



Vers un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision

Dans les discussions autour de la représentation des hommes et des femmes dans la prise de décision sont souvent avancés des arguments de démocratie, de légitimation voire même de Droits de l'Homme : alors que les femmes forment la majorité de la population, elles sont largement sous-représentées dans les enceintes de haut niveau où se prennent les décisions, que ce soit dans le domaine de l'économie ou dans le domaine de la politique.

Un partage équilibré des responsabilités entre hommes et femmes n'est pas seulement une question d'équité mais permet également et surtout de mettre à profit la diversité de leurs talents et de leurs compétences : il ne s'agit pas de remplacer les uns par les autres mais il s'agit de reconnaître et de valoriser la complémentarité entre hommes et femmes.

De nombreuses études ont démontré que cette complémentarité rendra l'environnement du travail plus productif et plus innovant et améliorera les performances financières et économiques.

Il en résulte le défi de puiser dans le vaste réservoir de femmes qualifiées qui rencontrent a priori moins de difficultés que les hommes au cours de leurs études et au moment de l'entrée sur le marché du travail mais qui, tôt ou tard dans leur carrière professionnelle, heurtent le fameux « plafond de verre » qui les empêche d'accéder aux postes à responsabilité.

Les femmes : 55,6% des diplômés universitaires

Au Luxembourg, les filles ont un meilleur niveau d'éducation que les garçons.

Une étude d'Eurostat publiée en avril 2014 montre qu'au Luxembourg, 52% des 30-34 ans disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Avec ce taux, le Luxembourg occupe la deuxième place dans l'Union européenne. Au cours de la période analysée par Eurostat, le pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur a plus que doublé dans plusieurs pays, dont le Luxembourg, où le taux est passé de 23,6% en 2002 à 52,5% en 2013 (55,6% de femmes et 49,2% d'hommes).

Les femmes : 64,1% présentes sur le marché de l'emploi

Le taux d'emploi des femmes au Luxembourg est en constante augmentation : ainsi le taux d'emploi des femmes âgées entre 20 et 64 ans est passé de 55,1% en 2003 à 64,1% en 2012. Aujourd'hui, le taux d'emploi féminin au Grand-Duché dépasse désormais la moyenne de la zone euro (61,9%) aussi bien que la moyenne communautaire (62,3%). (source : STATEC)

***Sous-représentation des femmes dans la prise de décision économique:
entre 11% et 19,22% de femmes dans les conseils d'administration***

Diverses analyses réalisées au cours des années passées sur la présence des femmes dans les conseils d'administration tirent toutes et sans équivoque la même conclusion : les femmes sont sous-représentées avec

- 11% dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse
- 15% dans les conseils d'administration dans lesquelles d'Etat détient des participations
- 19,22% dans les conseils d'administration des établissements publics

25% de femmes aux postes de direction dans la fonction publique¹

Bien que la proportion de femmes aux postes de la carrière supérieure de l'Etat soit en constante progression depuis des années pour atteindre 48% en 2014, leur part aux postes de direction stagne depuis 2011 à 25%.

Sous-représentation des femmes dans la prise de décision politique

La proportion des femmes dans la prise de décision politique se situe à un niveau légèrement supérieur à ceux du volet économique.

Suite aux élections communales de 2011, dans les communes qui votent d'après le système de la majorité absolue, 19,4 % des conseillers communaux sont des femmes. (en 2005, ce pourcentage se situait à 19,1%)

Dans les communes qui votent d'après le système de la majorité proportionnelle, 23,9% des conseillers communaux sont des femmes. (en 2005, ce pourcentage se situait à 22,7%)

Actuellement, 16 des 60 membres de la Chambre des Députés sont des femmes. (26,6%)
A la fin de la session parlementaire 2012-2013, 13 des 60 députés étaient des femmes. (21,6%)

Avec 5 sur 18, les femmes forment 27,7% du nouveau Gouvernement. Le Gouvernement précédent comprenait 4 femmes sur 15 membres (26,6%).

***Gender Equality Index :
14,7 sur 100 en matière de prise de décision au Luxembourg***

En 2013, l'Institut européen pour l'Egalité entre les Genres (EIGE) a présenté le « Gender Equality Index » (GEI) pour l'ensemble des Etats membres de l'Union européenne. Cet indice est composé de six domaines clés que sont le travail, le revenu, l'éducation, le temps, la prise de décision et la santé.

Le GEI reflète le degré d'atteinte d'une égalité complète entre les femmes et les hommes de l'Union européenne et des Etats membres sur une échelle allant de 1 (inégalité totale) à 100 (égalité totale).

¹ Source : Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative

Alors que le score total de l'UE se chiffre à 54,0 points, le Luxembourg se trouve en dessous de cette moyenne avec un score de 50,7 points, alors que nos voisins affichent des scores plus élevés (France 57,1 points ; Belgique 59,6 points ; Allemagne 51,6 points). L'égalité la plus élevée a été mesurée en Suède avec 74,3 points.

Si l'on considère les six domaines susmentionnés, le Luxembourg atteint son meilleur score au niveau de la santé (93,9 points) et le score le plus bas au niveau de la prise de décision (14,7 points). Ce dernier domaine concerne la répartition des femmes et des hommes dans la prise de décision économique et politique.

L'égalité dans la prise de décision : une priorité du nouveau Gouvernement

Par son Plan d'action national de l'égalité entre femmes et hommes, le Gouvernement s'engage à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux de la société. Le Gouvernement a défini différents champs d'actions dont la celui de la représentativité des hommes et des femmes au niveau de la prise de décision.

Le programme gouvernemental 2014-2019 retient dans ce contexte

« Le Gouvernement engagera une politique ferme en faveur d'une représentation équilibrée entre femmes et hommes au niveau de la prise de décision.

*Afin de **donner l'exemple**, le Gouvernement interviendra à des niveaux où il pourra directement réduire le déséquilibre toujours existant, et ce malgré les efforts volontaires qui ont été proposés ces dernières années.*

*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 Gouvernement garantira la promotion d'une représentation équilibrée entre femmes et hommes au sein des **conseils d'administration des établissements publics**.*

*Le Gouvernement entend aboutir à une représentation de **40% du sexe sous-représenté** jusqu'en **2019** dans ces conseils d'administration. Le Gouvernement entend également aboutir à une représentation de 40% du sexe sous-représenté dans les nominations au sein de **conseils d'administration d'entreprises privées qu'il peut pourvoir en tant qu'actionnaire**.*

*Le Gouvernement soutiendra la proposition de directive de la Commission européenne visant à garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des **entreprises cotées en bourse**.*

D'autre part, des mesures d'encouragement concrètes telles que les actions positives doivent être renforcées aussi bien au niveau des entreprises privées qu'au niveau des institutions publiques. »

Sur l'arrière-fond d'une amélioration globale de l'équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, le programme identifie 4 domaines qui appellent une intervention volontariste de la part du Gouvernement :

I. Le volet économique

- les conseils d'administration des établissements publics
- les conseils d'administration des entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse

II. Le volet politique

- les listes présentées par les partis politiques pour les élections

I. Volet économique

Depuis de nombreuses années, l'idée que l'égalité entre hommes et femmes constitue une plus-value pour les entreprises n'est plus contestée. Malgré ce constat, les femmes demeurent largement sous-représentées notamment aux instances de prise de décision, et ce dans de nombreux pays européens.

Les engagements volontaires en vue d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes n'ayant pas apporté les résultats escomptés, les Etats qui s'engagent sur la voie d'une intervention législative deviennent de plus en plus nombreux, l'expérience montrant qu'avec l'intervention de l'État, la féminisation des conseils augmente plus rapidement.

Des pays étrangers statuent l'exemple

En France, l'Assemblée nationale a voté le 13 janvier 2011 la loi Copé-Zimmerman, qui impose aux entreprises publiques, aux groupes français cotés et aux sociétés réalisant au moins 50 millions d'euros de chiffre d'affaires et employant plus de 500 salariés d'avoir 20% de femmes dans leurs conseils d'administration d'ici 2014 et 40% d'ici 2017.

L'objectif de 20% de femmes a été atteint dès 2011 par le CAC 40 avec 20,62% d'administratrices. En février 2013, les conseils d'administration comptaient 24,3% de femmes. 48% des nouveaux mandats du CAC 40 ont été attribués à des femmes.

Plus aucun conseil d'administration d'une société cotée en bourse n'est aujourd'hui composé exclusivement d'hommes. D'après des données non officielles, on compte 29% de femmes siégeant aux conseils d'administration françaises.

Ce montant place désormais la France au second rang européen derrière la Norvège (38%). Ce dernier pays, avec une loi qui demande que les conseils d'administration des sociétés inscrites à la Bourse soient composés de femmes à 40 %, a d'ailleurs vu passer ce taux de 7 % à 44 % entre 2002 et 2011.

La Belgique a adopté en 2011 une loi qui instaure un quota de 30% à partir de 2017. La présence féminine dans les conseils d'administration belges a d'ailleurs augmenté ces dernières années, même si elle reste encore très en dessous de l'objectif légal (environ 14%).

La sanction prévue en cas de non-respect est la même qu'en France, à savoir que la prochaine nomination doit être celle d'une personne du sexe sous-représenté, sous peine de nullité des nominations.

La plupart des législations étrangères incluent les entreprises publiques dans leur champ d'application.

Comme l'indique également clairement le nouveau programme gouvernemental, le Gouvernement luxembourgeois doit sans tarder prendre ses propres responsabilités en vue d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision afin de servir ainsi de précurseur aux autres acteurs et notamment aux entreprises du secteur privé.

A . Les Conseils d'administration des établissements publics

Déséquilibre persistant au Luxembourg à politique inchangée

D'un document de travail interne du Ministère de l'Égalité des chances sur la composition des organes suprêmes des établissements publics, fondations et GIE fonctionnant sous la tutelle de l'État, document reflétant la situation au 4 mars 2014, il ressort que **19,17%** de l'ensemble des membres d'organes suprêmes appartiennent au sexe sous-représenté, en l'occurrence les femmes.

En mars 2011, ce pourcentage se situait à 16,63%.

L'augmentation entre 2011 et 2014 équivalant à une croissance annuelle de +/- 1 point, il faudra donc, à situation inchangée, attendre 20 ans pour atteindre le pourcentage de 40% du sexe sous-représenté.

Or le nouveau programme gouvernemental prévoit la réalisation de cet objectif en 2019, donc d'ici 5 ans.

La composition des Conseils d'administration des établissements publics est en grande partie très hétéroclite dans la mesure que, à côté des représentants de l'État, bon nombre d'autres acteurs de la société tels que les partenaires sociaux, les organisations patronales, les communes et la société civile en font également partie.

Afin d'atteindre les objectifs retenus par le programme gouvernemental, chaque ministre devra non seulement prendre ses responsabilités lors de la nomination de ses propres représentants mais également prendre une influence sur les propositions de nomination provenant d'autres acteurs.

Des procédures de nomination uniformes et transparentes

Le nouveau Gouvernement a récemment pris la décision de regrouper l'ensemble des nominations à faire sous un point formel figurant l'ordre du jour du Conseil de Gouvernement.

Représentants du Gouvernement

En ce qui concerne les représentants du Gouvernement, chaque proposition de nomination devra être présentée dans une forme permettant aux membres du Gouvernement de prendre leur décision en connaissance de cause, notamment sur l'arrière-fond de l'objectif de 40% du sexe sous-représenté à atteindre d'ici 2019.

Proposition de décision n° 1 :

Pour la nomination des représentants du Gouvernement, chaque ministre de tutelle soumettra un dossier reprenant notamment

- la composition actuelle de l'organe*
- la/les proposition(s) de nomination*
- l'échéancier des nominations futures*
- sa démarche pour le cas où la prise en considération du sexe sous-représenté n'aurait pas été possible*

Représentants externes au Gouvernement

Pour ce qui est des représentants d'institutions « tierces », si le Gouvernement veut prendre une quelconque influence sur leur nomination, il devra rappeler de manière systématique, par le biais du Ministre de tutelle, les objectifs fixés en la matière par le programme gouvernemental et remettre en question des propositions allant à l'encontre de ceux-ci. Une lettre-type sera préparée à ce sujet par le Ministère de l'Égalité des chances.

La Ministre de l'Égalité des chances continuera par ailleurs à sensibiliser les principaux acteurs externes concernés, dont les partenaires sociaux. Une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures pour les élections sociales sera également abordée dans ce cadre.

Une intervention du législateur semble cependant le moyen le plus contraignant pour atteindre une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans tous les Conseils d'administration. En fixant dans la base légale ou réglementaire de l'organisme en question un pourcentage de 40% du sexe sous-représenté, le législateur oblige l'ensemble des acteurs siégeant au Conseil en question à s'y conformer.

A l'instar de la récente législation sur le Fonds national de recherche dont le nouvel article 5 dispose que „La proportion des membres du conseil d'administration de chaque sexe ne peut être inférieure à quarante pour cent.“, le Gouvernement procédera au fur et à mesure à l'adaptation des textes légaux dans lesquels figurent la composition des conseils d'administration des différents établissements publics.

D'aucuns plaident en faveur d'un texte d'une portée plus globale qui décréterait, pour ainsi dire « d'obligation générale » le nécessaire respect du pourcentage de 40% du sexe sous-représenté dans les Conseils d'administration des établissements publics et des entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations. La question des sanctions à appliquer en cas de non-respect des objectifs sera à discuter au plus tard à ce moment-là.

La nécessaire prise de conscience par l'ensemble des acteurs concernés et un certain changement des mentalités plaident cependant en vue d'une stratégie par étapes.

Proposition de décision n° 2 :

Le Gouvernement veillera de manière systématique à une inscription de l'objectif des 40% du sexe sous-représenté dans les bases légales et réglementaires sur la composition des conseils d'administration des différents établissements publics.

En attendant, chaque ministre de tutelle rappellera les objectifs fixés par le programme gouvernemental lorsqu'il demandera des propositions de nomination d'administrateurs externes. Une lettre-type sera préparée à ce sujet par le Ministère de l'Égalité des chances.

Un système de monitoring performant

Une condition sine qua non à la réalisation d'objectifs concrets et chiffrés est un suivi régulier et rigoureux de l'évolution de la situation. Ceci est d'autant plus vrai dans un dossier qui recoupe une multitude d'acteurs, de procédures et de compétences.

D'un relevé interne du Ministère de l'Égalité des chances, il ressort que le nouveau Gouvernement a pris ses responsabilités vu que 39,6% des mandats, pourvus ou renouvelés, dans les conseils d'administration des établissements publics et 40% des mandats, pourvus ou renouvelés, dans les conseils d'administration d'entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations, ont été confiés à des femmes. Il convient cependant de rappeler que, vu qu'il concerne l'ensemble des mandats, l'objectif des 40% à atteindre en 2019 dépasse de loin ces premiers résultats encourageants.

C'est pourquoi, il convient de suivre de manière très rigoureuse l'ensemble des nominations qui se font et d'analyser de manière régulière l'évolution de la situation.

L'égalité des femmes et des hommes est également un vecteur de compétitivité des entreprises. Sur cet arrière-fond, l'égalité dans la prise de décision pourrait devenir une partie intégrante des travaux de l'Observatoire de la Compétitivité, fonctionnant sous la tutelle du Ministère de l'Économie. Le rôle de l'Observatoire de la Compétitivité est d'aider le Gouvernement et les partenaires sociaux à définir les orientations et le contenu de politiques favorables et compatibles avec une compétitivité à long terme, source de croissance et de bien-être.

Proposition de décision n° 3 :

Le suivi de l'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision économique est confié au Ministère de l'Économie. En attendant la mise en place des procédures nécessaires à cet effet, le suivi est assuré par un expert externe agissant sous la responsabilité du Ministère de l'Égalité des chances.

L'existence d'un système performant de monitoring est d'autant plus importante si les objectifs concrets et chiffrés à atteindre ont force de loi.

B. Les conseils d'administration des sociétés dans lesquelles l'Etat détient des participations

L'étude du CEPS/Instead de 2011 « *Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique* » a conclu que « *l'Etat luxembourgeois détient des participations directes dans des sociétés de droit privé cotées ou non cotées en bourse. Elles sont au nombre de 30. Nous avons recueilli les informations de 24 d'entre elles sachant que pour 6 entreprises aucune information n'a pu être collectée.*

Ces entreprises dans lesquelles l'Etat a des participations ont pour particularité d'être plus « masculines » que les autres entreprises de notre échantillon : seulement 23% des salariés de ces entreprises sont des femmes. Ces entreprises sont de taille très variable puisque la plus petite emploie un seul salarié et la plus grande emploie plus de 4000 salariés.

Sur les 246 administrateurs recensés, 24 sont des femmes ; elles ne représentent donc que 10% de l'ensemble des membres. »

D'une actualisation de ce recensement, il ressort une légère progression du pourcentage de femmes, membres des conseils d'administration, qui passe à **15,1%**. (situation mai 2014)

En étendant l'étude, en plus des conseils d'administration, à d'autres instances de décision au sein des entreprises, le pourcentage de femmes se situe en moyenne à 23%.

En effet, 20% des mandats aux Conseils de surveillance, 9,2% des postes de direction et 25,9% des responsables de service/d'équipe sont des femmes.

Proposition de décision n° 4 :

Les mêmes procédures de nomination retenues pour les conseils d'administration des établissements publics seront applicables aux sociétés dans lesquelles l'Etat détient des participations, à savoir

** pour la nomination des représentants du Gouvernement, chaque ministre de tutelle soumettra un dossier reprenant notamment*

- la composition actuelle de l'organe*
- la/les proposition(s) de nomination*
- l'échéancier des nominations futures*
- sa démarche pour le cas où la prise en considération du sexe sous-représenté n'aurait pas été possible*

** pour la nomination des représentants externes au Gouvernement, chaque ministre de tutelle rappellera les objectifs fixés par le programme gouvernemental lorsqu'il demandera des propositions de nomination d'administrateurs externes. Une lettre-type sera préparée à ce sujet par le Ministère de l'Egalité des chances.*

S'il y a lieu, le Gouvernement veillera de manière systématique à une inscription de l'objectif des 40% du sexe sous-représenté dans les bases légales et réglementaires sur la composition des conseils d'administration des différentes entreprises.

Investir dans des instruments d'appui performants

Un des arguments pour « justifier » la faible représentation des femmes dans les instances dirigeantes respectivement à l'encontre d'une approche plus contraignant en vue d'atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision est le manque prétendu de femmes aptes et disposées à prendre des responsabilités à haut niveau.

C'est pourquoi, il est essentiel d'augmenter la visibilité des femmes disponibles.

Depuis 2010 fonctionne au Luxembourg un Female Board Pool, soutenu par le Ministère de l'Égalité des chances. Il s'agit d'une plateforme destinée à créer un contact entre les femmes membres d'un conseil d'administration respectivement les femmes candidates qui souhaitent devenir membre dans un conseil d'administration et les entreprises et organisations.

Le Female Board Pool offre divers services :

- Plateforme de networking pour les membres ;
- Recherche de femmes candidates membres de conseil d'administration pour les recommander aux entreprises ;
- Recherche des connaissances les plus récentes sur la gouvernance de société ;
- Accompagnement des membres via le mentoring et le coaching ;
- Consultance pour les organisations concernant la sélection de nouveaux membres de conseil d'administration ;
- Formation sur tous les aspects de gouvernance de société.

Actuellement, des efforts sont en cours pour compléter la banque de données de profils de femmes actives dans le domaine de la Fonction publique respectivement pour créer des synergies avec une autre banque de données regroupant des femmes pouvant se prévaloir d'une expertise établie dans un domaine déterminé et notamment dans des domaines qualifiés a priori de « masculins ».

Afin de garantir à la fois indépendance et professionnalité, la banque de données continuera à être gérée par une institution externe à l'Etat, par le biais d'une convention de collaboration avec le Ministère de l'Égalité des chances.

Proposition de décision n° 5 :

Le Gouvernement s'engage à promouvoir une banque de données regroupant des femmes prêtes à assurer un mandat dans un conseil d'administration et à y recourir de manière systématique dans le cadre des procédures de nomination.

C. Conseils d'administration des sociétés cotées à la bourse

De l'étude du CEPS/Instead « Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique » (2011), il ressort que « *dans les dix plus grandes sociétés luxembourgeoises cotées en bourse, les femmes ne représentent que 4% des membres des conseils d'administration et aucune femme n'est présidente de ces conseils.*

Au niveau de l'Union européenne, sur les 598 plus grandes entreprises cotées en bourse, la situation est un peu plus favorable aux femmes avec 12% de femmes parmi les membres et 3% parmi les présidents. »

Pour l'année 2012, la base de données de la Commission européenne sur les femmes et les hommes dans la prise de décision fixe à **6%** pour le Luxembourg la présence des femmes dans les Conseils d'administration des sociétés cotées en bourse. Pour 2013, ce chiffre est de **11%**.

En 2012, la Commission européenne a proposé une directive visant à porter à 40 % la proportion du sexe sous-représenté aux postes d'administrateurs non exécutifs dans les sociétés cotées en bourse, à l'exception des petites et moyennes entreprises.

A ce jour, les négociations sont toujours en cours au sein des instances compétentes de l'Union européenne.

Une fois une version définitive du texte arrêtée, des discussions seront à mener, en partenariat avec l'ensemble des acteurs concernés, sur les modalités détaillées de la transposition du texte en droit national luxembourgeois.

Proposition de décision n° 6 :

Le Gouvernement soutient activement la proposition de directive de la Commission européenne visant à garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein des Conseils d'administration des entreprises cotées en bourse.

D. Entreprises du secteur privé, non cotées à la bourse :
déséquilibre persistant malgré les efforts volontaires

De l'étude « Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique » réalisée par le CEPS/Instead en 2011, il ressort que

*« La représentation des femmes dans les conseils d'administration est largement inférieure à leur représentation dans l'ensemble des salariés. Alors qu'elles représentent 36% des salariés des entreprises disposant d'un conseil d'administration, elles ne sont que **20%** à être membres de ces conseils.*

Leur participation est plus importante dans les petites entreprises de moins de 15 salariés où elles représentent 23% des membres des conseils d'administration contre seulement 12% dans celles employant plus de 100 salariés. Dans ces grandes entreprises, la part des femmes salariées dans l'entreprise représente 3,1 fois la part des femmes dans les conseils d'administration. »

Face à la faible représentation des femmes dans la prise de décision économique, le Ministère de l'Égalité des chances a cherché dès 2010 le dialogue avec les représentants de toutes les associations professionnelles.

Suite à cette démarche la Fédération des Industriels (FEDIL) et l'Association des Banques et Banquiers (ABBL) ont élaboré un programme, respectivement une charte pour garantir un surplus d'égalité et/ou de diversité aux différents niveaux de prise de décision dans leurs entreprises membres.

Ces programmes volontaires sont en train d'être évalués par un expert externe. Les premiers résultats ne laissent pas prévoir une augmentation significative de la représentation des femmes aux instances de prise de décision.

Vers une culture d'égalité dans les entreprises

En parallèle, le Ministère de l'Égalité œuvre depuis des années en vue de la mise en place d'une véritable culture d'égalité dans les entreprises par le biais de son programme général des actions positives et par la remise de labels ponctuels valorisant des efforts spécifiques dans un domaine particulier.

L'égalité dans la prise de décision est un des trois thèmes prioritaires du programme des actions positives où les entreprises participantes établissent un plan d'action concret après analyse détaillée de leur situation du personnel.

Proposition de décision n° 7 :

Le programme des actions positives sera étendu et promu, en collaboration avec les chambres et organisations patronales et syndicales.

Par ailleurs, le Ministère de l'Égalité des chances lance, de manière ponctuelle, des appels à candidatures aux entreprises afin d'identifier et de diffuser des bonnes pratiques dans un domaine particulier : en 2013, un appel à candidature avait ainsi pour but de repérer les entreprises qui s'étaient engagées plus spécialement dans la thématique de la mixité en termes de genre dans la prise de décision. Quatre entreprises ont reçu dans ce contexte le label « Mega-entreprise ».

Vu finalement les liens entre l'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision et une multitude d'autres thématiques telles que la classification des fonctions, les critères de d'embauche et de promotion, la formation continue et l'égalité de salaire, pour ne citer que ceux-ci, le Gouvernement soutient la proposition de loi n° 6611 tendant à obliger toute entreprise occupant au moins 50 salariés à établir un plan d'action pour l'égalité de salaire.

Favoriser l'échange entre acteurs engagés pour l'égalité

En attendant la fixation d'objectifs concrets d'ordre général pour l'égalité dans la prise de décision économique, le Ministère de l'Égalité des chances continuera à identifier et à diffuser les bonnes pratiques en la matière.

Bon nombre d'entreprises du secteur privé ont participé au programme des actions positives. Il est prévu de mettre en place sous peu un réseau d'échange regroupant les quelque 100 entreprises concernées avec un double objectif : offrir une plate-forme pour discuter des thématiques communes concrètes et intéresser d'autres entreprises à suivre l'exemple.

Proposition de décision n° 8 :

Il sera mis en place, sous la tutelle du Ministère de l'Égalité des chances, un réseau regroupant les entreprises ayant participé au programme des actions positives.

Dans le même esprit, le réseau « Diversity in Business » regroupant une série d'acteurs actifs en matière de diversité et d'égalité dans la prise de décision sera ravivé.

Les entreprises du secteur privé seront encouragées à se fixer des objectifs volontaires concrets en vue d'augmenter la participation du sexe sous-représenté dans leurs instances de décision respectives.

La mise en œuvre de ces engagements individuels devrait être documentée de manière transparente et, le cas échéant, rendue publique.

En cas de besoin, des lignes de conduite générales, adaptables en fonction de facteurs comme le secteur économique, la taille de l'entreprise ou la présence du sexe sous-représenté parmi les salariés, pourraient être fixées.

Proposition de décision n° 9 :

Les entreprises du secteur privé, autres que celles cotées à la bourse et/ou dans lesquelles l'Etat détient des participations, ne seront soumises, à ce stade, à aucune obligation légale tendant à atteindre un pourcentage fixe de représentation des deux sexes mais elles seront encouragées à souscrire des objectifs concrets volontaires « Zielvorgaben » en matière d'égalité dans la prise de décision dans leur entreprise.

II. Volet politique

La proportion des femmes dans la prise de décision politique se situe à un niveau légèrement supérieur à ceux du volet économique.

Situation au Luxembourg

Suite aux élections communales de 2011, dans les communes qui votent d'après le système de la majorité absolue, 19,4 % des conseillers communaux sont des femmes. (en 2005, ce pourcentage se situait à 19,1%)

Le fait le plus marquant dans ces communes est que des 171 candidates féminines, 111 ont été élues, ce qui correspond à un taux d'élection de 64,91%.

Dans ces communes, le défi principal pour l'avenir réside donc dans la sensibilisation de femmes en vue de se présenter aux élections.

Dans les communes qui votent d'après le système de la majorité proportionnelle, 23,9% des conseillers communaux sont des femmes. (en 2005, ce pourcentage se situait à 22,7%)

Avec un pourcentage de 36% (Déi Gréng) respectivement de 25% (CSV), les deux partis ayant appliqué des quotas volontaires lors de l'établissement de leurs listes électorales ont pu afficher la meilleure représentation des femmes parmi leurs candidats élus.

En tout, 12 des 106 communes, dont les deux plus grandes du pays, sont dirigées par un bourgmestre féminin. (11,3%)

Aux élections législatives de 2013, 186 femmes ont posé leur candidature, ce qui équivaut à un pourcentage de 34,4% de l'ensemble des 540 candidats.

17 des 60 membres de la Chambre des Députés sont des femmes. (28,3%)

Avec ce résultat, l'Union interparlementaire classe le Luxembourg au rang 37 sur 189 pays. La Belgique figure à la place 11 avec 41,3% de femmes représentées à la Chambre des représentants basse et 39,4% au Sénat.

Avec 5 membres sur 18, les femmes forment 27,7% du nouveau Gouvernement.

D'après un relevé de l'ONU, le Luxembourg se situe au rang 31 sur 189 Etats membres.

De bien meilleurs résultats sont atteints par la France (rang 4 avec 48,6% femmes au Gouvernement), la Suisse (42,9%) et la Belgique (41,7%)

Au Luxembourg, certains partis politiques appliquent depuis longue date sur leurs listes électorales des quotas volontaires se situant entre 30% de candidatures du sexe sous-représenté et la parité (50% de candidatures de chaque sexe).

Ces mesures sont le produit d'une politique revendiquée par les partis politiques en question. A aucun moment, ni les gouvernements, ni les parlements successifs n'ont envisagé concrètement des démarches législatives.

Le programme gouvernemental 2009-2014 luxembourgeois prévoyait que « *Le Gouvernement réfléchira sur les moyens de promotion de la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision, et notamment sur la création d'un incitatif financier dans le cadre des lois afférentes pour amener les partis politiques à faire figurer plus de femmes sur les listes électorales.* »

Ces discussions n'ont pas abouti à un projet concret.

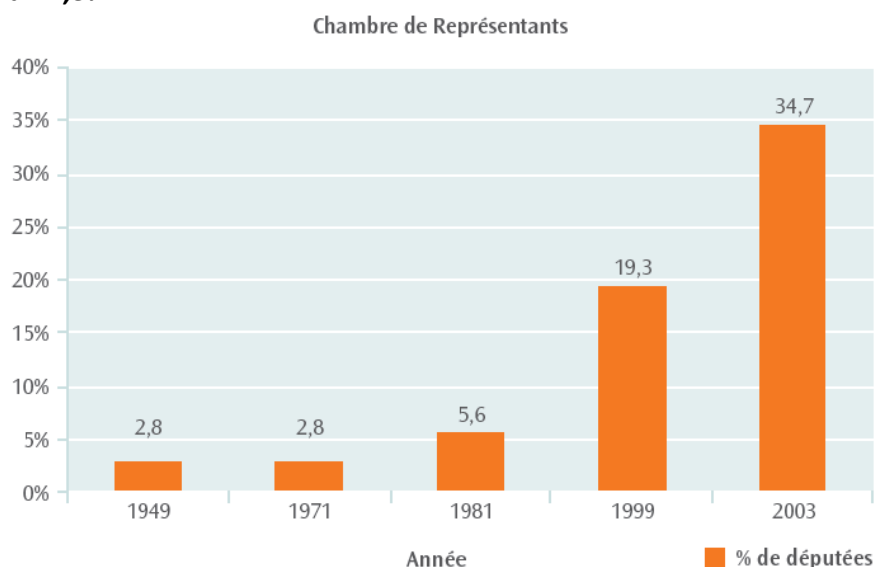
D'autres pays européens ont entretemps connu une intervention du du législateur comme c'est le cas en Belgique et en France.

Situation et modèles à l'étranger

- L'exemple de la Belgique

En Belgique, depuis le milieu des années 90, plusieurs lois ont été adoptées pour assurer une présence plus équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections fédérales, régionales et européennes. En 1994, la loi 'Smet-Tobback' introduisait les premiers quotas de candidates sur les listes de candidatures (2/3 maximum de membres du même sexe sur une liste).

En 2002, suite à la modification du Titre II de la Constitution qui garantit désormais le principe d'égalité des femmes et des hommes et qui favorise leur égal accès aux mandats électifs et publics, le législateur a adopté plusieurs lois (dites lois sur la parité) imposant la composition paritaire des listes de candidatures aux élections législatives, régionales et européennes, ainsi que la mixité des exécutifs au niveau fédéral et au niveau des communautés et régions. La présence des femmes à la Chambre des représentants a augmenté en conséquence comme le montre le graphique qui suit pour se situer aujourd'hui à **41,3%**.



Sources: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2003). La participation des femmes après les élections du 18 mai 2003, Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, p. 15; L. Van Molle et E. Gubin (1998). Femmes et politique en Belgique, Bruxelles: Racine, p. 367.

La loi électorale prévoit qu'en cas de non-respect des quotas, les autorités électorales ne doivent pas admettre la liste en question.

- L'exemple de la France

Depuis la mise en œuvre de la loi du 6 juin 2000 sur la parité, l'aide publique aux formations politiques est diminuée au fur et à mesure que l'écart entre le nombre de candidats de chaque sexe augmente. Le nombre de femmes a alors augmenté parmi les députés, sans pour autant atteindre la parité (10,9 % en 1997 ; 12,3 % en 2002 et 18,5 % en 2007). Depuis les élections législatives de 2012, il y a 155 femmes députées soit 26,9 %.

Le dédoublement du nombre de femmes en 10 ans ne peut pas cacher le constat que les partis politiques ont préféré payer des pénalités plutôt que de respecter la parité sur leurs listes.

La pénalité financière est calculée de la manière suivante : le financement public accordé aux partis politiques en fonction du nombre de votes qu'ils reçoivent est réduit d'un pourcentage équivalent à $\frac{1}{4}$ de la différence entre le nombre de candidatures d'un sexe par rapport au totale de candidatures (p.ex. face à l'obligation de listes paritaires 50/50, si seulement 40% de femmes sont présentées, la différence entre le nombre de candidats féminins et masculins présentés est de 20 points. En conséquence, l'amende s'élèvera à une réduction de 15% du financement public)

La démarche luxembourgeoise

Au Luxembourg, la question de la conformité à la Constitution d'un quota légal en faveur du sexe sous-représenté ne se pose pas alors que l'article 11, paragraphe (2) dispose que « L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes. »

Le programme gouvernemental ne manquant pas en clarté avec « *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* ».

Proposition de décision n° 10 :

Modification de la législation sur le financement des partis politiques afin de garantir un pourcentage de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidats à partir des prochaines élections législatives.

Le Conseil national des femmes du Luxembourg (CNFL) se prononce en faveur « *d'une sanction de type financier qui pourrait consister dans la réduction de la dotation destinée à couvrir une partie des frais des campagnes électorales au niveau des élections législatives et européennes telle que définie à l'Art. 91 de la loi électorale. Cette réduction pourrait être calculée en fonction de la proportion de candidat-e-s du sexe sous-représenté manquant-e-s sur les listes par circonscription.* »

Pour des raisons de clarté et de transparence, le système suivant de sanctions est proposé :

- si les listes électorales présentées par le parti contiennent 40% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 100% de la dotation financière publique à laquelle il a droit sur base de la législation existante en la matière ;
- si les listes électorales présentées par le parti contiennent entre 35% et 39% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 75% de la dotation financière publique à laquelle il a droit ;
- si les listes électorales présentées par le parti contiennent entre 30% et 34% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 50% de la dotation financière publique à laquelle il a droit ;
- si les listes électorales présentées par le parti contiennent moins de 30% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 25% de la dotation financière publique à laquelle il a droit.

Le système sera applicable pour les élections législatives et les élections européennes.

Le paramètre utilisé pour contrôler le respect des 40% sera la moyenne des candidatures du sexe sous-représenté figurant sur les listes présentées dans les quatre circonscriptions électorales.

Face au constat qu'en France, certains partis politiques ont préféré payer des pénalités au lieu de respecter la parité sur les listes, le système projeté pour le Luxembourg sera à évaluer suite aux prochaines élections législatives.

Vu qu'il est essentiel que cette évaluation qualitative soit exhaustive et fiable, alors qu'elle servira de base à la suite des discussions et décisions politiques en la matière, ces travaux seront confiés à un expert externe.

Si la situation en matière de représentation des femmes et des hommes n'aura pas évolué de manière significative, un instrument alternatif sera à reconsidérer, à savoir le refus du dépôt d'une liste ne respectant pas le pourcentage de 40% de candidats du sexe sous-représenté.

Proposition de décision n° 11 :

La documentation et l'analyse scientifique de l'évolution de l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision politique seront confiées à un expert externe.

Les objectifs contenus dans le programme gouvernemental en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision sont très ambitieux.

Les décisions proposées dans la présente note sont les éléments les plus importants d'une stratégie globale visant à leur mise en œuvre.

Etant cependant donné que la plupart d'entre elles ne produiront leurs effets qu'à moyen voire long terme, il est essentiel de les compléter, sans délai, notamment par la poursuite du travail d'information et de sensibilisation en faveur d'une égalité des femmes et des hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux de la société.

C'est l'engagement que le Gouvernement a pris.
