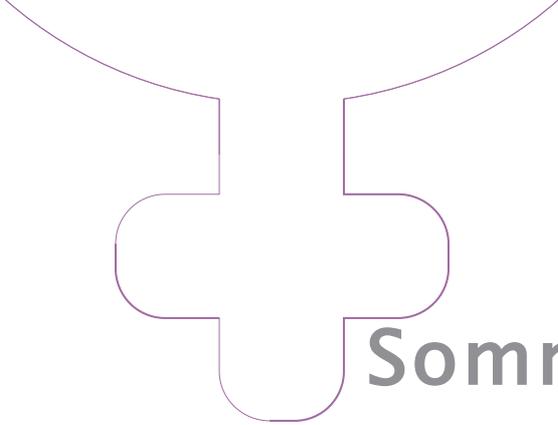




# PROJET DE GUIDE

**Plan d'égalité  
entre les femmes  
et les hommes  
dans les entreprises**



# Sommaire

## Plan d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises

Préface .....	3
Pourquoi ce guide ? .....	4
Quel est l'objectif de ce guide ? .....	4
Comment vérifier l'égalité de droit et de fait .....	5

## Vérification de l'égalité de droit et de fait

EGALITE DE SALAIRE .....	6
EGALITE DE TRAITEMENT : ACCES A L'EMPLOI .....	7
EGALITE DE TRAITEMENT : FORMATION .....	8
EGALITE DE TRAITEMENT : PROMOTION .....	9
EGALITE DE TRAITEMENT : CONDITIONS DE TRAVAIL .....	10
ORGANISATION DE TRAVAIL .....	11
HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL .....	12
MESURES DE CONCILIATION .....	13

## Le cadre légal

Traité d'Amsterdam .....	14
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes – CEDAW .....	15
Législation luxembourgeoise .....	16

## Annexes

Charte des Valeurs (exemple de Pedus Service) .....	18
Déclaration de principe contre le harcèlement sexuel et moral .....	19



# Préface

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.

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.

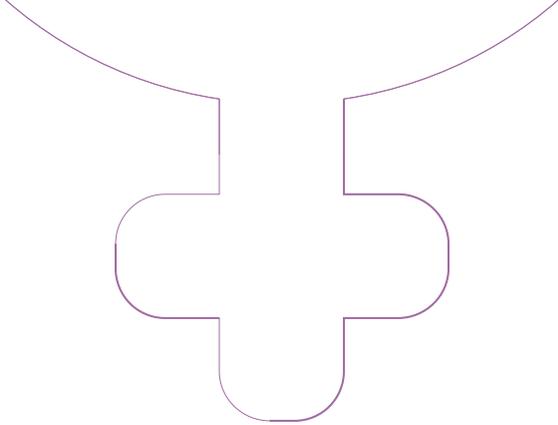
Cependant, dans notre société en pleine mutation, les femmes et les hommes sont à la recherche de nouveaux modèles de vie. Les rôles traditionnels attribués aux sexes masculin et féminin ne sont plus la règle. Femmes et hommes aspirent à un partage équitable de la vie professionnelle et de la vie privée.

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 l'Égalité des chances



## 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 ?

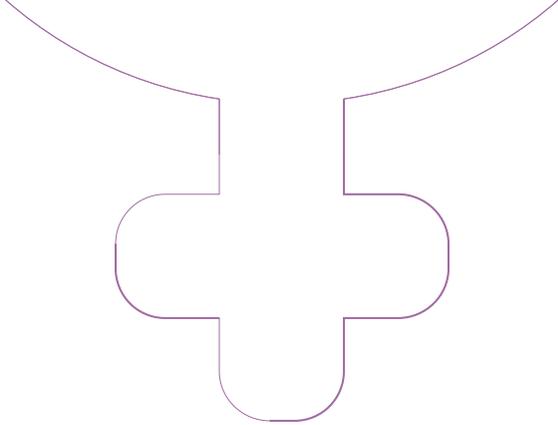
Cet outil de travail permettra d'analyser la situation des femmes et des hommes par rapport à l'égalité de fait au sein de l'entreprise et facilitera l'élaboration d'un plan d'égalité.

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

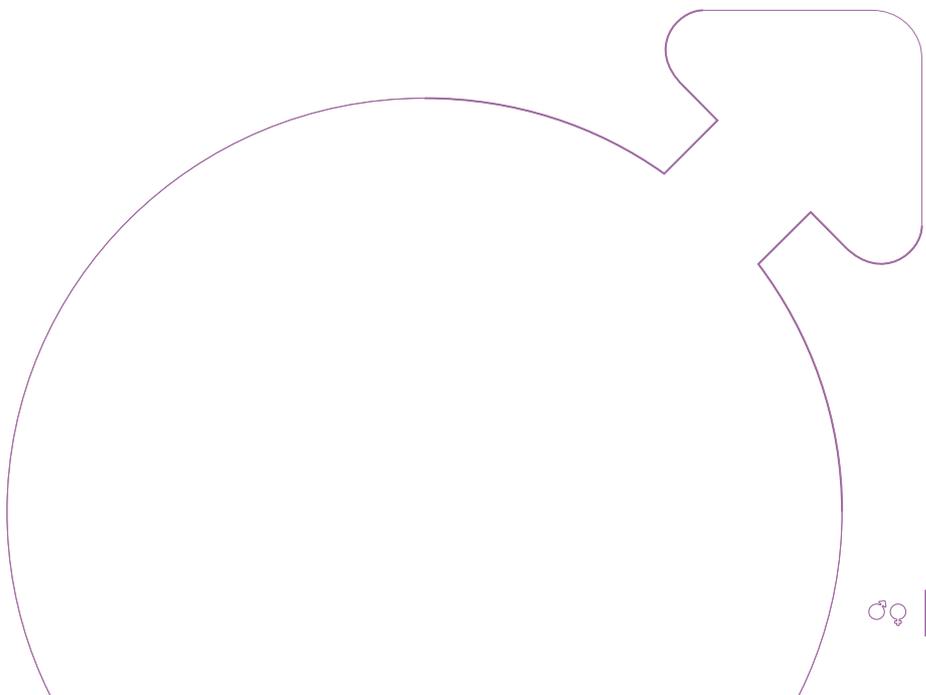
- dans le contexte des négociations collectives obligatoires, il servira le dialogue social,
- dans le contexte de la responsabilité sociale et du développement durable de l'entreprise, il permettra de mesurer le degré de transposition du principe de l'égalité des femmes et des hommes,
- dans le contexte 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 surtout possible d'éliminer ces inégalités entre femmes et hommes dans le domaine analysé.



# I. EGALITE DE SALAIRE

**OBJECTIF:** FEMMES ET HOMMES ONT DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉGALE POUR UN TRAVAIL ÉGAL OU DE MÊME VALEUR. METTRE EN PLACE UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION NEUTRE À L'ÉGARD DU SEXE.

## Cadre législatif

Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

## Question-clé

Existe-t-il un écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans certains métiers ou certaines fonctions au niveau de groupes comparables (âge, ancienneté, formation) dans votre entreprise ?

Indicateurs	Mesures
Grille des salaires	Revoir les grilles salariales : comparer les salaires des femmes et des hommes qui font le même travail  Comparer les catégories d'emploi à prépondérance féminine ou masculine au niveau des rémunérations pour des postes à compétence et à responsabilité égales
Descriptions de fonctions avec grille des salaires correspondante	Dresser un inventaire des descriptions de postes avec qualifications nécessaires demandées  Faire une évaluation des fonctions et quantifier chaque fonction en nombre de personnes (h/f) occupées actuellement.
Rémunération moyenne mensuelle et salaire horaire	Déterminer le taux de rémunération moyenne mensuelle ou moyenne horaire entre femmes et hommes (en cas d'égalité, le taux sera égal à 1 )
Négociation du salaire à l'embauche	Faire une analyse approfondie des causes (âge, qualification, ancienneté) Informer les candidats à un emploi du système de classification des fonctions et de la grille de salaire correspondante

## Mesures complémentaires

- sensibiliser les salarié-e-s et la direction au droit et à l'importance de l'égalité salariale par différents canaux de communication interne <sup>1</sup>
- vérifier si la répartition des emplois entre les femmes et les hommes dans l'entreprise maintient des postes à des conditions de rémunération moins avantageuses
- Inclure l'égalité salariale dans la charte des valeurs de l'entreprise

## II. EGALITE DE TRAITEMENT : ACCES A L'EMPLOI

**OBJECTIF:** ASSURER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES LORS DE L'ACCÈS À L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

### Cadre législatif

Loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

### Question-clé

Est-ce que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes conditions d'accès à l'emploi ?

Indicateurs	Mesures
Répartition des embauches entre hommes et femmes par catégorie professionnelle	Analyser les annonces d'offres d'emploi et vérifier la visibilité des femmes et des hommes à travers la terminologie et les visuels utilisés.  Encourager le sexe sous-représenté à poser sa candidature par des insertions spécifiques dans les annonces Revoir les pratiques de recrutement et adopter des procédures non discriminatoires pour l'évaluation des candidats féminins et masculins
Répartition des embauches entre hommes et femmes par type de contrat (CDD, CDI temps partiel et temps plein)	Dresser l'inventaire des embauches par type de contrat pour les femmes et les hommes
Répartition des départs entre hommes et femmes par catégorie professionnelle et motif	Faire une analyse des motifs de départ des femmes et des hommes

### Mesures complémentaires

- sensibiliser les différents acteurs concernés de l'entreprise à l'importance de l'égalité de l'accès à l'emploi au moyen des différents canaux de communication interne
- proposer des séminaires ou formations spécifiques pour mener des entretiens d'évaluation basés sur une approche d'égalité entre les femmes et les hommes
- concevoir des programmes spécifiques pour la réinsertion des femmes et des hommes réintégrant l'entreprise après un congé de longue durée ou souhaitant réintégrer le marché de l'emploi après une pause familiale
- inclure l'égalité à l'accès de l'emploi dans la charte des valeurs de l'entreprise

# III. EGALITE DE TRAITEMENT : FORMATION

**OBJECTIF:** ASSURER L'ACCÈS ÉGAL À LA FORMATION POUR LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

## Cadre législatif

Loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

## Question-clé

Est-ce que les femmes et les hommes bénéficient à égalité de l'offre de formations de l'entreprise ?

Indicateurs	Mesures
Offre de formations de différents degrés et niveaux pour toutes les fonctions et grades professionnels existante pour temps plein, CDI, temps partiel et CDD	Dresser l'inventaire sur une période déterminée des formations proposées et suivies par sexe et par statut temps plein, CDI, temps partiel et CDD
Participation aux formations des femmes et des hommes dans l'entreprise, par département ou par catégorie professionnelle	
Taux de participation des femmes et des hommes par fonction Horaire et durée des formations	Analyser la proportion des femmes et des hommes en formation par rapport à leur taux de représentation dans une catégorie professionnelle déterminée
Nombre d'heures des formations suivies par les femmes et les hommes dans l'entreprise, par département ou par catégorie professionnelle	Proposer un planning des formations pendant les heures de travail ou adapté aux disponibilités des employé-e-s en dehors de l'horaire de travail réglementaire

## Mesures complémentaires

1. sensibiliser les différents acteurs de l'entreprise à l'importance de l'accès égal à la formation au moyen des différents canaux de communication interne
2. encourager le sexe sous-représenté à participer à des formations moins fréquentées par cette catégorie de personnes
3. inciter les responsables des ressources humaines à veiller à une répartition égalitaire du personnel aux formations offertes par l'entreprise
4. veiller à instaurer des programmes de formation permettant d'accroître le taux de représentation du sexe sous-représenté dans les postes à décision
5. instaurer une formation à l'égalité (gender training)
6. inclure l'accès égal à la formation dans la charte des valeurs de l'entreprise

# IV. EGALITE DE TRAITEMENT : PROMOTION

**OBJECTIF :** ASSURER L'ÉGALITÉ DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. AUGMENTER LE TAUX DE CADRES FÉMININS

## Cadre législatif

Loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

## Questions-clé

Est-ce que les femmes et les hommes bénéficient des promotions à égalité ? Est-ce qu'ils et elles occupent les postes de décision à égalité ?

Indicateurs	Mesures
Nombre total de promotions proportionnel au nombre de femmes et d'hommes dans l'entreprise, par catégorie professionnelle, grade et fonction	Dresser un inventaire des femmes et hommes promus au cours d'une période déterminée (par année) Fixer un objectif temporel d'augmentation des taux du sexe sous-représenté sur 1 an et 5 ans avec l'instauration d'un système d'évaluation.
Nombre de promotions (h/f) suite à une formation	
Répartition des femmes et des hommes entre les différents niveaux et catégories d'emploi	Faire une analyse approfondie des causes (âge, qualification, ancienneté, e.a.) d'une distribution inégale des postes entre les sexes
Taux d'hommes et de femmes aux postes de prise de décision	

## Mesures complémentaires

1. sensibiliser la direction et toutes les personnes concernées à l'importance d'une politique d'égalité au niveau du système promotionnel au moyen des canaux adéquats de communication interne
2. veiller à instaurer des programmes de formation et des plans de carrière permettant d'accroître le taux de représentation du sexe sous-représenté aux postes de décision de l'entreprise
3. inclure l'égalité de la promotion dans la charte des valeurs de l'entreprise

# V. EGALITE DE TRAITEMENT : CONDITIONS DE TRAVAIL

**OBJECTIF** : ASSURER L'ÉGALITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL AUX FEMMES ET AUX HOMMES

## Cadre législatif

Loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité du traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et de conditions de travail

Loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail

Loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes

## Question-clé

Y a-t-il des différences entre les femmes et les hommes au niveau des conditions de travail dans l'entreprise ?

Indicateurs	Mesures
Données chiffrées par sexe sur les accidents de travail	Analyser les risques professionnels pour les femmes et les hommes par rapport à leur activité dans l'entreprise
Répartition du taux d'absentéisme par sexe	Faire une analyse approfondie des causes (horaires de travail, planning, répartition des tâches, mobbing, harcèlement sexuel, situation familiale monoparentale), éventuellement par domaine d'activité de l'entreprise Mise en place de mesures préventives ou curatives ou amélioration des mesures en place

## Mesures complémentaires

1. sensibiliser la direction et toutes les personnes concernées à l'importance de conditions de travail égalitaires au moyen des différents canaux de communication interne
2. proposer des réunions de sensibilisation sur l'importance de l'égalité des conditions de travail aux femmes et aux hommes en vue de les améliorer
3. inclure l'égalité des conditions de travail dans la charte des valeurs de l'entreprise

# VI. ORGANISATION DE TRAVAIL

**OBJECTIF :** GARANTIR L'ÉGALITÉ DANS L'ORGANISATION DE TRAVAIL POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

## Cadre législatif

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi

Loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel

## Questions-clé

Est-ce que l'entreprise offre une organisation de travail flexible ? Est-ce que les femmes et les hommes peuvent opter pour un modèle de travail flexible à tous les niveaux de l'entreprise ?

Indicateurs	Mesures
Modèles de travail flexible, horaire mobile, temps partiel, job sharing...	Instaurer un groupe de réflexion sur les possibilités de flexibilisation
Nombre de postes à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise	Dresser une répartition des effectifs par sexe selon la durée du travail (temps plein, temps partiel) Vérifier le taux entre femmes et hommes au niveau des temps partiel (en cas d'une situation d'égalité, le taux sera égal à 1 )
Répartition par sexe en nombre et types de congés pris dans l'entreprise	Dresser un inventaire des différents congés de type partiel, familial ou parental par sexe Encourager les hommes à travailler à temps partiel et à prendre le congé parental

## Mesures complémentaires

1. sensibiliser la direction et toutes les personnes concernées à l'importance d'une politique d'égalité au niveau de l'organisation du travail au moyen des différents canaux de communication interne
2. inclure l'égalité dans l'organisation de travail dans la charte des valeurs de l'entreprise

# VII. HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL

**OBJECTIF** : INCITER L'ENTREPRISE À LUTTER ACTIVEMENT CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL SOUS TOUTES SES FORMES, ASSISTER ET PROTÉGER LES VICTIMES

## Cadre législatif

Loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois

## Question-clé

L'entreprise fait-elle le nécessaire pour éviter tout harcèlement moral et sexuel au sein de son organisation ?

Indicateurs	Mesures
Nombre de plaintes et de harcèlement sexuel et/ou moral (h/f) Liste des mesures préventives et curatives contre le harcèlement Taux d'absentéisme (h/f)	Déclaration d'intention contre le harcèlement sexuel et moral et communication de la déclaration à tout le personnel Mise en place d'une personne de confiance Installation d'un bureau de consultation et des plaintes Informé sur le recours à des structures de médiation et de conciliation

## Mesures complémentaires

1. sensibiliser la direction et le DRH à l'importance d'une politique active contre le harcèlement au moyen des différents canaux de communication interne
2. organiser des réunions d'information et de sensibilisation sur le harcèlement sexuel en impliquant tous les acteurs de l'entreprise à tous les niveaux de la hiérarchie
3. documenter les opinions et expériences recueillies à ce niveau parmi le personnel
4. inclure l'engagement contre le harcèlement sexuel et moral dans la charte des valeurs de l'entreprise



## VIII. MESURES DE CONCILIATION

**OBJECTIF :** INCITER L'ENTREPRISE À INTRODUIRE DES MESURES FACILITANT LA CONCILIATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

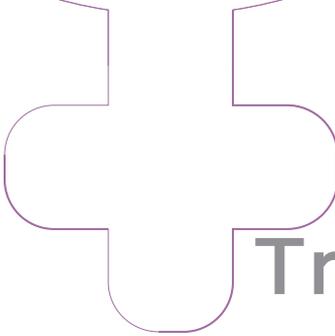
### Cadre législatif

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi

Indicateurs	Mesures
Crèche d'entreprise, location de places, appui à la garde d'enfants Chèques repas Service de transport en commun Congés spécifiques pour enfants et parents malades Flexibilité des horaires Service de garde d'enfants pendant les vacances Services assistance devoirs pour les enfants Service épicerie Service lavage, repassage, nettoyage	En présence d'une offre existante, dresser l'inventaire des femmes et des hommes qui en profitent.

### Mesures complémentaires

1. sensibiliser la direction et le personnel à l'importance d'une politique de responsabilité sociale au moyen des différents canaux de communication interne
2. étudier la mise en place de services par une analyse des besoins du personnel



# Traité d'Amsterdam

**Article 2 :** " La Communauté a pour mission..... de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté.... l'égalité entre les hommes et femmes "

**Article 3 :** Lorsqu'elle réalise toutes les actions visées au présent article, la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

**Article 141 :**

1. Chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.
2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement, ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe; implique:

- que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure;
  - que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.
3. Le Conseil, statuant selon la procédure visée à l'article 189 B et après consultation du Comité économique et social, adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.
  4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures 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.

# Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes – CEDAW

## Article 11 : Travail

1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :
  - Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ;
  - Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi ;
  - Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente ;
  - Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ;
  - Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés ;
  - Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.
2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :
  - D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial ;
  - D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux ;
  - D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaire pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants ;
  - D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.
3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.



# Législation luxembourgeoise

## **Le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

A travail de valeur égale, rémunération égale (article 1). La rémunération comprend les salaires et tous les avantages et accessoires (ex: chèques-repas).

Un contrat de travail ou une convention collective ne doit pas prévoir une rémunération inférieure pour les femmes, lorsqu'elles exercent un travail de valeur égale à celui d'un homme (article 4).

Si tel était néanmoins le cas, la rémunération plus élevée est substituée de plein droit à la rémunération inférieure.

## **La loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail**

Cette loi, qui s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public, précise en son article 1<sup>er</sup> : " Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels, à l'accès à une profession indépendante et aux conditions de travail."

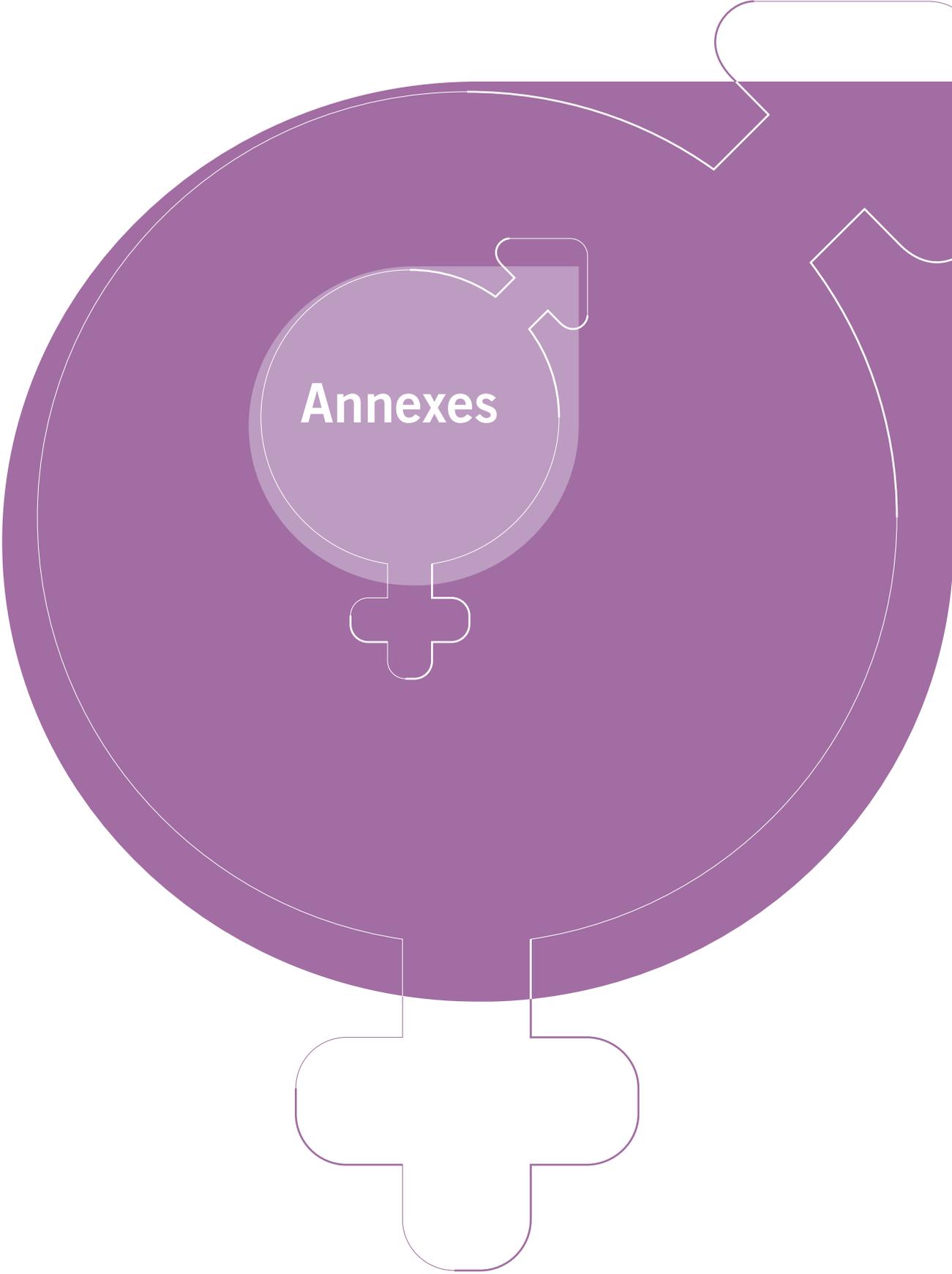
L'article 2 prévoit: " Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions de la présente loi implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement soit indirectement , par référence notamment à l'état matrimonial ou familial."

## **La loi du 7 juillet 1998 modifie 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et 2) la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes**

Cette loi introduit l'institution d'un-e délégué-e à l'égalité dans les entreprises qui disposent d'une délégation du personnel et donne ainsi aux travailleurs des deux sexes la possibilité d'avoir une personne de contact qui défend leurs intérêts spécifiques.

## **La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998**

Cette loi prévoit que toutes les négociations collectives doivent obligatoirement porter sur l'établissement d'un plan d'égalité.



**Annexes**

# Charte des Valeurs

## (exemple de Pedus Service)

L'entreprise Pedus Service – ce sont plus de 1700 femmes et hommes de 19 nationalités différentes travaillant dans de nombreux lieux à travers tout le Luxembourg. Tous ensemble, employeurs et salariés, nous nous engageons pour les valeurs suivantes :

Dans notre entreprise...

- ... nous avons les mêmes règles pour tous.
  - Nous nous engageons pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
  - Nous nous engageons pour les mêmes conditions de travail (possibilités d'avancement de carrière, respect de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail) pour les femmes et les hommes.
- ... nous sommes ouverts au dialogue.
  - Nous communiquons les uns avec les autres.
  - Nous sommes à l'écoute de l'autre.
- ... nous nous respectons les uns les autres.
  - Nous respectons la multitude et la différence des cultures.
  - Nous respectons les femmes et les hommes sans différence hiérarchique.
  - Nous respectons nos collègues de travail.
- ... nous ne tolérons aucune forme d'harcèlement.
  - Nous nous engageons contre toutes les intimidations.
  - Nous encourageons et soutenons toute personne victime d'un harcèlement.
- ... nous valorisons le bon travail.
  - Nous donnons notre meilleur pour accomplir nos tâches.
  - Nous nous engageons à améliorer le travail.
  - Nous nous engageons à reconnaître un bon travail.
- ... nous nous entraïdons.
  - Nous travaillons dans un esprit d'équipe.
  - Nous nous soutenons.
- ... nous nous engageons pour ces valeurs.
  - Nous faisons face aux problèmes.
  - Tous ensemble, nous cherchons des solutions.

**Egalité. Dialogue. Esprit d'équipe.**



# Déclaration de principe contre le harcèlement sexuel et moral

**L'objectif principal de notre entreprise est la mise en place d'une politique active d'égalité entre les femmes et les hommes.**

**La lutte contre toute forme de discrimination et notamment contre toute forme de harcèlement dans le cadre des relations de travail est pour nous une priorité dans le cadre de la gestion responsable du personnel.**

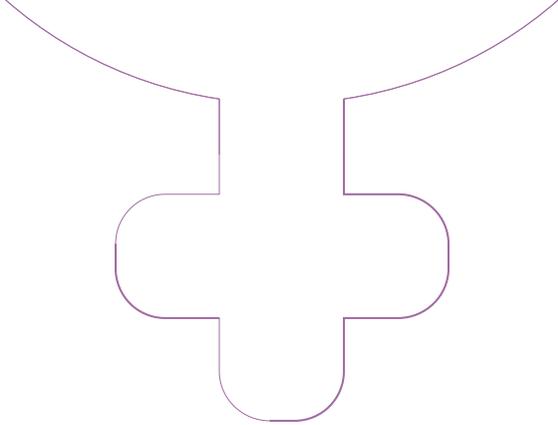
Nos collaborateurs et nos collaboratrices sont indispensables à notre entreprise et contribuent à son essor. Il est de notre souci majeur et de notre devoir que chacun et chacune puissent se réaliser et s'épanouir pleinement et efficacement dans le cadre de son travail et travailler dans le respect de sa personne et en toute sécurité.

Notre entreprise n'admet ni ne tolère aucun harcèlement et ceci aussi bien de la part de nos collaborateurs et de nos collaboratrices, que de la part de membres de la direction, de nos fournisseur-e-s, de nos client-e-s ou encore de toute personne engagée dans des relations professionnelles avec notre entreprise.

Nous encourageons et soutenons toute personne victime d'un harcèlement à contacter notre délégué-e à l'égalité ou notre direction ou notre service du personnel.

Nous nous engageons par la présente déclaration :

1. à vous assurer un lieu de travail qui respecte votre dignité et votre intégrité, exempt de tout harcèlement moral et sexuel ;
2. à mettre en place au sein de notre entreprise une politique de prévention et d'information contre le harcèlement pour tout le personnel de l'entreprise, y compris les membres de la direction et les cadres ;
3. à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et mettre fin à tout harcèlement, et ceci dans les meilleures conditions possibles et dans la plus stricte confidentialité ;
4. à recevoir toute plainte émanant de toute victime de harcèlement au sein de notre entreprise et à lui porter assistance. Nous lui assurons qu'aucun préjudice et qu'aucune mesure de représailles n'en résultera pour elle ;
5. à mettre en place et à appliquer à toute personne adoptant un comportement de harcèlement des mesures disciplinaires.



Tous les témoins et toute personne ayant connaissance d'un harcèlement sont appelés à prendre clairement position contre le harcèlement et à en informer notre délégué-e à l'égalité ou notre direction ou le service du personnel, à soutenir et à encourager toute victime de harcèlement à se défendre.

Votre déléguée à l'égalité ou votre personne de contact au sein de la délégation du personnel sont là pour vous écouter, vous conseiller et vous encadrer. N'hésitez surtout pas à les contacter !

Le comité directeur

