

Plan d'égalité entre les femmes et les hommes

Préface de Madame la Ministre

Chère lectrice, cher lecteur,

Vous tenez en main un guide pour l'élaboration d'un plan d'égalité entre les femmes et les hommes à introduire dans les entreprises.

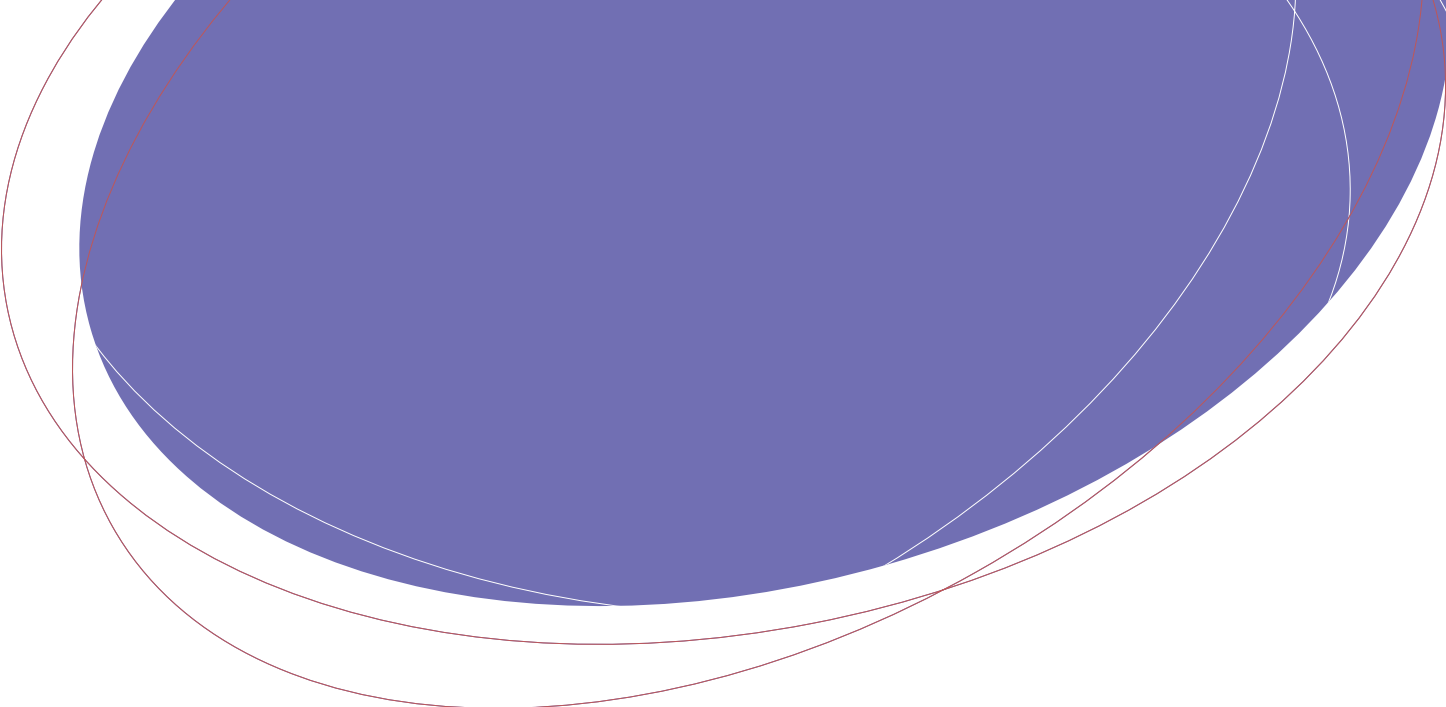
Il se peut que vous vous posiez la question du bien-fondé d'un tel guide et du besoin pour les entreprises d'établir un plan d'égalité entre les femmes et les hommes.

Il faut savoir que malgré le règlement grand-ducal de 1976 stipulant l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et hommes pour un travail égal ou de valeur égale, il subsiste un écart de salaire horaire moyen de 28% entre les deux sexes. L'étude du Ministère de la Promotion Féminine, réalisée en 2001 dans le cadre du projet sur " L'égalité de salaire, défi démocratique et économique " apporte un certain nombre de réponses au pourquoi de cette situation. Elle révèle également l'existence d'attitudes traditionnelles stéréotypées par rapport au travail des femmes.

Cette étude, réalisée dans le contexte de la stratégie-cadre communautaire à moyen terme et inscrite comme mesure dans le plan d'action national pour l'emploi 2001/2002 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, avait pour objectif d'informer sur l'inégalité persistante en matière de salaire. Le plan d'action développé en la matière en collaboration avec les partenaires sociaux propose des mesures se situant aux niveaux de l'éducation, de la formation, de la conciliation de la vie familiale et professionnelle, ainsi que de l'évaluation et de la classification des fonctions.

Le Luxembourg répond de cette façon à la recommandation de la Commission européenne et du Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU (CEDAW) de veiller à diminuer les écarts entre les salaires des femmes et des hommes.

En outre la loi de 1981 avait pour objectif d'introduire l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.



Pourtant nous devons constater aujourd'hui que malgré l'égalité d'accès, il y a toujours des secteurs d'activité qui restent exclusivement occupés par des hommes.

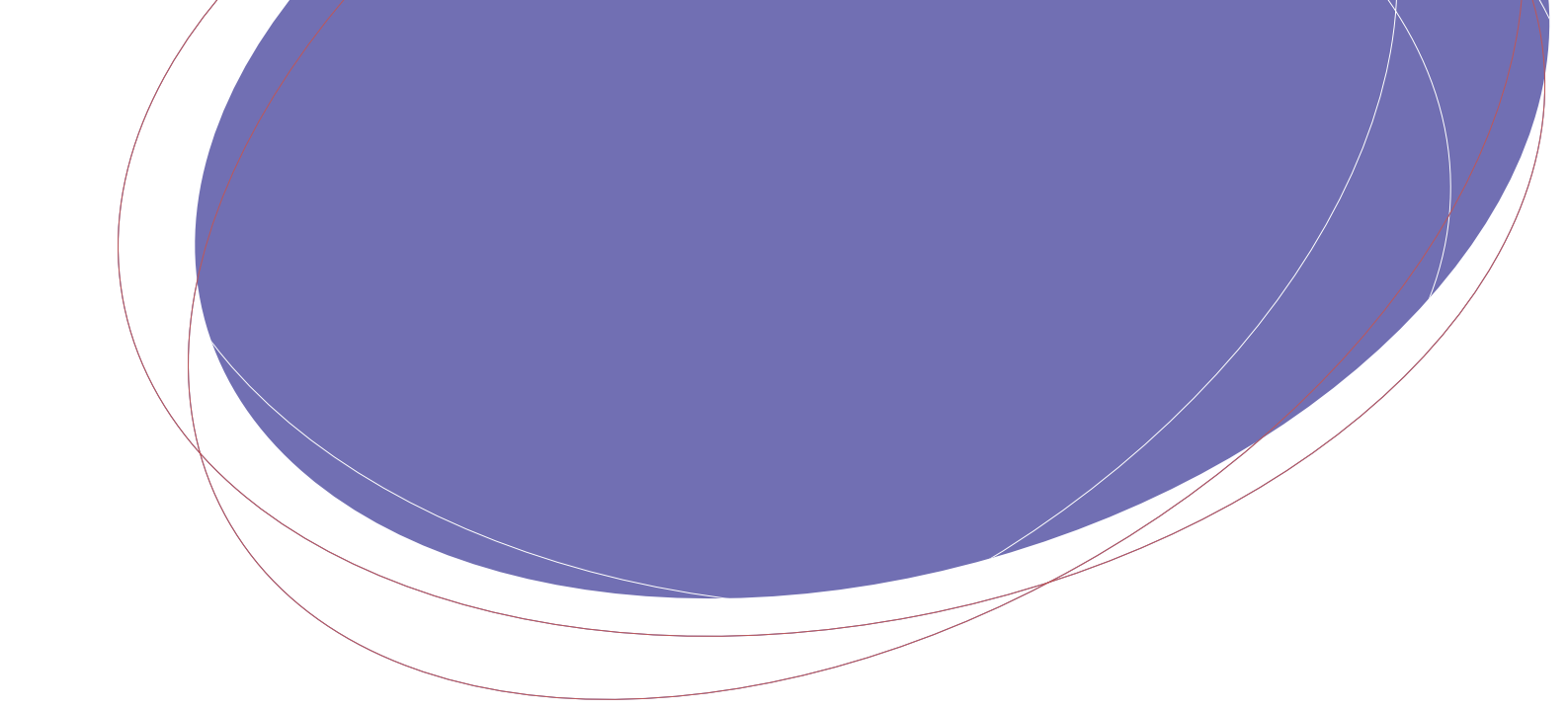
Cependant, dans notre société en pleine mutation, les femmes et les hommes sont à la recherche de nouveaux modèles de vie. Les rôles traditionnels attribués aux sexes masculin et féminin ne sont plus la règle. Femmes et hommes aspirent à un partage équitable de la vie professionnelle et de la vie privée.

Le potentiel en ressources humaines étant composé d'hommes et de femmes, ce changement vers une société plus égalitaire influencera positivement l'évolution économique.

Comment en tenir compte? Tel est le défi pour chaque entreprise.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doit devenir un critère de qualité des entreprises et à ce titre être intégrée dans leur stratégie de développement à long terme.

Marie-Josée Jacobs
Ministre de la Promotion Féminine



Pourquoi ce guide ?

Le présent guide se voit comme outil de travail pour réaliser l'égalité de fait entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

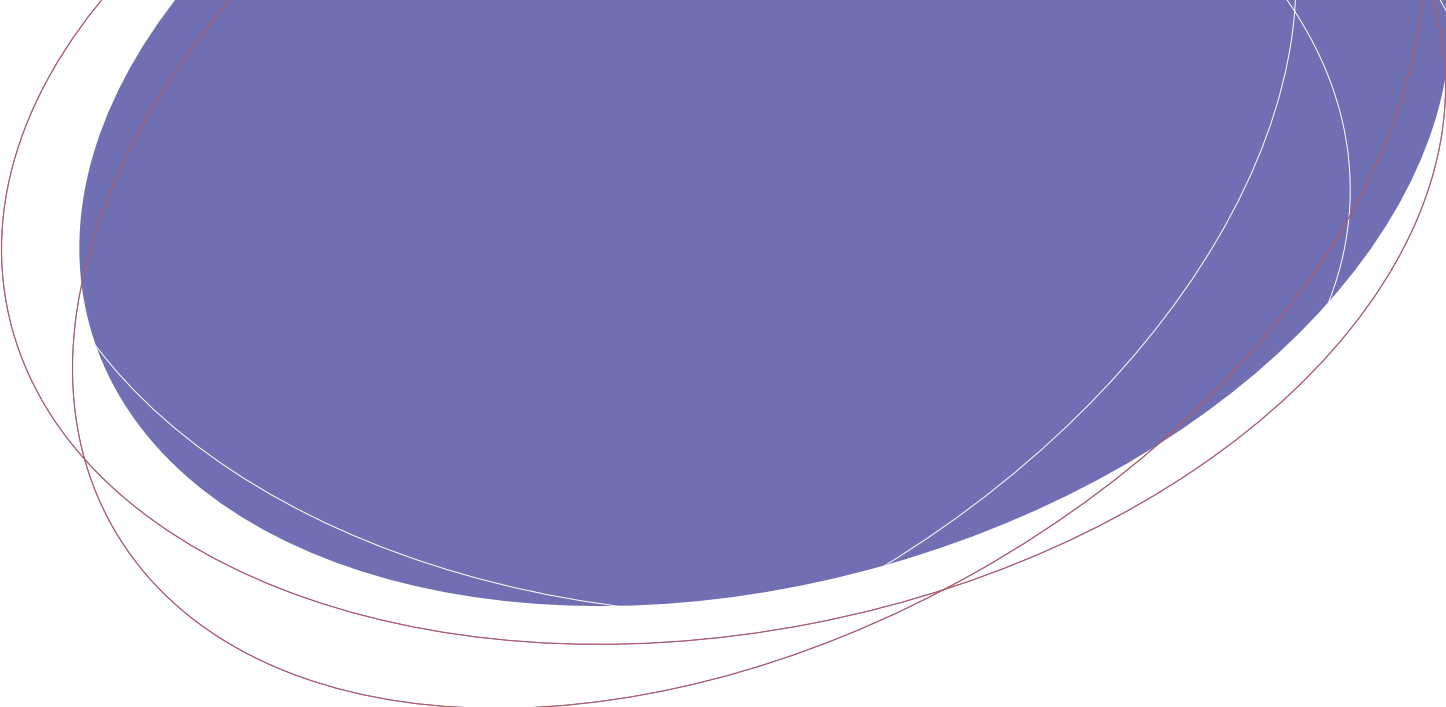
En effet la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 stipule que les négociations collectives devront obligatoirement porter sur " la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et / ou entreprises auxquels la convention collective est applicable dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité ... "

Quel est l'objectif de ce guide ?

Cet outil de travail permettra d'analyser la situation des femmes et des hommes par rapport à l'égalité de fait au sein de l'entreprise et facilitera l'élaboration d'un plan d'égalité.

Il pourra servir d'outil aussi bien au responsable de l'entreprise qu'au service du personnel. Il aidera la délégation du personnel et les délégué-e-s à l'égalité à appuyer les efforts des entreprises en faveur de l'égalité de fait en vue de remplir la mission qui leur a été attribuée par la loi du 7 juillet 1998.

Ce guide vient compléter l'offre du Ministère de la Promotion Féminine pour la sensibilisation au thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises et invite les responsables à mener des actions exemplaires, des actions positives, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Le guide constituera pour l'entreprise un outil utile pour mener un dialogue social constructif, ainsi:

- dans le contexte des négociations collectives obligatoires, il servira le dialogue social,
- dans le contexte de la responsabilité sociale et du développement durable de l'entreprise, il permettra de mesurer le degré de transposition du principe de l'égalité des femmes et des hommes,
- dans le contexte de la rentabilité de l'entreprise, il vérifiera la sous-représentation d'un des deux sexes; un déséquilibre peut se traduire par une perte de ressources en termes économiques et sociaux et par une perte de sources créatives,
- dans le contexte de la productivité de l'entreprise, son utilisation et l'analyse des résultats contribuera à un changement de culture et stimulera la motivation des salarié-e-s.

Comment vérifier l'égalité de droit et de fait

Les 8 sections distinctes et indépendantes l'une de l'autre qui suivent, vous permettront d'analyser la situation égalitaire dans votre entreprise pour chacun des domaines-clés touchant l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'objectif à atteindre se trouve en tête de chaque section. A l'aide des questions-clés et des indicateurs il vous sera possible de déceler les éventuelles inégalités dans chacun des domaines. Grâce aux mesures indiquées il vous sera possible d'éliminer ces inégalités entre femmes et hommes dans le domaine analysé.