



## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

---

MW/PR

### Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances

#### Procès-verbal de la réunion du 13 mars 2012

#### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 17 janvier 2012 (N°7)
2. 6127 Projet de loi portant modification de la loi du 21 décembre 2007 portant
  1. transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;
  2. modification du Code pénal ;
  3. modification de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance- Rapporteur : Monsieur Emile Eicher  
  
- Continuation des travaux
3. Débat d'orientation:  
Représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de conseils d'administration d'établissements publics et des institutions du monde économique, culturel, social et sportif  
  
- Désignation d'un rapporteur  
- Echange de vues avec Madame la Ministre de l'Egalité des chances

\*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Marc Angel, Mme Nancy Arendt épouse Kemp, M. Eugène Berger, Mme Claudia Dall'Agnol, M. Georges Engel, Mme Viviane Loschetter, M. Claude Meisch, M. Paul-Henri Meyers, M. Jean-Paul Schaaf, Mme Tessa Scholtes, Mme Vera Spautz

M. Emile Eicher, rapporteur du projet de loi 6127

Mme Françoise Hetto-Gaasch, Ministre de l'Egalité des chances

Mme Maryse Fisch, du Ministère de l'Egalité des chances

Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

Excusé : M. Fernand Kartheiser

\*

Présidence : M. Jean-Paul Schaaf, Président de la Commission

\*

## **1. Approbation d'un projet de procès-verbal**

Le projet de procès-verbal ne donne pas lieu à observation et est approuvé.

## **2. Projet de loi 6127**

Suite à quelques paroles introductives du Président de la Commission, Monsieur le Rapporteur retrace l'historique du projet de loi. En date du 18 janvier 2011, la Commission avait terminé ses travaux par l'adoption, en sa majorité, de son rapport. Le Conseil de Presse avait appris cette adoption et s'est adressé par la suite au Premier Ministre, d'abord pour exprimer « son mécontentement de ne pas avoir été saisi de ce dossier touchant directement les intérêts de la presse », et ensuite pour communiquer « ses préoccupations quant aux conséquences que plusieurs dispositions se rapportant notamment au domaine pénal risquent d'avoir directement ou indirectement sur la liberté de la presse » (cf. doc. parl. 6127<sup>8</sup>). Comme le Conseil de Presse avait l'intention d'émettre un avis relatif au projet de loi 6127, la Commission a décidé d'attendre cet avis avant de soumettre le projet de loi au vote de la Chambre des Députés. L'avis du Conseil de Presse a finalement été émis en date du 13 décembre 2011.

Monsieur le Rapporteur procède à la présentation de cet avis, ainsi qu'à celui du Comité du Travail Féminin (CTF), également émis postérieurement à l'adoption par la Commission de son rapport (avis CTF : 11 mars 2011).

Le Conseil de Presse précise qu'il adhère « au principe général de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes également dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services ». Il s'interroge toutefois sur la raison pour laquelle le Gouvernement veut absolument inclure dans la législation nationale la presse, « jusqu'ici spécifiquement exclue de la directive européenne 2004/113/CE ». Il rappelle que lors de l'élaboration de cette directive, il y a eu désaccord total entre parties et acteurs concernés : les médias ont été exclus du champ d'application de la directive au motif que leur réglementation est à considérer « comme interférence avec la liberté fondamentale et la pluralité des médias ». L'exclusion du domaine de l'éducation était motivée par l'existence d'autres dispositions européennes et nationales.

Le Conseil de Presse se rallie à cette vue et rappelle que la loi modifiée du 8 juin 2004 sur la liberté d'expression dans les médias « est expressément fondée sur la Convention de la sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, signée à Rome, le 4 novembre 1950 et approuvée par la loi du 29 août 1953 ». L'article 2 de cette loi est libellé comme suit : « Conformément à l'article 10 de la Convention de la sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, signée à Rome, le 4 novembre 1950 et approuvée par la loi du 29 août 1953, toute restriction ou ingérence en la matière doit être prévue par la loi, poursuivre un but légitime et être nécessaire dans une société démocratique, c'est-à-dire répondre à un besoin social impérieux et être proportionnée au but légitime poursuivi. ».

Pour le Conseil de Presse, l'exclusion des médias du champ d'application de la directive se justifie par le fait que « le principe de la liberté à l'information peut amener les médias à relater des faits ou des actes qui s'avèrent être discriminatoires en vertu de la loi du 21 décembre 2007 ». Les médias risquent alors « d'être considérés comme coauteur de discrimination et d'encourir le cas échéant les sanctions pénales prévues par cette même loi ». En vertu des principes de liberté fondamentale et de pluralité de la presse, « cette situation n'est pas tolérable ».

Par ailleurs, le Conseil de Presse renvoie au Code de déontologie qu'il a élaboré en exécution de l'article 23(2), 1. de la loi modifiée du 8 juin 2004 précitée. Ce Code « fixe des règles inhérentes à la liberté d'expression dans les médias » qui « permettent au Conseil de Presse d'exercer sa mission d'autorégulation et d'information lui conférée par la loi » (article 2 du Code de déontologie). En vertu de l'article 5, a) de ce Code : « La presse s'engage à éviter et à s'opposer à toute discrimination pour des raisons de sexe, de race, de nationalité, de langue, de religion, d'idéologie, d'ethnie, de culture, de classe ou de convictions, tout en assurant le respect des droits fondamentaux de la personne humaine. ».

Dans son avis du 13 décembre 2011, le Conseil de Presse conclut que « toutes les garanties quant au principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sont données du point de vue journalistique ». Il considère qu'il est dangereux, voire néfaste « pour tout système démocratique d'entraver directement ou indirectement au très sensible principe fondamental de la liberté de la presse ». Le Conseil de Presse ne voit par conséquent ni l'opportunité ni la nécessité de légiférer.

Le Comité du Travail Féminin rappelle que l'exclusion par le Gouvernement des domaines des médias, de la publicité et de l'éducation du champ d'application de la loi lors de la transposition de la directive 2004/113/CE avait été critiquée par le Conseil d'Etat, la Chambre des employés privés et le Conseil National des Femmes du Luxembourg. Le CTF s'était adressé avec des recommandations au Formateur du Gouvernement à l'issue des élections en 2009, où il a retenu ce qui suit : « Le CTF estime qu'il est indispensable d'aligner le niveau de protection légal contre les discriminations fondées sur le sexe sur celui existant pour d'autres motifs. Pour ce faire il insiste à ce que le prochain Gouvernement amende la loi du 21 décembre 2007 portant sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes pour ce qui est de l'accès à la fourniture de biens et services en y incluant les domaines de l'éducation et des médias. ».

Le CTF salue donc le projet de loi 6127 tel que déposé « en ce qu'il élimine la hiérarchisation des égalités suivant les motifs ».

Madame la Ministre explique que deux lois coexistent : d'une part, la loi modifiée du 28 novembre 2006 transposant les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE (loi modifiée du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées). En vertu de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe premier : « (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite. ». Les domaines des médias, de la publicité et de l'éducation ne sont donc pas exclus par cette loi.

D'autre part, la loi du 21 décembre 2007 qui transpose la directive 2004/113/CE « a pour objet de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services en dehors du domaine du travail et de l'emploi

en vue de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes » (article 1<sup>er</sup>). Elle exclut de son champ d'application notamment le contenu des médias et de la publicité et l'éducation (article 3 (4), premier tiret).

Madame la Ministre est d'avis que la loi précitée du 21 décembre 2007 ne constitue pas davantage une atteinte à la liberté de la presse que la loi modifiée du 28 novembre 2006, où le Conseil de Presse n'avait pas exprimé de telles craintes. Ainsi, le fait de publier une annonce pour une « Ladies' Night » dans un bistrot ne revient pas automatiquement à la participation à une discrimination. Un homme qui fait une plainte contre un tel événement et sa publicité doit prouver un réel dommage. Cette preuve doit être apportée par chacun qui prétend être victime d'une discrimination. L'oratrice pose la question de savoir pourquoi les mêmes réflexions ne sont pas menées au sujet de la publicité d'une soirée réservée aux personnes âgées de plus de cinquante ans ; en effet, la loi précitée du 28 novembre 2006 interdit, entre autres, toute discrimination fondée sur l'âge. A l'occasion de la Journée internationale de la Femme, le Ministère de l'Egalité des chances avait d'ailleurs organisé une table ronde « sur l'image véhiculée des femmes et des hommes dans les médias », intitulée « Banal-Legal-Skandal ? ».

Le projet de loi 6127 est plus restrictif que la directive 2004/113/CE. Aussi convient-il de souligner que déjà aujourd'hui, le Code pénal prévoit dans son article 455, 4) la sanction d'une discrimination qui consiste « à indiquer dans une publicité l'intention de refuser un bien ou un service ou de pratiquer une discrimination lors de la fourniture d'un bien ou d'un service, en se fondant sur l'un des éléments visés à l'article 454 ».

**[Art. 454.** (L. 28 novembre 2006) 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 moeurs, 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.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des moeurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.]

Les membres présents de la Commission partagent la vue de Madame la Ministre et confirment leur position exprimée dans le rapport, à savoir le maintien du projet de loi 6127 tel que déposé.

### **3. Débat d'orientation:**

#### **Représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de conseils d'administration d'établissements publics et des institutions du monde économique, culturel, social et sportif**

La Commission désigne comme co-rapportrices Mmes Sylvie Andrich-Duval et Viviane Loschetter.

Un député fait savoir qu'au cours d'une réunion jointe du 12 mars 2012 de la Commission des Affaires étrangères et européennes, de la Défense, de la Coopération et de l'Immigration et de la Commission juridique, Mme Viviane Reding, vice-présidente de la Commission européenne, s'est basée sur quatre études (notamment de la Deutsche Bank, Ernst&Young, McKinsey), selon lesquelles les entreprises, où les femmes sont représentées dans le top-management, ont un meilleur rendement que les autres. Les femmes sont d'ailleurs mieux représentées dans la direction de PME (petites et moyennes entreprises) que dans celle de grandes entreprises. En 2011, la vice-présidente de la Commission européenne a rencontré les PDG (président-directeur général) de grandes entreprises européennes cotées en bourse

ainsi que des partenaires sociaux. Elle a demandé aux entreprises d'indiquer les mesures concrètes qu'elles vont prendre pour féminiser leurs conseils d'administration. Toutefois, en moyenne le taux de 12% n'a depuis augmenté qu'à 14%. Une augmentation considérable est néanmoins constatée dans les pays qui ont introduit des quotas (Pays-Bas : augmentation de 14 à 19%, France : de 12 à 22%). Une amélioration est également obtenue dans les pays qui n'ont pas légiféré, mais où le sujet est largement discuté (Royaume-Uni, Allemagne). Mme Reding a souligné que 60% des universitaires diplômés en Europe sont des femmes et on ne peut renoncer à ce potentiel du point de vue économique ; d'après des études réalisées par les plus grandes écoles européennes d'économie, telle la London School of Economics and Political Science, il existe actuellement un pool de 3 500 femmes « board-able ».

La Commissaire européenne évaluera la situation dans un an et, le cas échéant, décidera des moyens nécessaires (« soft law » ou directive) pour arriver au but.

Madame la Ministre partage l'approche de la Commissaire européenne et souligne qu'il est indispensable de convaincre les hommes pour réussir. Elle estime cependant qu'il convient de commencer au niveau des comités de direction, à partir desquels il n'est pas loin jusqu'aux conseils d'administration. Au Luxembourg également, un « Female Board Pool » a été institué.

La résolution sous rubrique prévoit l'organisation d'un débat d'orientation relatif à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de conseils d'administration d'établissements publics et des institutions du monde économique, culturel, social et sportif. Le Ministère de l'Égalité des chances ne dispose pas de chiffres quant aux institutions culturelles, sociales et sportives.

La représentante du groupe parlementaire *déi gréng* suggère que la Chambre des Députés lance, dans le cadre du débat d'orientation, l'initiative de faire l'inventaire relatif aux institutions du monde culturel, social et sportif afin d'obtenir les chiffres manquants et de pouvoir en discuter, le cas échéant, à l'occasion d'un débat ultérieur.

Le Ministère de l'Égalité des chances a fait réaliser une étude par le CEPS/INSTEAD (Centre d'Études de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Économiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development), intitulée « Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique en 2011 ». Madame la Ministre recommande à la Commission d'inviter les responsables pour présenter cette étude. Il s'avère que la représentation des femmes dans les conseils d'administration ne s'élève qu'à 20% ; 18% des dirigeants des entreprises de plus de 15 salarié(e)s sont des femmes. Ces données se rapportent aux entreprises cotées et non cotées.

Concernant la fonction publique, les femmes représentent 45% des salariés de la carrière supérieure ; 22,5% des postes de direction dans la fonction publique sont occupés par des femmes. Sur 25 ambassadeurs et représentants permanents, on ne compte cependant que 5 femmes. En raison de ces chiffres, le Gouvernement n'a pas jugé nécessaire à l'époque d'introduire des quotas.

Pour ce qui est des conseils d'administration des établissements publics, la situation s'avère plus difficile du fait que les membres sont nommés pour une durée de plusieurs années. L'introduction de quotas n'entraînerait donc pas un changement immédiat, puisqu'il faudrait attendre que des postes soient vacants. Le taux de femmes dans ces conseils d'administration ne s'élève qu'à 15,6% ; dans 14 conseils sur plus de 70 ne siège aucune femme, 39 de ces conseils comptent parmi leurs membres une femme.

Pour les entreprises du secteur privé, 20% des membres du conseil d'administration sont des femmes (cf. ci-dessus ; en France : 22% avec quota). Ce taux ne fait que 10% pour les entreprises avec participation étatique.

Madame la Ministre constate qu'une bonne mixité dans les organes de direction des entreprises n'est pas seulement bénéfique, en ce qui concerne les chiffres d'affaires, mais également au climat de travail.

Dans ce contexte, un plan d'action a été récemment élaboré par le Ministère avec l'ABBL (Association des Banques et Banquiers, Luxembourg) et la FEDIL (Business Federation Luxembourg, Fédération des industriels luxembourgeois). L'oratrice propose aux députés d'inviter des représentants des deux organismes à un échange de vues au sujet de leur plan d'action. Une charte allant dans le même sens a été signée avec l'ABBL.

Sur l'initiative du Ministère de l'Égalité des chances a été mis en place un réseau, appelé « Diversity in Business » (DivBiz ; cf. site du Ministère). Ce réseau regroupe une série d'acteurs, à savoir actuellement l'ABBL, la FEDIL, la FFCEL (Fédération des femmes cheffes d'entreprise du Luxembourg), les Femmes Leaders Luxembourg, la Maison du Coaching, Mentoring et Consulting a.s.b.l., le CEPS et McKinsey Luxembourg.

D'autres actions du Ministère sont le lancement des campagnes Megapower et Megafamily ; concernant cette dernière, il y a lieu d'insister sur la collaboration des patrons pour assurer une plus grande flexibilité aux femmes souhaitant participer à la prise de décision et/ou à la vie politique et pour leur permettre ainsi de concilier vie familiale et vie professionnelle. Et surtout, le soutien de ces femmes par leur partenaire, celui-ci prenant plus de responsabilité à la maison, est indispensable.

Les actions positives restent un instrument efficace de collaboration avec les entreprises. Au début, une enquête de satisfaction est menée auprès du personnel, qui inclut aussi une comparaison des salaires. Un plan d'action est établi ensuite.

Madame la Ministre réitère son intention déjà exprimée dans le passé d'introduire des quotas si une amélioration ne se dessine pas d'ici 2014. Les entreprises doivent néanmoins bénéficier d'une certaine flexibilité, notamment en fonction du secteur (ainsi, on retrouve moins de femmes dans les entreprises du secteur de la construction).

Un député pose la question des aspects juridiques de l'introduction de quotas. Madame la Ministre fait remarquer dans ce contexte que des quotas ne pourront pas facilement être introduits dans des filiales d'entreprises dont le siège social se trouve à l'étranger. L'introduction de quotas dans ces entreprises doit se faire au niveau européen. Il serait plus utile de se concentrer sur des entreprises établies dans notre pays et ayant au moins 500 salarié(e)s ou un certain chiffre d'affaires.

La représentante du groupe parlementaire initiateur de la résolution propose à la Commission d'inviter à un échange de vues :

- Mme Viviane Reding, vice-présidente de la Commission européenne,
- une représentante du Female Board Pool,
- une représentante du secteur privé, en songeant spécialement aux entreprises qui ont déjà mis en œuvre des actions du Ministère (ING, Librairie Ernster),
- une ambassadrice, par exemple du Danemark, de Finlande ou du Royaume-Uni, pour exposer la situation dans son pays.

Il peut aussi être réfléchi à l'utilité de réunions jointes avec d'autres commissions, par exemple avec la Commission juridique pour discuter les aspects juridiques.

Un membre de la Commission se rallie à Madame la Ministre pour se tourner vers les comités de direction. En effet, les conseils d'administration des grandes entreprises se trouvent souvent à l'étranger et sont composés d'étrangers qui représentent du capital étranger.

Un autre député juge utile que la Commission se tienne au courant de la consultation publique lancée par Mme Viviane Reding, avant d'inviter la Commissaire à un échange de vues.

S'agissant de la situation dans les conseils d'administration des établissements publics, par quelles mesures le taux de femmes peut-il être augmenté ? L'orateur rappelle que Mme Reding préconise, entre autres, la non distribution de jetons de présence tant que les conseils d'administration ne présentent pas un certain taux de femmes parmi leurs membres.

Un député indique qu'il existe un texte de loi en matière de jetons de présence pour les représentants de l'Etat dans les conseils d'administration ; or, ce texte n'a jamais été appliqué jusqu'à présent. Une autre remarque s'impose, en ce qui concerne la composition des conseils d'administration des établissements publics. La loi qui crée l'établissement public prévoit aussi la composition de son conseil d'administration, qui comprend notamment des représentants ministériels. Ainsi, si un ministère ne dispose pas ou d'un nombre insuffisant de femmes aux fonctions dirigeantes prévues pour faire partie du conseil d'administration, un quota s'avère inefficace. Il convient alors d'agir au niveau des postes de direction, comme l'a déjà dit Madame la Ministre, et de nommer plus de femmes à ces postes.

Une députée rend attentif au fait que, en considérant certains textes législatifs, la fonction publique peut cependant aussi servir de modèle au secteur privé. L'établissement d'un état des lieux européen pourrait aider à déterminer les mesures qui pourraient être prises au Luxembourg. En passant, l'oratrice mentionne que bon nombre de services clubs, qui comptent beaucoup de dirigeants d'entreprise parmi leurs membres, ne s'ouvrent pas aux femmes.

S'agissant de modèles étrangers, Madame la Ministre déclare que le système suédois ne saurait être appliqué au Luxembourg. En effet, il est inconcevable en temps de crise économique de fermer une entreprise au motif qu'elle n'atteint pas le quota fixé pour la représentation de femmes au conseil d'administration. La non attribution des jetons de présence est sans doute préférable.

Un membre de la Commission précise que, pour les établissements publics du domaine de la sécurité sociale, ce sont les partenaires sociaux qui désignent la plupart des membres des conseils d'administration.

L'orateur prévient d'une inégalité qui serait créée par la limitation du système de quotas aux entreprises cotées en bourse, comme le prévoit la Commissaire européenne. Une telle inégalité entre entreprises cotées et entreprises non cotées devrait avoir un fondement juridique pour se justifier.

Madame la Ministre mentionne aussi l'idée encore vague d'établir une liste « blame and shame » des entreprises.

Luxembourg, le 3 avril 2012

La Secrétaire,  
Marianne Weycker

Le Président,  
Jean-Paul Schaaf