

L'ÉGALITÉ SALARIALE :

UNE DES
PRIORITÉS DU
GOUVERNEMENT



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

Nicolas Schmit

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



Le développement de l'activité féminine est une des grandes caractéristiques de l'évolution du marché du travail des dernières décennies. Le principe d'égalité entre femmes et hommes est inscrit dans de nombreux textes de référence internationaux et il constitue une valeur fondamentale de notre société et des institutions qui la gouvernent tant au plan national qu'international.

Pourtant, malgré un arsenal juridique important, tous les objectifs n'ont pas été atteints. Force est de constater que l'égalité sur le plan des salaires est loin d'être acquise : un écart moyen de rémunération de 8% en défaveur des femmes persiste au Luxembourg.

Afin de progressivement faire évoluer cet écart de rémunération à la baisse, de nouvelles dispositions légales nous donnent des moyens supplémentaires pour contribuer à une politique salariale plus égalitaire.

« Le principe "A travail égal, salaire égal" est désormais garanti par force de loi. »

J'espère que le présent manuel puisse servir de guide efficace pour tous les acteurs concernés et qu'il réussisse à susciter inspiration et réflexion sur les possibilités d'action pour parvenir à un marché du travail plus équitable.

Il est grand temps de mettre fin aux inégalités. Veillons ensemble à ce que le travail réalisé par les femmes et les hommes soit évalué à sa juste valeur et mettons fin, une fois pour toutes, à la discrimination salariale !



Lydia Mutsch

Ministre de l'Égalité
des chances

Avec une différence de 8,6% du salaire horaire brut moyen, les femmes gagnent moins que les hommes. Or l'égalité salariale est une des prémisses de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, et devrait ainsi faire partie des valeurs fondamentales d'une économie moderne. Le monde du travail est à la traîne en ce qui concerne l'égalité de rémunération en termes de genre.

« C'est la raison pour laquelle il est important de réagir. »

Une mise en commun des moyens d'actions des acteurs impliqués, dont le Gouvernement et les partenaires sociaux, va pouvoir servir d'élan à un changement d'attitude. En général, le phénomène de l'inégalité salariale entre hommes et femmes n'est pas un geste intentionnel de la part des entreprises. Rien n'empêche qu'il soit néanmoins une triste réalité. Par le vote de la nouvelle loi du 15 décembre 2016, une plus grande importance sera accordée à ce phénomène. Dorénavant il n'est plus permis de se fonder sur l'inconscience pour justifier l'inégalité salariale. Au contraire, avec l'incrimination de l'inégalité de salaires entre hommes et femmes, les employeurs seront amenés à assumer leur part de responsabilité, à chercher les causes de cette injustice et à trouver les remèdes à y apporter.

« Le temps est venu de remettre les pendules à l'heure. »

Que dit la loi ? Vos droits :

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 vient inscrire dans le Code du Travail le principe de l'égalité salariale, selon lequel aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination en matière de rémunération.

« Aujourd'hui l'inégalité salariale est élevée au rang d'une infraction, rendant son auteur passible d'une amende. »

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



« Une différence de salaire ne peut se justifier que si elle s'appuie sur des raisons objectives et non-discriminatoires. »

Dès lors, pour être considérés de valeur égale, les travaux effectués par les salariés doivent exiger d'eux un ensemble comparable, savoir :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
- de capacités découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités et charge physique ou nerveuse.

Il est interdit à tout employeur de se fonder sur d'autres critères que ceux des connaissances, de l'expérience et des responsabilités pour déterminer la rémunération d'un salarié.

Une différence de salaire ne peut se justifier que si elle s'appuie sur des raisons objectives et non-discriminatoires.

A person in a blue shirt is holding a glowing, translucent female icon. The background is blurred, showing an office environment. A teal banner is overlaid on the bottom left of the image.

Les moyens mis à disposition par le Gouvernement

Comment détecter un écart de salaire ?

Avec le logiciel Logib-Lux, toute entreprise soucieuse de garantir une égalité salariale, a la possibilité d'acquérir des connaissances quant à sa structure salariale actuelle, et d'identifier les causes d'un éventuel écart de rémunération.

Cet outil s'adresse aux entreprises dont l'effectif se situe au-delà de 50 salariés.

Utilisation du logiciel Logib-Lux

Après la saisie des données, l'entreprise reçoit un rapport de résultats qui traite les structures de rémunération au sein de l'entreprise du point de vue du sexe des collaborateurs, en examine les causes, et indique des pistes d'actions.

Le calcul s'effectue au moyen d'une analyse statistique de régression. On calcule l'impact qu'ont sur le salaire, des facteurs importants pour la rémunération comme la qualification ou la fonction. Le sexe est inclus dans la fonction de régression comme autre variable indépendante. En l'absence de discrimination, cette variable ne doit pas avoir d'incidence significative sur le salaire.

Les données concernant le salaire, la qualification et le poste de travail des salariés servent de base au calcul. Il est possible d'importer ces données à partir d'une base de données externe ou de les saisir manuellement dans Logib-Lux.

Avec cet outil, les entreprises obtiennent une évaluation, un bilan des principaux résultats statistiques, ainsi que des graphiques complémentaires. En cas de résultats

négatifs, l'entreprise peut, si elle le souhaite, contacter le ministère de l'Égalité des chances pour être conseillée.

Le logiciel peut être utilisé en ligne par toute entreprise intéressée, sur le portail du ministère de l'Égalité des chances.

Participation au programme des actions positives



En participant au programme des actions positives, l'entreprise participante se soumet d'office à l'utilisation de l'outil Logib-Lux.

L'égalité salariale fait en effet partie des trois thèmes prioritaires d'analyse de ce programme.

Le consultant chargé de mener l'enquête au sein de l'entreprise participante s'engage à utiliser le logiciel Logib-Lux afin d'identifier d'éventuelles inégalités de salaire.

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

La preuve du contrôle de l'égalité salariale dans l'entreprise devient dès lors un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel dans le cadre de la participation au programme des actions positives.

Évaluation et classification des fonctions

ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten) est l'abréviation d'un concept d'analyse élaboré par les formateurs suisses Christian Katz et Christof Baitsch.

Il s'agit en l'occurrence d'un outil d'évaluation du travail rémunéré non-discriminatoire à l'égard des sexes.

Le choix des critères d'évaluation des compétences et qualifications requises pour un poste déterminé repose sur des principes scientifiques.

La méthode proposée a pour objectif de familiariser les entreprises avec les techniques d'établissement d'une grille de salaire parfaitement équitable en rapport avec les activités de travail des femmes et des hommes.

Formations

Les formations sont un instrument fondamental de la politique de l'égalité des femmes et des hommes, et, en particulier de la mise en œuvre d'un changement de mentalité.

Des formations sont proposées par le ministère de l'Égalité des chances au public, soit en régie propre, soit en association avec des experts dont notamment des formations sur l'égalité salariale.

Le ministère organisera, sur demande, des séances d'information ou de formation sur des thèmes spécifiques concernant l'égalité des femmes et des hommes.

Ainsi des formations sur l'évaluation et la classification des fonctions ABAKABA peuvent être organisées sur demande. Elles s'adressent aux cadres et aux dirigeants d'entreprise, respectivement aux gestionnaires en ressources humaines et notamment aux personnes en charge de l'établissement d'une grille de salaire parfaitement équitable en rapport avec les activités de travail des femmes et des hommes.

Le ministère de l'Égalité des chances propose également en collaboration avec l'École supérieure du travail des formations dans le cadre de l'égalité entre hommes et femmes, destinées aux délégués à l'égalité des entreprises.

Dans ce contexte les délégués à l'égalité sont informés de l'utilité du logiciel Logib-Lux et sont dès lors invités à l'utiliser.

Par ailleurs, sur demande, des formations en rapport avec le logiciel Logib-Lux seront expressément organisées à l'attention des partenaires sociaux.

INSTANCES DE CONTACT



- L'employeur
- Le délégué à l'égalité
- L'Inspection du Travail et des Mines
- Les juridictions luxembourgeoises
- Le Centre pour l'égalité de traitement

