

N° 6892<sup>1</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

**PROJET DE LOI**

**ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions  
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et  
portant**

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre  
2007 portant réglementation du financement des partis  
politiques**

\* \* \*

**SOMMAIRE:***page*

- |  |                   |
|--|-------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères</li> <li>2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence</li> <li>3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (23.11.2015) .....</li> </ol> </li> <li>2) Avis de la Chambre des Salariés sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères</li> <li>2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence</li> <li>3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (11.12.2015) .....</li> </ol> </li> </ol> | <p>2</p> <p>4</p> |
|--|-------------------|

- 3) Avis du Conseil national des femmes du Luxembourg sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant
1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères
  2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence
  3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (14.12.2015)..... 8

\*

### **AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYÉS PUBLICS**

**sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal  
ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du  
Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et  
portant**

- 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères**
- 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence**
- 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

(23.11.2015)

Par dépêche du 13 octobre 2015, Madame le Ministre de l'Égalité des chances a demandé, „*dans les meilleurs délais*“ bien évidemment, l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi et le projet de règlement grand-ducal spécifiés à l'intitulé.

Le projet de loi est en relation directe avec le Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, adopté par le gouvernement en conseil le 6 mars 2015, et dans lequel chaque département ministériel a été invité à identifier trois à cinq objectifs spécifiques à réaliser en matière d'égalité des femmes et des hommes. Si un certain nombre de mesures y prévues ne nécessitent pas l'intervention du législateur, d'autres réclament des modifications de lois et de règlements grand-ducaux existants, dont notamment ceux devant être adaptés par les textes sous avis.

Ainsi, le projet de loi vise d'abord à modifier et à compléter les dispositions du Code du travail quant aux points suivants:

- a. les demandes pour une majoration de certaines aides à l'embauche de personnes appartenant au sexe sous-représenté ne seront plus soumises pour avis au STATEC, mais seront directement adressées au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, ceci pour accélérer et simplifier la procédure administrative;
- b. dans le cadre du programme des actions positives, auquel peuvent participer les entreprises à titre volontaire, la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision sera dorénavant un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel;
- c. dans le même cadre, la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans les entreprises sera dorénavant également un tel critère;
- d. des dispositions relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes seront inscrites au Code du travail.

L'article 2 du projet de loi a pour objet de transposer la volonté du gouvernement d'obliger les partis politiques à „garantir un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures sujettes au financement des partis“. Le financement sera ainsi adapté proportionnellement au nombre de candidats du sexe sous-représenté.

Le projet de règlement grand-ducal, en relation directe avec le projet de loi susmentionné, réalise notamment deux mesures prévues par le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018:

- a. la révision des missions du Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes: les membres de ce comité auront dorénavant la fonction de „correspondant des politiques d'égalité“ entre leur ministère de ressort et le Ministère de l'égalité des chances, tandis qu'ils sont déchargés de leur mission de consultation sur les projets de loi susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes;
- b. l'obligation de mettre en place une „cellule de compétences en genre“ dans chaque ministère est supprimée, entre autres en raison du dédoublement de certaines des missions de ces cellules avec celles du Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes ou avec celles des délégués à l'égalité.

Les deux projets sous avis appellent les observations suivantes de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

### Quant au fond

La Chambre ne peut que soutenir toute mesure qui vise à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, ceci d'autant plus que le projet de loi apporte essentiellement des modifications au Code du travail en y prévoyant des mesures concernant en premier lieu les employeurs du secteur privé. En effet, comme il existe toujours dans ce secteur des inégalités entre les sexes, aussi bien quant à l'embauche que quant au salaire, toute mesure législative cherchant à éliminer toute sorte de discrimination ne peut qu'être approuvée.

Dans ce contexte, la Chambre des fonctionnaires et employés publics saisit l'occasion pour souligner qu'en matière d'égalité entre hommes et femmes, la Fonction publique sert sans aucun doute d'exemple en ce qui concerne le recrutement et la rémunération de ses agents. Les mesures prévues par le projet de règlement grand-ducal sous avis illustrent bien les efforts qui sont faits au sein des administrations et des ministères pour intégrer la notion d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les démarches.

### Quant à la forme

La Chambre tient à présenter certaines observations d'ordre formel concernant le commentaire des articles annexé au projet de règlement grand-ducal lui soumis pour avis, même si celui-ci n'a en principe aucune valeur juridique:

- au quatrième alinéa du commentaire de l'article 1<sup>er</sup>, le verbe „consulter“ doit être conjugué au féminin („la personne en question pourra être consultée“);
- au neuvième alinéa du commentaire du même article, il y a lieu d'écrire „le quatrième point de l'article 1<sup>er</sup> ~~supprime~~ (...)“ et „(...) les cellules de compétences en genre n'ont pas été mises en place (...)“;
- au troisième alinéa du commentaire de l'article 2, il y a lieu de fermer les guillemets après le mot „coopération“;
- à l'alinéa suivant, il faut écrire „ministère ayant la Police dans ses attributions“ et les guillemets doivent être fermés après le mot „attributions“.

Comme la Chambre des fonctionnaires et employés publics soutient toute mesure visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, elle n'a pas d'autres objections particulières à présenter et elle approuve par conséquent les projets lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 23 novembre 2015.

Le Directeur,  
G. MULLER

Le Président,  
R. WOLFF

## **AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

**sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant**

- 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères**
- 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence**
- 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

(11.12.2015)

Par lettre du 13 octobre 2015, réf.: 2866, Madame Lydia Mutsch, ministre de l'Égalité des chances, a soumis le projet de loi et le projet de règlement grand-ducal sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

\*

### **LE PROJET DE LOI**

1. Le projet de loi a pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, de modifier le Code du travail, ainsi que l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

#### **Les modifications du Code du travail**

##### *Sexe sous-représenté*

2. Le code du travail prévoit une majoration de certaines aides à l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi pour le cas où les personnes à embaucher appartiennent au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés.

Au stade actuel de la législation, la demande de l'employeur est à adresser au ministère de l'Égalité des chances. Les services de ce dernier continuent la demande pour prise de position au STATEC. Après réception, la demande de l'employeur, accompagnée de l'avis du STATEC, est continuée pour prise de décision au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Afin d'accélérer la procédure et sur un arrière-fond de simplification administrative, le présent projet de loi prévoit que la demande de l'employeur sera à adresser directement au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

##### *Actions positives*

3. La stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, adoptée par le Gouvernement en automne 2014, prévoit que les entreprises qui ne sont soumises à aucune contrainte légale en la matière, sont encouragées à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Depuis janvier 2015, le Ministère de l'Égalité des chances demande aux entreprises désirant participer au programme des actions positives des indications sur la composition actuelle en termes de genre de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après obtention de l'agrément ministériel.

Le présent projet formalise cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision un

critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

4. Une autre pratique administrative en vigueur depuis 2012 consiste à imposer aux entreprises qui participent au programme des actions positives l'utilisation du logiciel „LOGIB-LUX“ qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

Les entreprises ne sont pas obligées de dévoiler les résultats de l'analyse de leurs salaires mais uniquement une preuve qu'elles ont utilisé le logiciel.

Le présent projet propose de formaliser également cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans l'entreprise un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

**La CSL approuve ces exigences supplémentaires dans la procédure des actions positives qui ne peuvent qu'aider à améliorer l'impact de ces actions.**

### *Egalité de salaire entre hommes et femmes*

5. Le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 dispose que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Bien qu'en diminution constante depuis des années, l'inégalité salariale se situe aujourd'hui au Luxembourg autour de 8% en défaveur des femmes.

Le programme gouvernemental de 2013 retient que „*Les inégalités salariales entre femmes et hommes seront abolies par la force de la loi.*“.

Dans ce contexte le présent projet de loi a pour objet d'inscrire au Code du travail les dispositions générales relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes.

6. Le projet de loi propose le texte suivant:

#### **„Chapitre V.– Egalité salariale entre les hommes et les femmes**

**Art. L.225-1.** *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.*

**Art. L.225-2.** *Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire tel que défini à l'alinéa premier de l'article L.221-1.*

**Art. L.225-3.** *(1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable composé de leurs connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de leurs capacités découlant de l'expérience acquise, de leurs responsabilités et de leur charge de travail physique ou psychique respectives.*

*(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.*

*Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.*

**Art. L.225-4.** *Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sens du présent Chapitre.*

**Art. L.225-5.** *L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions du présent Chapitre.*

**Art. L.225-6.** *Les employeurs qui n'ont pas respecté les dispositions du présent Chapitre sont passibles d'une amende de 251 à 25.000 euros.*

*Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.*

**La CSL approuve pleinement l'inscription du principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes au travail dans le Code du travail.**

La problématique de l'inégalité salariale entre femmes et hommes réalisant un travail de valeur égale, constitue un réel problème auquel de nombreux salariées et salariés sont confrontés dans la pratique, notamment lorsqu'il s'agit de fixer leur salaire en application de la grille de salaire contenue dans leur convention collective de travail.

Dans la pratique, de nombreux problèmes d'inégalités de salaire entre femmes et hommes sont recensés au détriment des travailleurs à temps partiel, lesquels, dans la majorité des cas, sont des femmes.

La CSL estime ainsi qu'il sera très important de mettre l'accent sur le contrôle qui sera effectué par l'ITM en matière d'égalité salariale.

Il sera en effet indispensable que l'ITM procède à des contrôles réguliers pour vérifier et assurer le respect de la loi en matière d'égalité de salaire.

Dans les entreprises où ces contrôles révèlent un doute quant à l'égalité de salaire entre femmes et hommes, l'ITM devrait alors pouvoir imposer à l'entreprise de vérifier la situation en l'obligeant à utiliser le logiciel „LOGIB-LUX“ qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

Suite à une demande de contrôle de l'égalité salariale adressée par la délégation du personnel d'une entreprise à l'ITM, celle-ci devrait être obligée d'intervenir et faire procéder aux contrôles nécessaires via le logiciel „LOGIB-LUX“.

#### **Représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales**

7. Le programme gouvernemental de 2013 prévoit que „*Les partis de la coalition modifieront la loi sur le financement des partis politiques en introduisant l'obligation pour les partis politiques de garantir un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures sujettes au financement des partis. Des sanctions financières seront prévues en cas de non-respect des minima imposés. La loi entrera en vigueur pour les prochaines élections législatives.*“.

Le présent projet de loi a pour objet de transposer cet accord politique dans la législation sur le financement des partis politiques en modifiant l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

8. Le texte suivant est proposé:

„L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue au point 2, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections législatives, des listes comprenant au moins 24 candidats de chaque sexe.

*Le montant de la dotation est diminué à*

- 95% de la dotation si le parti politique présente pour les élections législatives, des listes comprenant 23 candidats d'un seul sexe;
- 90% de la dotation s'il présente des listes comprenant 22 candidats d'un seul sexe;
- 85% de la dotation s'il présente des listes comprenant 21 candidats d'un seul sexe;
- 80% de la dotation s'il présente des listes comprenant 20 candidats d'un seul sexe;
- 70% de la dotation s'il présente des listes comprenant 19 candidats d'un seul sexe;
- 60% de la dotation s'il présente des listes comprenant 18 candidats d'un seul sexe;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 17 candidats d'un seul sexe;
- 40% de la dotation s'il présente des listes comprenant 16 candidats d'un seul sexe;
- 30% de la dotation s'il présente des listes comprenant 15 candidats d'un seul sexe;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant moins de 15 candidats d'un seul sexe.

L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue au point 3, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections européennes, des listes comprenant 3 candidats de chaque sexe.

*Le montant de la dotation versée est diminué à*

- *75% de la dotation s'il présente des listes comprenant 2 candidats d'un seul sexe;*
- *50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 1 candidat d'un seul sexe;*
- *25% de la dotation s'il présente des listes comprenant uniquement des candidats d'un seul sexe.*"

**9. La CSL approuve le présent projet de loi, sous réserve de ses suggestions formulées au point 6.**

\*

### **LE PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL**

10. Un projet de règlement grand-ducal accompagne le projet de loi.

11. Il a pour objet de modifier le règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères, ainsi que le règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence et d'abroger le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

**12. La CSL n'a pas d'observations à formuler quant au projet de règlement grand-ducal.**

Luxembourg, le 11 décembre 2015

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

\*



## AVIS DU CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU LUXEMBOURG

sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant

1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères
2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence
3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

(14.12.2015)

### INTRODUCTION

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a pris connaissance du dépôt du projet de loi n° 6892. Le présent avis a été adopté le 14 décembre 2015 par son Conseil d'Administration.

Il se base sur les analyses et positions du CNFL telles que notamment formulées dans son avis sur le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et analyse les modifications législatives avant de commenter les modifications réglementaires qui accompagnent le projet de loi.

De façon générale, le CNFL ne peut s'empêcher de constater une nouvelle fois l'incohérence qui subsiste d'un point de vue sémantique. Le Gouvernement continue, en effet, à mélanger les expressions „égalité des chances entre femmes et hommes“ et „égalité entre femmes et hommes“. Afin d'établir une cohérence sur ce point, le CNFL recommande l'utilisation systématique de l'expression „égalité“ qui est plus concrète que „l'égalité des chances“.

\*

### I. MODIFICATIONS LEGISLATIVES

#### 1. Article 1<sup>er</sup> Les modifications du Code du Travail

##### 1. Egalité de salaire entre femmes et hommes

Comme annoncé dans le programme gouvernemental et réitéré dans le Plan d'égalité des femmes et des hommes, le Gouvernement entend abroger le Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 et conférer une valeur légale à l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Le CNFL félicite le Gouvernement de cette démarche.

Selon le programme gouvernemental, l'objectif du Gouvernement est d'éliminer l'écart salarial entre femmes et hommes. Le CNFL doute fortement que donner force de loi au principe suffise à atteindre à lui seul cet objectif. Aussi tient-il à réitérer sa revendication qui consiste en une modification supplémentaire du Code du Travail en y introduisant l'établissement obligatoire d'un plan d'égalité entre femmes et hommes dans toute convention collective. En l'état actuel, les partenaires limitent leur engagement à la simple reproduction du verbe de la loi sans réellement mettre en place des mesures pour combattre les inégalités entre femmes et hommes.

Le CNFL est d'avis que le présent projet de loi constitue une réelle opportunité pour combattre les inégalités de salaires entre femmes et hommes et insiste donc pour qu'un amendement soit apporté à l'Art. 1 du projet de loi. Il aimerait attirer l'attention sur les instruments en vigueur en France.

D'autres voies peuvent être analysées. A titre d'exemple, l'Article 2242-5-1 du Code du Travail français stipule: *Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle*



mentionné à l'article L. 2242-5<sup>1</sup> ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord. Sachant qu'au Luxembourg, environ 50% des salarié-e-s sont couvert-e-s par une convention collective de travail, l'approche française a, selon le CNFL, l'avantage d'inclure un plus grand nombre de salarié-e-s, tout en considérant que le seuil en terme de salarié-e-s pourrait être adapté à la situation luxembourgeoise.

Un instrument supplémentaire intéressant est l'accord entre partenaires sociaux qui met en oeuvre les principes législatifs. A titre d'exemple, citons, pour la France, l'**Accord du 6 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**<sup>2</sup>.

Le CNFL constate que le projet de loi ne se limite pas à une transcription pure et simple du Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974. Il semblerait en effet, que pour certains aspects, le gouvernement se soit inspiré de la législation française en vigueur.

Ainsi en va-t-il de l'ajout des composantes de „*valeur égale*“ qui reprend quasi mot pour mot l'Article L.3221-4 du Code du Travail français. Le CNFL apprécie cet ajout qui donnera des lignes directrices claires aux juridictions appelées à apprécier cette notion.

Le CNFL propose un autre ajout à l'Art. L.225-3, du Code du Travail. Au deuxième alinéa du paragraphe (2), il propose de reprendre les dispositions de la Directive refonte 2006/54/CE qui, en son Article 4 stipule „*En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe*“. Le CNFL demande à ce que „*et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe*“ soit ajouté en fin de phrase. Cet ajout invite à une attitude proactive dans l'établissement de systèmes de classification.

Etant donné qu'en cas d'adoption du projet de loi, toute contestation née de l'application du nouveau Chapitre du Code de Travail sera de la compétence des juridictions compétentes en matière de louage de services, il est logique que l'article d'attribution de juridiction de l'actuel Règlement grand-ducal ne soit pas repris. Il en va de même de la „*sanction*“ réglementaire de substitution de la rémunération la plus élevée à la rémunération entachée de nullité.

Le CNFL est d'avis que les amendes introduites par le projet de loi sont adéquates et dissuasives. Il en félicite le Gouvernement.

Toutefois, afin de rester cohérent et d'assurer une transposition correcte du droit européen, le CNFL insiste à ce qu'il soit précisé que les dispositions horizontales de la Directive 2006/54/CE sont d'application en matière d'égalité salariale. Ceci peut se faire, soit en opérant un renvoi au titre IV du Livre II, soit en ajoutant les dispositions pertinentes au nouveau Chapitre.

## 2. Sexe sous-représenté

Le CNFL approuve l'allègement de procédure projeté.

## 3. Actions positives

Le CNFL approuve les deux ajouts projetés en vue de l'approbation des projets.

## 2. Art. 2 Les modifications apportées au niveau du financement des partis politiques

L'exposé des motifs fait référence aux listes électorales, alors que le projet de loi traite bien entendu des listes des candidat-e-s.

Le 10 novembre 2014, le CNFL a adopté son avis sur les mesures annoncées dans le domaine de la promotion de l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décision. Le développement repris ci-dessous reprend cet avis en son volet „*prise de décision politique*“.

1 [http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=809F7BF36340C4AAED6806918CBB80D1.tpdila15v\\_2?ci dTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGARTI000023035188&dateTexte=&categorieLien=cid](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=809F7BF36340C4AAED6806918CBB80D1.tpdila15v_2?ci dTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGARTI000023035188&dateTexte=&categorieLien=cid)

2 [http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do?jsessionid=81DE56FA25B183EB17FF39F6AF911085.tpdjo05v\\_22?ci dTexte=KALITEXT000026422051&idArticle=KALIARTI000026422075&dateTexte=29990101&categorieLien=cid](http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do?jsessionid=81DE56FA25B183EB17FF39F6AF911085.tpdjo05v_22?ci dTexte=KALITEXT000026422051&idArticle=KALIARTI000026422075&dateTexte=29990101&categorieLien=cid)

Ainsi qu'annoncé tant par le programme gouvernemental que par la stratégie présentée par le Ministère de l'Égalité des chances, il est prévu d'instituer un seuil de 40% de candidat-e-s du même sexe sur les listes de candidat-e-s aux élections législatives.

Ce seuil tout comme la sanction préconisée correspondent aux attentes du CNFL. Le CNFL regrette toutefois vivement que le seuil ne soit pas appliqué à chaque circonscription prise séparément. Cette approche risque de sérieusement mettre à mal la promotion globale de la participation des femmes à la prise de décision politique. Il insiste auprès du Gouvernement afin qu'il modifie son approche à la lumière des analyses par circonscriptions faites dans les *Observatoires de la participation politique des femmes*.<sup>3</sup>

Le CNFL constate que le projet de loi propose un seuil de 50% pour les élections européennes. En tant que militant pour la parité, il ne peut qu'en féliciter le Gouvernement.

Cette mesure aura uniquement un impact sur les listes des candidat-e-s aux élections législatives et européennes. Or, le niveau communal n'est pas à négliger. Les Observatoires de la participation politique des femmes aux élections communales renseignent sur un déséquilibre flagrant à ce niveau.

Partant, le CNFL tient à réitérer sa demande d'analyser la possibilité d'instaurer des seuils sur les listes de candidat-e-s au niveau communal quitte à recourir à une sanction différente de celle sur le point d'être mise en place aux niveaux national et européen. Le CNFL rappelle également sa revendication d'instaurer une composition paritaire des commissions consultatives communales.

Enfin, le CNFL est conscient que cette mesure n'assurera pas automatiquement une représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans la prise de décision politique au Luxembourg. Notre système électoral ne permet pas un tel automatisme. Mais le signal posé par le Gouvernement est un signal fort et adapté à notre système et cela réjouit le CNFL.

Le CNFL est d'avis que des mesures de sensibilisation sont utiles et complémentaires aux mesures contraignantes. Il encourage le Gouvernement à intensifier ses efforts dans ce domaine.

\*

## II. MODIFICATIONS REGLEMENTAIRES

### PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

**ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant**

- 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères**
- 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence**
- 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

**1. *Modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères***

Le projet de modification comprend deux volets.

Il supprime les cellules de compétence en genre au motif que „*les missions très ambitieuses de ces cellules, le dédoublement de certaines missions avec celles du Comité interministériel respectivement des délégués à l'égalité, le manque d'agents ayant une expertise en la matière et surtout la surcharge de travail des agents (...), les cellules de compétences en genre n'ont été mises en place que de manière très sporadique depuis 1996 et n'ont jamais fonctionné dans la grande majorité des ministères*“.

<sup>3</sup> <http://www.cnfl.lu/site/obspublications.html>

L'introduction des cellules de compétence en genre avait, à l'époque, été très bien accueillie par les acteurs et les actrices dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes dont le CNFL. Cette mesure était perçue comme la volonté de mettre en place des structures ambitieuses en matière d'égalité entre femmes et hommes et donc un signe fort de la part du pouvoir politique. Très rapidement, on a malheureusement dû constater que le Gouvernement ne s'était pas donné les moyens à ses ambitions. Le CNFL a, à maintes reprises, demandé le renforcement des moyens tant financiers qu'humains des cellules de compétences afin de pouvoir donner une réalité à celles-ci. Il constate que cet appel n'a pas été entendu. En l'état actuel des choses, il est d'avis que la suppression des cellules de compétence en genre présente au moins la situation réelle tant en ce qui concerne la volonté politique que les moyens disponibles.

En deuxième lieu, le projet modifie les missions du comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes. Tout comme pour les cellules de compétence en genre, la raison avancée pour cette modification est le manque de moyens du comité pour mener à bien sa mission. Tout comme pour les cellules de compétences en genre, il est fait état d'une quasi inactivité de ce même comité.

De façon générale, le constat du CNFL est similaire à celui établi pour ce qui est de la suppression des cellules de compétence. Le projet a le mérite de ne pas „faire semblant“. Il reflète la situation réelle.

Ce constat amène toutefois le CNFL à se questionner sur les mécanismes qui permettront d'assurer à l'avenir la mission actuelle du comité „d'analyser tous les projets de loi, susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes. Il en analyse les conséquences respectives sur les femmes et les hommes et la neutralité de la terminologie au regard du sexe“. Cette mission pourra sans doute être assumée par le Comité du Travail Féminin, autre comité doté de faibles moyens, pour ce qui est de son domaine de compétence. Mais qu'en est-il des autres domaines? Dans ce contexte, le CNFL insiste une nouvelle fois sur le fait que l'écrasante majorité des avis émis par le Comité du Travail Féminin sont la résultante d'auto-saisines, ce qui amène le CNFL à regretter le manque d'intérêt accordé à ce comité par le Gouvernement. Le CNFL en est à se demander s'il ne serait pas envisageable d'introduire une obligation de consultation du comité. Ceci vaut bien entendu également pour l'autre mécanisme à mettre en place pour les projets de loi qui se situent en dehors du domaine de compétence du Comité du Travail Féminin. Il insiste une nouvelle fois à ce que les organes chargés de ces missions soient dotés des moyens adéquats afin de pouvoir assurer un travail compétent de qualité.

Le CNFL aimerait attirer l'attention sur une incohérence entre les dispositions modificatives et le commentaire des articles. Selon le commentaire des articles le deuxième point de l'Art. 1<sup>er</sup> du projet de Règlement grand-ducal mettrait fin à la participation automatique du/de la déléguée de l'emploi féminin de l'Administration de l'emploi aux travaux du Comité. Or, ceci n'est pas prévu par le texte proposé étant donné que le deuxième point de l'Art. 1<sup>er</sup> supprime uniquement l'obligation faite aux membres du Comité de relever de la cellule de compétences en genre de leur ministère respectif.

## **2. Modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence**

Une première remarque est d'ordre purement formel. Le nouvel Art. 1. du règlement grand-ducal fait état de quatre représentants du Gouvernement alors que l'énonciation présentée renseigne sur cinq représentants. Cette erreur doit être corrigée.

Le CNFL souscrit à l'ajout de représentant-e-s du/de la ministre ayant la police dans ses attributions et de représentant-e-s des services agréés prenant en charge les auteur-e-s de violence domestique. Ayant constaté une sensibilité accrue ces dernières années sur la protection des auteur-e-s de violence domestique, il tient, dans le présent avis, à insister sur l'absolue nécessité d'assurer, prioritairement, une protection aussi complète que possible aux victimes directes et indirectes. Le CNFL ne saurait souscrire à une évolution tendant à entamer cette protection en faveur de celle des auteur-e-s tout en souscrivant bien entendu à des mesures et actions ayant pour objectif de permettre aux auteur-e-s de travailler sur leur comportement violent.

Enfin, vue la mission très sensible du comité, le CNFL propose d'envisager, à l'instar de ce qui se fait dans bon nombre d'autres organes, la possibilité d'émettre des avis minoritaires.

Luxembourg, le 14 décembre 2015

