

N° 8139⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

PROJET DE LOI

portant

- 1. création d'un Observatoire de l'Egalité entre les genres;**
- 2. création d'un Conseil supérieur à l'Egalité entre les genres**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(9.2.2023)

Par lettre du 24 novembre 2022, Madame Taina Bofferding, ministre de l'Egalité entre les femmes et les hommes, a soumis le projet de loi et de règlement grand-ducal sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

*

I. LE PROJET DE LOI

1. Le gouvernement constate que la crise sanitaire a creusé davantage les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes. Ces inégalités se manifestent notamment dans les domaines de l'emploi et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

2. Afin de renforcer les politiques d'égalité entre les genres et de trouver un meilleur équilibre des genres, le Gouvernement prône pour une mise en commun des efforts à tous les niveaux et de tous les acteurs concernés. Il souhaite ainsi mettre en place une gouvernance modernisée, basée sur l'expertise, d'une part, et des données fiables, d'autre part.

3. Le projet de loi vise à transposer deux mesures du Plan d'action national (PAN) pour une égalité entre les femmes et les hommes, arrêté par le gouvernement en juillet 2020 qui met en avant l'égalité des genres comme étant une priorité transversale des politiques.

4. Le présent projet de loi porte sur la création d'une base légale pour l'Observatoire de l'Egalité et d'un Conseil supérieur de l'égalité entre les genres. Il est accompagné d'un projet de règlement grand-ducal ayant le même objet.

1. La création d'une base légale pour l'Observatoire de l'Egalité entre les genres

5. L'Observatoire de l'Egalité entre les genres a pour objet la collecte et le traitement des données administratives relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes afin de définir et mettre en œuvre les priorités politiques en la matière.

6. Il y a également une volonté de répondre aux demandes de plus en plus détaillées des organisations internationales telles que l'Organisation des Nations Unies, le Conseil de l'Europe ou encore l'Union européenne.

En somme, il s'agit de mieux mesurer et évaluer les inégalités entre les genres pour mieux les combattre.

7. Les deux mesures du PAN que le présent projet de loi souhaite transposer sont d'une part, d'inciter les administrations et institutions publiques de ventiler systématiquement les données collectées par

genre et d'autre part, de créer un Observatoire de l'égalité qui se greffe, dans une première phase sur les sept domaines prioritaires du GEI – *Gender Equality Index* de l'Institut européen pour l'égalité entre les sexes (EIGE).

8. Les domaines visés sont les suivants :

- violence domestique
- emploi
- prise de décision
- équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- éducation
- revenu
- santé

9. Pour chaque domaine visé, une liste d'indicateurs est élaborée et les données pour chaque indicateur sont collectées. Les données relatives aux indicateurs dans les sept domaines seront régulièrement actualisées et présentées sur une base annuelle.

10. L'Observatoire pourra par la suite être étendu à d'autres domaines.

11. Il est prévu qu'il soit géré au quotidien par des agents du Ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes.

12. Dans son avis du 4 octobre 2007 concernant la loi du 28 novembre 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les genres, la Chambre des employés privés s'étonnait déjà du fait que les domaines des médias, de la publicité et de l'éducation soient exclus du champ d'application en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

13. En effet, l'une des fonctions des médias est de véhiculer des valeurs, dont le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes fait partie.

14. Ceci est d'autant plus important que par la diffusion d'images, les médias ont le pouvoir d'exercer une réelle impression sur l'opinion publique. Les médias sont donc un outil très important dans la lutte contre la discrimination.

15. La Chambre des salariés salue le fait que désormais le domaine de l'éducation soit couvert, cependant les domaines visés demeurent insuffisants. La CSL approuve par conséquent la possibilité que l'Observatoire soit étendu à d'autres domaines.

16. Le projet de loi prévoit de donner une base légale à l'Observatoire, qui fonctionnera sous l'autorité du ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes (MEGA).

17. L'objectif est d'assurer sa pérennité comme outil servant à observer l'évolution de l'égalité entre les genres au Luxembourg et, s'il y a lieu, à définir les mesures qui s'imposent pour améliorer la situation en la matière.

18. La CSL salue cette proposition qui permet de mettre en œuvre une stratégie efficace pour promouvoir l'égalité entre les genres.

19. L'Observatoire comprendra trois niveaux :

- une banque de données
- un site internet
- un comité d'accompagnement

20. Le projet de loi précise que seules les données répondant à un niveau de qualité suffisant, vérifié et correct, seront publiées sur le site internet de l'Observatoire.

21. L'Observatoire ne sert pas uniquement de plateforme des données mais doit se donner les capacités analytiques pour interpréter l'évolution des chiffres et pour formuler des recommandations aux décideurs politiques.

22. La CSL souligne la nécessité d'aller au-delà de la base de données et des recommandations aux décideurs politiques, afin de combattre toutes les formes d'inégalités fondées sur les genres.

23. A titre d'exemple, en France, le décret du 18 octobre 1995 portant sur la création d'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (devenu le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes) a considéré que l'Observatoire devait avoir pour mission notamment d'évaluer la persistance des inégalités entre les genres et identifier les obstacles à la parité.

24. En outre, la connaissance précise de la réalité constitue le point de départ d'une politique volontariste. Selon une étude menée par le STATEC en 2019/2020, environ 63 000 victimes de violences physiques, psychologiques ou sexuelles restent pratiquement invisibles.

25. Il est donc indispensable de rendre visible l'invisible et de combattre toute forme d'inégalité entre les genres. La CSL estime qu'il est important d'élargir et d'approfondir les données collectées en matière d'inégalités entre les genres, afin que personne ne tombe dans l'angle mort de la science.

26. Le projet de loi propose de créer un comité d'accompagnement, composé d'experts et d'expertes ayant des compétences analytiques et/ou scientifiques dans le domaine de l'égalité entre les genres.

27. Le gouvernement, en l'occurrence le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) souhaite se donner les moyens nécessaires en termes de savoir-faire statistique, de ressources financières et humaines.

28. La CSL considère qu'il est indispensable d'instaurer un dialogue et une collaboration étroite avec les associations, institutions, organes et services qui sont confrontés quotidiennement à des situations d'inégalités de genre, dont les partenaires sociaux.

29. Si le gouvernement souhaite se donner les moyens en termes d'humain, il est indispensable de faire participer les organisations qui combattent les inégalités de genre au quotidien.

30. D'autant plus que les partenaires sociaux ont des attributions légales au niveau national et européen en matière de dialogue social, d'égalité de traitement et de défense des intérêts, tant collectifs qu'individuels des personnes concernées.

2. La création d'un Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres

31. Le présent projet de loi entend élargir les missions de l'ancien comité du travail féminin (CTF) qui a été institué par règlement grand-ducal en date du 27 novembre 1984. L'objectif à l'époque était de promouvoir l'égalité de traitement des travailleurs féminins dans l'éducation, la formation, l'emploi et la profession en instituant un comité consultatif chargé d'étudier soit de sa propre initiative, soit à la demande du gouvernement, toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelles des femmes.

32. Le projet de loi souligne le fait que le statut de la femme a considérablement évolué au sein de la société et qu'il convient donc de réviser à la fois le champ de compétences du CTF et sa composition.

33. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes met en exergue les progrès en matière d'égalité de genre au Luxembourg depuis 2010. Il ressort que le Luxembourg progresse sur la voie de l'égalité de genre à un rythme plus soutenu que les autres Etats membres de l'Union européenne. Le statut de la femme a en effet considérablement évolué dans les domaines visés par le Comité du travail féminin en ce qui concerne l'éducation, la formation, l'emploi et la profession.

34. Cependant, des inégalités persistent dans les domaines visés dans le présent projet de loi, à savoir en ce qui concerne la violence domestique, la prise de décision ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée où les femmes sont le plus souvent victimes.

35. La CSL approuve le constat du gouvernement et la nécessité de réviser le champ de compétences du CTF.

36. L'ancien CTF se limitait à des aspects liés de manière directe ou indirecte, à l'emploi et se réunissait à composition quadripartite regroupant des représentants du gouvernement, des organisations féminines et des organisations professionnelles syndicales et patronales.

37. Le projet de loi prévoit que le nouveau Conseil supérieur réunira en son sein des experts de tous horizons pour débattre de l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie. Il s'agirait d'un élargissement du rayon d'action du nouveau Conseil supérieur pour permettre de thématiser le rôle que jouent les femmes et les hommes dans l'aboutissement d'une société où les tâches de chacun sont réparties et réunies équitablement.

38. La CSL considère que la représentation gouvernementale, des organisations féminines et des organisations syndicales et patronales demeure indispensable pour lutter contre les inégalités de genre, en ce qu'ils sont directement associés à l'accomplissement de ladite mission.

39. Ainsi, les organisations syndicales ayant une représentativité nationale, de même que les organisations patronales, doivent être représentées au sein du nouveau Conseil supérieur de l'Egalité entre les genres, au même titre qu'elles sont à ce jour représentées au sein du Comité du travail féminin.

*

II. LE PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

40. Le projet de règlement grand-ducal a pour objet la détermination de la composition, l'organisation et le fonctionnement du Comité d'accompagnement de l'Observatoire de l'Egalité entre les genres, ainsi que la détermination de la composition, l'organisation et le fonctionnement du Conseil supérieur à l'Egalité entre les genres. En outre, le projet de règlement porte sur l'abrogation du règlement grand-ducal du 27 novembre 1984 portant création d'un comité du travail féminin.

1. Le Comité d'accompagnement de l'Observatoire de l'Egalité entre les genres

41. L'article 1^{er} du projet de règlement grand-ducal précise que l'Observatoire de l'Egalité entre les genres sera guidé dans ses travaux par un Comité d'accompagnement composé de 5 membres, nommés pour un terme renouvelable de cinq ans :

- Un représentant du ministre ayant l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses attributions, dénommé ci-après « le ministre » ;
- Un représentant de l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg ;
- Un représentant de l'Inspection générale de la sécurité sociale ;
- Un représentant de l'Université du Luxembourg ;
- Un représentant du Luxembourg Institute of socio-economic research ;

42. Dans la mesure du possible, le Comité est composé d'au moins deux personnes de chaque sexe.

43. La CSL se réjouit de l'effort de la parité entre les femmes et les hommes dans la représentation au sein du Comité d'accompagnement.

44. Cependant, les membres du Comité sont peu nombreux et le Comité est mal représenté. La CSL estime qu'il faut inclure au sein du Comité, les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, ainsi que les organisations patronales.

45. Les partenaires sociaux ont toujours joué un rôle important dans l'égalité entre les femmes et les hommes en promouvant un processus inclusif de fixation des salaires, en s'employant à prendre des mesures spécifiques en faveur de l'égalité salariale et en renforçant la participation des femmes à la prise de décisions.

46. L'article 4 du projet de règlement grand-ducal dispose que les experts pouvant se prévaloir d'une expérience établie en matière de traitement statistique de données relatives à l'égalité entre les genres peuvent soit être chargés de l'exécution de travaux spécifiques soit être invités à assister aux réunions de Comité.

47. La CSL rappelle que la société civile est une source dynamique d'idées et de perspectives politiques, de partenariats et de soutien, elle joue un rôle particulier dans la réalisation des objectifs communs en matière d'égalité.

48. Ainsi, les acteurs impliqués dans la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes se retrouvent à la fois au niveau social, culturel, médiatique, politique et économique.

49. Il est indispensable d'inclure la possibilité pour les associations, représentants des salariés et des employeurs ou tout autre organisme dont l'audition est utile le droit d'assister aux réunions du Comité.

50. L'Article 5 du projet de règlement grand-ducal dispose que le président convoque le Comité aussi souvent que l'exigent les besoins de l'Observatoire, mais au minimum deux fois par an. Le ministre peut assister aux réunions du Comité. Il n'a cependant pas de voix délibérative.

51. La CSL salue la fréquence à laquelle le président convoquera le Comité, mais propose de préciser que l'ensemble des membres qui participent aux réunions du Comité disposeront d'une voix délibérative. Par exception, au ministre et au secrétaire administratif qui n'ont pas de voix délibérative.

2. Le Conseil supérieur à l'Egalité entre les genres

52. Le projet de règlement grand-ducal propose de mettre en place un Conseil supérieur à l'Egalité entre les genres, dénommé ci-après « le Conseil », composé de neuf membres ayant des compétences établies en matière d'égalité.

53. Cinq membres sont nommés par le ministre. Les quatre autres membres du Conseil sont nommés comme suit :

- Un représentant issu du Conseil National des Femmes, nommé par l'instance compétente elle-même ;
- Un représentant issu de l'Observatoire de l'Egalité entre les genres, nommé par le ministre ;
- Deux représentants issus de la société civile, devant chacun se prévaloir de compétences établies en matière d'égalité, nommés par le ministre.

54. La CSL s'interroge sur quels critères les cinq membres seront nommés par le ministre, étant donné qu'il s'agit plus de la moitié des membres du Conseil supérieur de l'Egalité entre les genres. En tout état de cause, il doit s'agir de personnalités qui disposent de compétences particulières en matière d'égalité entre les genres.

55. La CSL s'oppose à la réduction du nombre de représentants au sein du Conseil supérieur à l'Egalité entre les genres.

56. En outre, la CSL rappelle qu'elle s'oppose à la suppression des représentants des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national en tant que membres de cet organe (actuellement ces organisations sont représentées au sein du Comité du travail féminin qui est supprimé et remplacé par les nouveaux organes créés par le présent projet). De même en ce qui concerne les organisations patronales représentatives au niveau national.

57. Les partenaires sociaux occupent en effet un rôle très important en matière de lutte en faveur de l'égalité de traitement, rôle qui est ancré dans les textes de loi au niveau national et européen. Leur participation au sein de ce nouveau Conseil est ainsi d'une grande importance et doit être assurée.

58. En outre, il convient de préciser qui seront les deux représentants issus de la société civile susceptibles de siéger au sein du Conseil supérieur à l'Egalité entre les genres. Il faut que les représentants soient issus d'associations qui ont pour objet la lutte contre les inégalités entre les genres.

59. Par conséquent, la CSL n'approuve pas la composition du Conseil supérieur à l'Egalité des genres.

*

3. CONCLUSION

60. La CSL émet son désaccord au projet de loi et de règlement grand-ducal en l'état.

Luxembourg, le 9 février 2023

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

