



L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

un enjeu stratégique
pour votre entreprise



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



ACTIONS POSITIVES

SOMMAIRE

3

Taina BOFFERDING

Ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes

ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

4

Georges ENGEL

Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

LES ENTREPRISES ONT PRIS LEUR RESPONSABILITÉ

5

LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES, UN MOTEUR DÉCISIF POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

6

L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES, UNE PERSPECTIVE POUR VOTRE SOCIÉTÉ ?

12

ZOOM SUR LA LÉGISLATION

15

COMMENT AGIR ?

17

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, OÙ EN ÊTES-VOUS ?

Préface

Taina BOFFERDING

Ministre de l'Égalité entre
les femmes et les hommes



ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

« L'égalité des genres est essentielle si nous voulons que nos économies et nos sociétés prospèrent. Il est important de continuer à agir pour un bien-être collectif »

Si l'égalité entre femmes et hommes est ancrée dans la législation depuis longtemps, c'est aujourd'hui seulement que le Luxembourg peut se féliciter d'approcher un équilibre au sein des entreprises, tant au niveau des salaires qu'au niveau de la prise de décision et de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Les campagnes de sensibilisation initiées par le gouvernement, les programmes d'accompagnement et les mesures d'incitation en matière d'égalité sont autant de moyens qui ont permis de mettre en lumière la complémentarité des talents dans l'emploi.

L'égalité entre les genres est un moteur de croissance économique et d'emplois productifs.

C'est sur cet arrière-fond que nous devons continuer à mettre à profit la diversité du savoir-faire des femmes et des hommes et développer leur potentiel humain sur le marché de l'emploi.

J'espère que cette brochure vous inspire dès à présent à vouloir créer une véritable culture de l'égalité au sein de votre structure.

Préface

Georges ENGEL

Ministre du Travail, de l'Emploi et de
l'Économie sociale et solidaire



LES ENTREPRISES ONT PRIS LEUR RESPONSABILITÉ

Le Luxembourg a pris ces dernières années en ce qui concerne l'équité diverses initiatives qui avaient toutes un but commun : établir l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Je me réjouis de constater que les dernières statistiques nous montrent que le Luxembourg est parmi les pays en Europe où cette égalité salariale est devenue une réalité. C'est grâce au engagement de nombreux acteurs politiques et sociétaux qu'on a pu atteindre ce but.

Il faut également remercier les entreprises qui ont pris leur responsabilité. Cela montre que le cadre juridique clair et précis que le Gouvernement a imposé ces dernières années a porté ses fruits.

Or, il ne faut pas se reposer sur ses lauriers. Dans un monde du travail qui se trouve en pleine mutation, les responsables politiques doivent veiller à ce que les droits des salariés soient à tout moment respectés. Ceci concerne également le domaine de l'égalité.

Nous devrions donc continuer nos efforts en matière d'égalité entre femmes et hommes, surtout dans le milieu professionnel.

LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES, UN MOTEUR DÉCISIF POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

Les petites et moyennes entreprises (PME), comptant quelques 32 000 entreprises et employant actuellement près de 210 000 personnes, représentent un peu plus de cinquante-cinq pour cent de l'emploi intérieur du Luxembourg.

En cela elles constituent un pilier décisif pour mettre en lumière les bienfaits de l'égalité entre les genres sur le marché de l'emploi et partant favoriser l'innovation sociale. L'égalité des genres peut ainsi être considérée comme une des solutions pratiques et efficaces qui répondent aux défis contemporains du monde du travail.

Chères employeuses, chers employeurs et salarié-e-s, afin de vous aider à mener des actions concrètes en faveur de l'égalité et à vous impliquer au quotidien dans la mise en place d'une démarche sociétale fondée sur l'égalité entre les genres le Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, en partenariat avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a élaboré cette courte brochure pratique, spécialement adaptée aux PME.



L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES, UNE PERSPECTIVE POUR VOTRE SOCIÉTÉ ?



« C'est une affaire de grands groupes. »

Aussi, mais pas seulement. Comme les PME ne représentent pas moins de cinquante-cinq pour cent de l'emploi intérieur du Luxembourg, et en raison justement de leur taille épurée en termes d'effectif, elles aspirent à rendre l'égalité entre les genres plus tangible. Promouvoir l'égalité entre les genres tant au niveau du traitement, que de la prise de décision et de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée permet de créer de véritables synergies au niveau du savoir-faire et du talent et de se mettre au service de l'innovation.

Suivez les entreprises qui ont osé le changement sur le QR code ci-contre.



« On n'a pas le temps, on a déjà le nez dans le guidon ! »

C'est pourquoi le Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes vous propose le programme des Actions Positives afin de vous épauler dans votre démarche vers une meilleure égalité entre les genres. Construire un environnement équitable, durable et solidaire est un cheminement qui doit s'enclencher progressivement, à partir d'actions de sensibilisation simples.



Égalité : un sujet à partager dans toute l'entreprise

L'objectif est de créer une véritable synergie : plus le nombre de personnes impliquées sera élevé, plus la démarche égalité aura un impact fort.

Une démarche égalité vertueuse se fonde sur 3 engagements :

- I) la transparence : communiquez à toutes les étapes, vers tous les publics ;
- II) l'équivalence : le point de vue d'un-e secrétaire vaut autant que celui d'un-e responsable ;
- III) la convivialité : proposez un cadre détendu et qui ne culpabilise personne.

Les bonnes pratiques

- Organisez un temps de discussion au sein de votre entreprise sur le thème de l'égalité (lors d'une réunion, mais aussi pendant un déjeuner, une pause-café, etc.). Recueillez les avis et les suggestions sur la méthode, les actions, etc.
- Interrogez vos salarié-e-s sur leurs ressentis concernant la situation des femmes et des hommes dans votre entreprise. Vous pouvez aussi réunir spécifiquement un groupe de femmes et un groupe d'hommes pour écouter leurs préoccupations.
- Montez un groupe de travail transversal qui va mettre en place la démarche égalité : avec des membres de la direction, des salarié-e-s, des représentant-e-s syndicaux-ales, des personnes de différents services ou métiers, etc.
- Identifiez les personnes qui ont déjà exprimé des idées sur le sujet et proposez-leur d'intégrer le groupe de travail.
- Le groupe pourra décider de nommer un-e référent-e égalité.
- Assurez un portage de la démarche par la direction, qui exprimera un soutien affirmé et visible.
- Prévoyez des temps forts pour incarner la démarche égalité. Par exemple : organisez un événement de lancement, comme un petit-déjeuner convivial ou l'intervention d'un-e expert-e.
- Installez des boîtes à idées à l'attention des salarié-e-s, matérielles ou électroniques, qui puissent garantir la facilité d'usage et l'anonymat.



Une démarche égalité s'avère passionnante quand elle agit comme un levier qui fait vivre la démocratie sociale, en impliquant largement les acteurs et les actrices de l'entreprise. En effet, chacun-e, quels que soient sa fonction et son niveau hiérarchique, est concerné-e par les enjeux d'égalité et peut en tirer des bénéfices individuels et collectifs.

« Ce n'est pas un enjeu stratégique. »



Au contraire, les salarié-e-s sont au cœur de votre processus de création de valeur. L'égalité entre les genres est ainsi, un levier pour améliorer la performance globale de votre entreprise en termes de capital économique et humain et pour créer un environnement de travail sain et mobilisateur. Les salarié-e-s peuvent se déployer dans leur travail en considération de leurs compétences et non pas en fonction de leur genre.



Vous êtes conscient-e des avantages stratégiques qu'une égalité réelle procurera à votre entreprise et vous souhaitez agir. **Comment faire ? Par où commencer ?** Nous vous proposons d'identifier les conditions de succès avant d'aborder plus en détail les grandes étapes de la mise en place d'une démarche égalité.

« On n'a pas les moyens financiers, ça coûte trop cher. »



Nombre d'actions relèvent du bon sens et ne nécessitent pas de ressources financières particulières. En intégrant l'égalité entre les genres dans sa culture de travail, l'entreprise réussira à limiter ses capacités financières au stricte nécessaire. D'autre part toute mesure mise en place, qu'il s'agisse de services de conciergerie facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ou d'une grille de salaire permettant une classification des salaires d'après certains critères prédéfinis, doit être considérée comme un investissement durable et une plus-value pour l'entreprise. Une culture d'entreprise égalitaire n'a finalement pas de prix ! Elle se construit spontanément.

« On n'a pas les ressources humaines suffisantes. »



La première ressource pour une démarche égalité : la volonté. L'engagement de la direction et des salarié-e-s sensibles à ces enjeux permet de constituer une équipe-projet transversale. Une belle manière de fédérer et d'innover ! Cette approche de l'égalité ne va pas solliciter de capacités humaines complémentaires mais il suffit d'encourager le personnel en place à élargir ses connaissances en matière d'égalité de genres. Ceci à travers des formations ciblées mettant en évidence les bienfaits d'une culture d'entreprise égalitaire.

« Cela risque de créer des tensions. »



Alors que certaines personnes risquent de mettre le processus en question, le MEGA reste à vos côtés et ceci tout au long du processus. L'égalité entre les genres ne peut être qu'une plus-value pour une entreprise moderne qui se veut socialement responsable. Elle permet de pallier les différences de traitement au niveau de la rémunération, de la prise de décision et de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. En instaurant une alliance objective entre hommes et femmes à tous les niveaux de la vie sociétariaire, l'égalité favorise la « paix sociale ». Le défi consiste à trouver le meilleur équilibre possible, que ce soit au niveau du salaire (payer le même salaire pour un même travail ou pour un travail de valeur égale), au niveau de la prise de décision en permettant aux femmes de percer le fameux plafond de verre et leur donner les mêmes chances pour occuper des postes à responsabilité, et finalement au niveau de la conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

« Ce n'est pas pour nous ! Dans notre métier, il n'y a que des femmes ou que des hommes. »



Les femmes sont majoritaires dans le domaine des sciences humaines, tandis que les sciences et technologies restent plutôt « masculines ». Certains secteurs économiques sont en effet majoritairement occupés par l'un ou par l'autre sexe. Cependant, encourager la mixité des métiers offrirait à tous une plus grande diversité de choix en termes d'orientation, de formation et de métiers.

La mixité est une clé pour la compétitivité des entreprises. La diversification des profils qui en découle contribue à une plus grande créativité, à une meilleure performance de l'entreprise et à un gain de croissance.

« Ça ne nous concerne pas : dans notre entreprise, on progresse en fonction de ses compétences. »



De nombreuses discriminations freinent l'évolution professionnelle des femmes sans que l'on s'en rende compte. C'est ce que l'on appelle le « plafond de verre », lié aux stéréotypes de sexe. Souvent on n'identifie que très peu de femmes, voire aucune femme au sommet de la hiérarchie d'une entreprise.

Cela n'est sans doute pas dû à leur manque de compétences puisque le niveau d'éducation des jeunes femmes dépasse celui des jeunes hommes. Les raisons s'en trouvent dans des préjugés sexistes liés à la maternité, le manque de disponibilité dû notamment aux tâches familiales.



Mais au fil du temps, avec le renversement des rôles des femmes et des hommes et l'implication grandissante des hommes dans la sphère privée, ce ne sont plus que les femmes qui sont les principales victimes de ces freins invisibles. Pour que vous en soyez sûrs et pour vous donner une idée de la progression dans votre entreprise, nous mettons à disposition quelques outils utiles dans notre boîte à outils "Actions Positives". QR code ci-contre.



Le diagnostic est une étape mobilisatrice : il permet à toute organisation de distinguer clairement ses atouts, les progrès déjà accomplis et ses perspectives d'action en matière d'égalité. Le diagnostic est également une étape fédératrice dès lors qu'il est mené et partagé par un collectif diversifié.



Réalisez un état des lieux et constatez les écarts en matière d'égalité

La première étape consiste à établir un diagnostic de la situation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, en se basant sur vos données chiffrées.

Capitalisez sur les outils et les indicateurs qui existent déjà dans votre entreprise : les données sociales ventilées par sexe pour le recrutement, la formation, les promotions, le temps de travail, les salaires, etc., ou les éléments sur la qualité de vie au travail : conditions de travail, de restauration, de transport, santé, etc.

Vous pourrez progressivement en ajouter d'autres et les améliorer (en croisant par âge, par niveau de responsabilité...).

Comparez et comprenez les écarts en matière d'égalité

Les données chiffrées de l'entreprise constituent une base pour construire votre démarche égalité.

Il s'agit de comprendre ces chiffres.

Comparez d'abord les chiffres différenciés entre les femmes et les hommes. Puis analysez et expliquez d'où viennent ces irrégularités. N'hésitez pas à recueillir les avis des salarié-e-s sur le sujet, en organisant des réunions, des ateliers de discussion, etc.

Formulez des actions pour réduire les écarts en matière d'égalité

À partir des données de terrain (chiffres, discours des salarié-e-s) et des clés de compréhension des différences de sexes, l'objectif principal est de réduire les écarts de façon concrète. Identifiez les domaines prioritaires dans lesquels votre entreprise peut progresser en termes d'égalité.

L'égalité salariale implique qu'au sein d'une entreprise les femmes et les hommes obtiennent un même salaire pour un travail de valeur égale.

Cela implique :

- a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ;
- b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

Le droit de recevoir un « salaire égal pour un même travail ou un travail de valeur égale » a été introduit une première fois dans la législation luxembourgeoise par un règlement grand-ducal de 1974 et a été renforcé par une loi de 2016.

À ce jour, et notamment en raison d'une discrimination dite systémique, divers aspects du travail ne sont pas considérés à leur juste valeur et ceci mène à un écart salarial. Il s'agit ainsi d'évaluer les emplois sans biais sexistes. La loi sur l'égalité salariale offre l'occasion d'analyser les structures salariales pour rémunérer toutes les personnes de manière équitable dans une entreprise.

ZOOM SUR LA LÉGISLATION

Introduite dans le traité de Rome en 1957 et ancrée une première fois dans la législation luxembourgeoise par un règlement grand-ducal du 10 juillet 1974, l'égalité salariale vise à empêcher des écarts de rémunérations non justifiés entre les sexes par des critères objectifs.

En 2016, le Luxembourg s'est doté d'une loi pour inscrire l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans le Code du travail. Les inégalités ont été élevées au rang d'infraction rendant les auteurs passibles d'amende.

Cela signifie qu'à partir du moment où une différence de salaire ne peut pas être justifiée par des raisons objectives et qu'elle est fondée sur des considérations de genre, l'employeuse / l'employeur se voit infliger une amende entre 251 et 25 000 euros.

Le 15 décembre 2016, la Chambre des Députés a voté la loi 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.

Cette loi inscrit dans le Code du Travail le principe de l'égalité salariale, selon lequel aucun-e salarié-e ne peut faire l'objet d'une discrimination en matière de rémunération.

Sous peine de se rendre coupable d'une infraction, l'employeuse / l'employeur doit éviter de prendre en considération le sexe d'une personne pour prendre une mesure liée à sa rémunération.

Mais ce n'est pas tout. Au Luxembourg les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe, inscrits dans la Constitution luxembourgeoise et dans de nombreux textes légaux, nationaux, européens et internationaux.

En voici quelques exemples pertinents en ce qui concerne l'égalité entre les sexes dans le milieu professionnel :

Égalité de rémunération



Pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeuse / l'employeur doit respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans quoi il / elle commet une discrimination et tombe sous le coup de la loi.

Articles L. 225-1 et L. 225-5 du Code du travail

Égalité de traitement



« Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite. »

Article L. 241-1 du Code du travail

Les Actions Positives



Les Actions Positives sont 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.

Ces actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise.

Articles L. 243-1 à L. 243-4 du Code du travail

La discrimination fondée sur le sexe



Dès qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établi des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu de violation du principe de l'égalité de traitement.

Article L. 244-3 du Code du travail

Le congé pour raisons familiales



« Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents. »

Articles L. 234-50 à L. 234-55 du Code du travail



Le congé parental

« Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental (. . .) »

Articles L. 234-43 à L. 234-47 du Code du travail

Délégué-e à l'égalité



« Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constitutive parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité. (. . .) »

Article L. 414-15 du Code du travail

Les délégué-e-s à l'égalité disposent d'un crédit d'heures en vue de la réalisation de leurs missions qui varie selon la taille de l'entreprise.



COMMENT AGIR ?

En tant que responsable d'entreprise

- Vérifiez votre structure salariale avec l'outil LOGIB mis à disposition par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes sur <https://actionspositives.lu/logib>.
- Pour aller plus loin : formalisez et faites certifier l'ensemble de vos bonnes pratiques pour l'égalité au travail avec le programme Actions Positives du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes. <https://actionspositives.lu/>

En tant que salarié-e-s

Contactez votre supérieur-e hiérarchique et le/la délégué-e à l'égalité de votre entreprise pour toute question relative à l'égalité salariale.

Obtenez plus de renseignements auprès de l'Inspection du Travail et des Mines

- par téléphone au 247-76102 (Hotline spécifique de l'ITM en matière d'égalité salariale)
- par e-mail egalite.salariale@itm.etat.lu
- dans un des 4 guichets à Strassen, à Esch-sur-Alzette, à Diekirch et à Wiltz
- par courrier à :

Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen





CHECK LIST

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, OÙ EN ÊTES-VOUS ?

L'égalité entre femmes et hommes se vit au quotidien dans l'entreprise.

A travers ce questionnaire, découvrez les différentes dimensions de l'égalité au travail et analysez vos pratiques. Faites donc le point sur ce que vous faites déjà... et sur ce que vous pouvez améliorer.

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Oui Non

Vous veillez à embaucher systématiquement des personnes du sexe sous-représenté dans les domaines ou services concernés.

A qualification et à expérience égales, les femmes et les hommes occupent des positions équivalentes dans votre entreprise.

A position et à tâches équivalentes, les hommes et les femmes perçoivent le même salaire.

Les femmes et les hommes participent de manière égale aux formations internes et externes.

Pour les formations continues, les personnes travaillant à temps partiel en bénéficient tout autant que les personnes occupées à temps plein.

Êtes-vous vigilant-e aux différences de rémunérations (autres que le salaire), dues par exemple aux « avantages en nature » ?

L'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée explicitement dans votre charte d'entreprise ou dans les lignes directrices exprimant la vision de l'entreprise.

Les hommes et les femmes sont mentionnés ou représentés à parts égales dans la communication écrite et orale de l'entreprise p.ex. dans les brochures, sur les tableaux d'affichage, dans les correspondances et/ou dans votre publicité.

L'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée explicitement dans votre charte d'entreprise ou dans les lignes directrices exprimant la vision de l'entreprise.

ÉGALITÉ DANS LA PRISE DE DÉCISION

Oui Non

Vous veillez à avoir une représentation équilibrée des femmes et hommes dans les fonctions dirigeantes.

Les hommes et les femmes participent de manière égale aux formations préparant aux postes de décision.

Vous encouragez explicitement le personnel du sexe sous-représenté à postuler pour les fonctions dirigeantes.

ÉGALITÉ DANS LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PRIVÉE

Oui Non

Vous permettez une organisation du travail flexible qui tient compte des souhaits du personnel (p. ex. du télétravail).

Votre organisation est assez flexible pour satisfaire les besoins de l'entreprise et ceux du personnel. Vous permettez aux salarié-e-s de changer un temps plein en temps partiel et vice versa.

Vous gardez le contact avec les personnes en congé parental et planifiez ensemble le départ et le retour au travail.

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée est un thème important dans l'entreprise et vous communiquez régulièrement sur le sujet en interne.

L'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée explicitement dans votre charte d'entreprise ou dans les lignes directrices exprimant la vision de l'entreprise.

Le questionnaire vous donne envie d'en savoir plus ?
 Vos réponses marquent votre engagement actuel et vous aimeriez le faire reconnaître ?

*Développez et faites certifier vos bonnes pratiques en participant au programme
Actions Positives du ministère de l'Égalité.*

www.actionspositives.lu





Contactez l'équipe du MEGA

Tél. : (+352) 247-85813
actionspositives@mega.public.lu

LIENS UTILES

Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes

www.mega.public.lu

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

www.mteess.gouvernement.lu

Centre d'Égalité de traitement

www.cet.lu

Inspection du Travail et des Mines

www.itm.lu

Téléchargez cette brochure sur :

www.actionspositives.lu



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



ACTIONS POSITIVES