels „discrimination directe“ et „discrimination indirecte“ sont à définir. Notamment, la directive 2002/73/CE<sup>1</sup> dispose en son article 2:

„Aux fins de la présente directive on entend par:

- „*discrimination directe*“: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,

<sup>1</sup> Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002, modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail; JOCE L269

- „*discrimination indirecte*“: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,“

La même directive exprime la considération suivante: „L'interdiction des discriminations devrait se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes du même sexe.“

Pour mémoire, les actions positives (affirmative action) ont leur origine aux Etats-Unis. En effet, c'est en 1965<sup>2</sup> qu'elles furent introduites en vue de promouvoir les populations de couleur discriminées dans les faits. Les actions positives furent ensuite étendues en 1967 dans le domaine de l'égalité des sexes. L'Afrique du Sud a également repris le principe des actions positives afin de combattre les discriminations subies par la population noire. Selon l'ancien président Nelson Mandela „L'affirmative action constitue le seul moyen d'instaurer une véritable égalité.“

## II) Les actions positives, un outil essentiel pour la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes

Les actions positives sont à concevoir comme un instrument de promotion de l'égalité entre les sexes.

Le CNFL rappelle que même si les femmes et les hommes jouissent de droits égaux, les structures et les comportements sociaux continuent à refléter des survivances du modèle de société patriarcale. De fait, des efforts particuliers sont nécessaires pour donner aux femmes et aux hommes une réelle égalité de chances.

L'approche, selon laquelle la distinction effectuée par le moyen d'actions positives serait une discrimination bafouant le principe d'égalité à sa base, doit résolument être réfutée.

La rupture avec le principe de l'égalité des droits provoquée par les actions positives est, en fait, justement motivée par la recherche de l'avènement de l'égalité en soi, donc allant au-delà d'une simple égalité des droits.

L'action positive est un outil parmi d'autres visant à la réalisation de l'objectif que notre société s'est fixé.

## III) Le projet de loi No 5045

Selon les termes du texte déposé, la finalité générale de la réforme vise notamment à définir des procédures précises pour des aspects importants des relations collectives du travail.

Le CNFL considère que l'égalité de chances entre les femmes et les hommes est un aspect important des relations collectives du travail et que les partenaires sociaux ont une responsabilité certaine en la matière.

En ce qui concerne le contenu de la convention collective de travail, le projet dispose d'une part:

„**Art. 25. (3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:**

(...)

4. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes“

(...)

et d'autre part:

„**Art. 25. (4) La convention collective ou les accords prévus à l'article 19 de la présente loi contiendront obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:**

(...)

4. la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les

<sup>2</sup> Executive Order 11246 – Président Lyndon Johnson.

*négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière“*

(...)

Le CNFL considère que ceci est insuffisant et préconise donc d'intégrer l'établissement d'un plan d'actions positives au titre de l'art. 25 (3).

Le CNFL constate que le fait que les discriminations salariales sont mesurables et mesurées<sup>3</sup> semble justifier d'y apporter une attention particulière. Or, il convient de constater que ces chiffres sont la résultante du phénomène de discrimination en lui-même. Il est donc absolument nécessaire d'inclure la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans son ensemble au titre des obligations.

#### **IV) Le plan d'actions positives en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes**

Concrètement, un plan d'actions positives à l'égalité des chances entre femmes et hommes devrait décrire des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des femmes et des hommes sur le lieu du travail et contenir un relevé des actions positives projetées.

De même, devraient y figurer aussi bien la date d'entrée en vigueur du plan que les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs.

La périodicité des plans devrait concorder avec la périodicité des négociations collectives.

Les mesures à envisager sont de différentes catégories notamment:

- mesures relatives au déroulement des carrières
- mesures relatives aux conditions de travail
- mesures relatives à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- mesures relatives au changement de mentalités au sein des entreprises
- procédures standards d'embauche et formulaires de sélection-types
- formation à l'égalité des chances des responsables impliqués dans les procédures de sélection et de promotion
- accueil des enfants
- recours à des formateurs et formatrices „formés-e-s“ à l'égalité des chances.

Toutes ces actions devraient faire l'objet d'une évaluation systématique et d'un suivi conséquent suivant un mode et une périodicité à fixer dans le plan.

Ces quelques explications ne sauraient, bien entendu, être exhaustives. Cependant elles constituent, selon le CNFL, une base permettant une réflexion approfondie quant au bien-fondé de la revendication du CNFL.

Luxembourg, le 27 février 2003

---

<sup>3</sup> Les derniers chiffres renseignent sur un écart salarial moyen de 28% entre les hommes et les femmes, dont 16% d'ordre structurel et 12% inexplicé.

