Document de base

Politique de l'égalité des femmes et des hommes

Sommaire

I. Notions de base 2

1. Sexe et genre 2
2. Stéréotypes de genre 3
3. Gender mainstreaming 5
4. Plafond de verre 8
5. Principe de l'égalité entre femmes et hommes 9
6. Discriminations fondées sur le sexe 10

II. Cadre international / européen 13

1. Organisation des Nations Unies 13
2. Conseil de l'Europe 15
3. Union Européenne 16

III. Contexte luxembourgeois 21

1. Programme politique 21
2. Ministère de l'égalité des chances 21
3. Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes (PAN 2015-2019) 22
4. Mise en pratique du Gender Mainstreaming .....
5. Textes transposés (p.m) 22
6. Politique au niveau local 24

IV. Le rôle de l'Etat envers ses agents en matière d'égalité f/h 26

1. Droits, devoirs et protection 26
2. Délégué/e à l'égalité dans la Fonction publique 27
3. Actions positives dans la Fonction publique 27
4. Qualité de vie au travail 28

ANNEXES 28

I. Notions de base

1. Sexe et genre

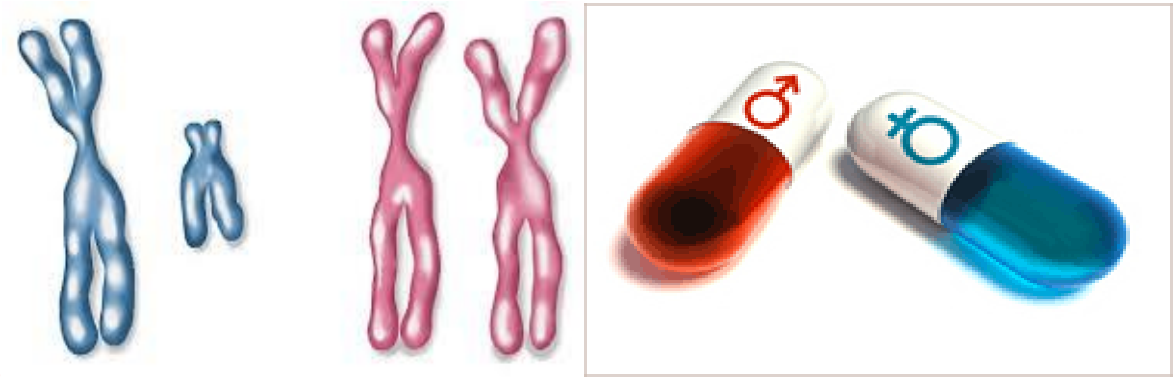
L'expression « genre humain » fait communément référence à l'ensemble des êtres humains qui sont liés par des traits communs caractérisant leurs attitudes, leur manière d'être, etc... Dans les sciences humaines et sociales, le concept de « genre » désigne l'ensemble des différences non biologiques entre les femmes et les hommes. [i]

Dans ce contexte, le genre est opposé au sexe qui fait référence aux différences physiques et biologiques entre les femmes et les hommes. Le genre est construit par les relations sociales et varie au fil du temps. Les différences sociales varient d'une culture à une autre, mais sont généralement perçues comme étant « naturelles » et immuables.

Le sexe – les différences biologiques	Le genre – les constructions sociales
L'anatomie qui distingue les garçons des filles.	*Les garçons aiment le bleu, les filles aiment le rose.*
Les hommes ne peuvent pas engendrer des enfants.	*Les hommes ne sont pas doués pour élever ou éduquer des enfants.*
Les femmes sont moins musclées que les hommes.	*Les femmes ne s'intéressent pas à la science et ne sont pas douées pour les mathématiques.*

Le genre détermine le rôle social

En tant qu'individus, nous agissons en tant qu'homme ou en tant que femme, et nous sommes perçus par les autres comme faisant partie de l'un ou de l'autre sexe. Dans la perception du « genre », l'apparence physique, les vêtements, la voix jouent un rôle, ainsi que la manière de communiquer, d'interagir et de se comporter.



Le sexe biologique est ancré dans nos chromosomes. Pour les questions de santé, dans le domaine des comportements et de la prévention notamment, il y a différents aspects qui sont liés à la fois au genre et au sexe.

Quelles interactions entre sexe et genre ?

Le genre traite donc des conventions culturelles et des rôles attribués traditionnellement aux hommes et aux femmes dans une société donnée.[ii]

La relation entre le sexe biologique et le sexe social fait l'objet de nombreuses recherches scientifiques, Actuellement, les interactions entre sexe et genre ne sont pas entièrement connues étant donné qu'il y a une multiplicité de facteurs souvent complexes qui influencent nos comportements et qui sont susceptibles d'impacter les recherches à ce sujet.

Citons, pour exemple, une étude sur l'écart de la durée de vie entre hommes et femmes qui a montré qu'il existe une multitude de facteurs sociaux impactant directement sur la durée de vie moyenne des hommes[iii].

La théorie du genre en politique

Les études de genre sont apparues dans les années 70 pour désigner et expliquer les inégalités entre femmes et hommes dues notamment à des facteurs sociaux, culturels et économiques, plutôt que simplement biologiques et physiques.

Discutée dès 1985, la notion du sexe social ou genre (en anglais « gender ») a été inscrite une première fois dans des textes internationaux en 1995 dans les actes de conférences des Nations Unies à Péking[iv]. La Commission européenne traite des aspects hommes-femmes dès son premier traité de Rome en 1957.

La Commission européenne présente régulièrement des lignes directrices pour améliorer l'intégration de la dimension du genre dans sa stratégie pluriannuelle que ce soit au niveau de la gouvernance politique ou des activités économiques et sociales, l'éducation, la formation ou l'emploi. Ainsi, par exemple les stratégies politiques nationales sont appelées à analyser la situation en matière d'égalité hommes-femmes en vue de pouvoir réduire la pauvreté ou diminuer le risque de pauvreté dans la population.[v] L'égalité des sexes fait partie de tous les programmes européens. Ainsi, en mars 2014 par exemple, la Commission européenne a publié un guide pratique sur la mise en œuvre de l'égalité des sexes dans le Programme européen de financement de la recherche et de l'innovation « Horizon2020 ».

2. Stéréotypes de genre

Toutes les cultures et sociétés « construisent » sur base des différences biologiques des femmes et des hommes, des différences de genre. A partir du moment où ces différences sont perçues comme étant figées, nous sommes en présence de stéréotypes, c.à.d. d'idées préconçues ancrées dans nos têtes qui font office de vérités universelles, sans être remises en question.

Les stéréotypes sont ancrés à un stade précoce de notre enfance et déterminent nos comportements et nos choix de vie.

L'inégalité survient quand ces stéréotypes sont hiérarchisés, l'un des deux genres étant perçu comme étant supérieur à l'autre. Il convient donc de prendre en considération les différences entre femmes et hommes à tous les niveaux pour éviter des inégalités de traitement entre femmes et hommes.

Les stéréotypes de genre sont souvent utilisés dans la publicité et les médias en général pour accrocher les lecteurs. Les messages publicitaires répètent ainsi certains rôles entre les sexes, des comportements et consolident des normes sociales.

Un cadre européen pour éliminer les stéréotypes de genre

Au niveau politique européen, les stéréotypes de genre sont généralement considérés comme étant une source d'inégalité.

La stratégie-cadre de la Commission européenne pour 2001-2005 citait déjà ce domaine d'intervention comme étant prioritaire en présence de « la nécessité de modifier les comportements, attitudes, normes et valeurs qui définissent et influencent les rôles masculins et féminins dans la société au travers de l'éducation, les médias, la culture et la science, notamment. Le renversement des préjugés et des stéréotypes existants est fondamental pour la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. (…) »

Dans ce document, il est notamment proposé de consentir des efforts accrus pour supprimer les discriminations fondées sur des stéréotypes sexistes dans l'éducation - dans les manuels scolaires, par exemple - et pour élaborer de bonnes pratiques dans ce domaine.

Le document recommande *« d'envisager, avec les comités d'éthique nationaux existants, l'intégration d'une dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur mandat ainsi que le soutien de réseaux de comités nationaux d'éthique. »*

Dans la feuille de route établie pour la période 2006-2010, la Commission européenne s'était formellement engagée à mener une série d'actions transversales et ponctuelles, afin de progresser plus vite et de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. Les actions proposées par la feuille de route ont englobé six domaines d'action prioritaires dont l'élimination des stéréotypes de genre et constatent: [vi]

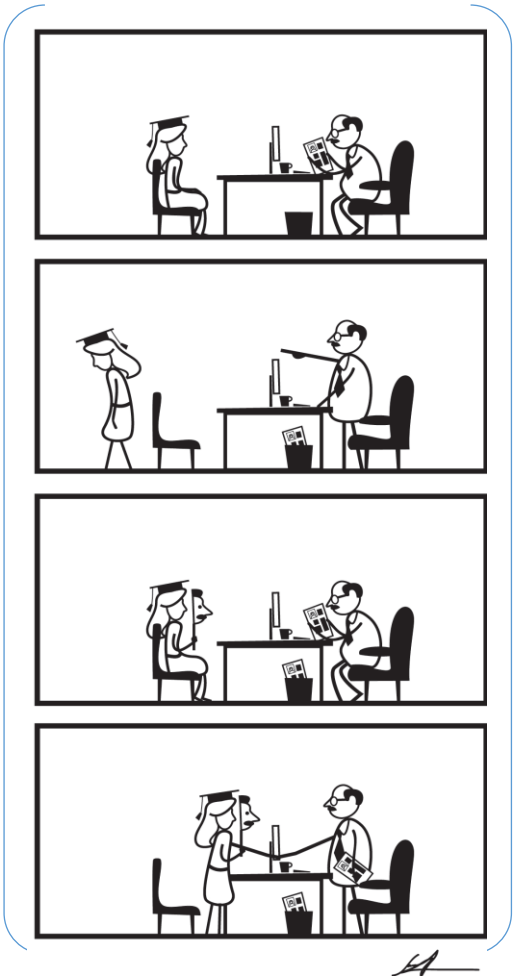
> « L'enseignement, la formation et la culture devraient permettre d'orienter les femmes vers des études non traditionnelles et des secteurs professionnels valorisées. »

« Nombre de filles font le choix de ne pas entreprendre une carrière dans le domaine des sciences, de la technologie (…) parce qu'elles n'ont pas suffisamment confiance dans leur aptitude à exceller en mathématiques, alors qu'elles ont toutes les capacités et les compétences pour y parvenir »

OCDE 2014[vii]

Dans sa stratégie pour l'égalité entre femmes et hommes 2014-2017, le Conseil de l'Europe a fait du combat des stéréotypes de genre son premier objectif :

« Les stéréotypes de genre constituent un sérieux obstacle à la réalisation d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes et favorisent la discrimination fondée sur le genre. Ce sont des idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe. Les stéréotypes sexistes peuvent limiter le développement des talents et capacités naturels des filles et des garçons comme des femmes et des hommes, ainsi que leurs expériences vécues en milieu scolaire ou professionnel et leurs chances dans la vie en général (…)[viii] *»*



Le stéréotype sexiste

LE STÉRÉOTYPE. (C'est) un ensemble de croyances, des choses auxquelles on croit. Il ne s'agit pas de faits avérés, systématiquement vrais ; (qui sont) socialement partagées : ces croyances ne sont pas propres à un individu mais sont communes à un groupe relativement important de personnes ; (et) concernant des traits caractéristiques des membres d'une catégorie sociale.

LE STÉRÉOTYPE SEXISTE : Toute présentation (langage, attitude ou représentation) péjorative ou partiale de l'un ou l'autre sexe, tendant à associer des rôles, comportements, caractéristiques, attributs ou produits réducteurs et particuliers à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité. La partialité et le dénigrement peuvent être explicites ou implicites.][ix]

3. Gender mainstreaming

La notion de « gender mainstreaming » désigne une stratégie politique qui a pour objectif de réaliser l'égalité de traitement des femmes et des hommes en tenant compte de toutes les différences de genre existant entre femmes et hommes à tous les niveaux de la société.

Le concept de "gender mainstreaming" a été défini lors de la 3e Conférence mondiale des femmes sous l'égide des Nations Unies en 1985 à Nairobi. En 1995, lors de la 4e conférence à Pékin, l'expression a été précisée et explicitée.

La plupart des définitions s'alignent à celle du Conseil économique et social des Nations unies, qui précise notamment :

"Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.''[3]

Le Conseil de l'Europe a défini le « gender mainstreaming » comme étant une approche intégrée consistant en *« la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ».* Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe s'est prononcé en 1998 en faveur de cette stratégie d'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes comme étant « *de nature non seulement à promouvoir une réelle égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi à améliorer l'utilisation des ressources humaines, le processus décisionnel et le fonctionnement de la démocratie… »*

En politique, l'approche du « gender mainstreaming » consiste à examiner et à prendre en considération les conséquences éventuelles sur les femmes et les hommes de toute action, mesure et projet, et ce à chaque stade, c'est-à-dire de l'élaboration du concept jusqu'à sa réalisation et son évaluation.

Le but ultime en est que tous les projets et mesures politiques, ainsi que toutes les mesures et démarches administratives profitent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Gender mainstreaming in the European Union

"Gender mainstreaming has been embraced internationally as a strategy towards realizing gender equality."

L'institut EIGE présente le concept du gender mainstreaming à travers différents domaines d'action. Veuillez sélectionner un domaine d'action et en présenter les grandes lignes. Selon vous, est-ce que ces exemples de bonnes pratiques sont applicables au Luxembourg ?

http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming

Exemples de mise en œuvre du gender mainstreaming[x] dans l'Union européenne

Autriche : un guide pratique pour juristes

Le ministère autrichien ayant dans ses attributions l'égalité des chances [Bundesministerium für Bildung und Frauen] propose notamment un guide en matière de législation (Leitfaden für Gender Mainstreaming in der Legistik)[xi].

Ce guide se compose d'une documentation sur le concept, ainsi que d'un listing de questions lors de la rédaction d'un projet de texte réglementaire. Le but est de sensibiliser les rédacteurs de loi et de règlements à la perspective du genre dès le début de la rédaction, mais également pour évaluer l'impact possible sur les hommes et les femmes et pour ainsi prendre en compte des écarts de traitement éventuels.

A noter : le Luxembourg possède également une liste de contrôle pour la rédaction de textes réglementaires qui inclut des questions sur l'égalité des hommes et des femmes en rapport avec la législation :

> *« Le gender mainstreaming est une stratégie qui vise à promouvoir et à réaliser l'égalité des femmes et des hommes, de même qu'à prévenir et à éliminer les inégalités de droit et de fait et les discriminations.*

Le gender mainstreaming signifie qu'au sein de chaque domaine politique il soit tenu compte de l'égalité des femmes et des hommes à toutes les étapes du processus décisionnel et ce dès la phase de préparation.

C'est sur cet arrière-fond que chaque auteur d'un projet est invité à incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses travaux et à analyser l'impact des mesures proposées sur les hommes et sur les femmes en fonction de leurs besoins et spécificités respectifs.[…] ».[xii]

Suisse : l'égalité de salaire comme critère de sélection dans les marchés publics

Les marchés publics sont réglementés par certains principes législatifs, tels que la transparence ou l'équité de traitement des concurrents. De même, un service public doit garantir le respect de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans tous les services qu'il offre. En Suisse, la réglementation sur les marchés publics stipule que l'égalité salariale entre femmes et hommes doit être effective dans les entreprises soumissionnaires. En effet, l'adjudicateur *« n'adjuge le marché qu'à un soumissionnaire garantissant à ses salariés l'égalité de traitement entre femmes et hommes, sur le plan salarial, pour les prestations fournies en Suisse ».*

Le programme Logib a été développé sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)[xiii] pour permettre aux entreprises de 50 employé-e-s au moins de faire elles-mêmes le point sur leur politique salariale et de vérifier si l'égalité entre femmes et hommes est respectée.

A noter : le Luxembourg a repris le programme Logib (LogibLUX) et le propose gratuitement aux entreprises sur son site et à travers le programme des actions positives.[xiv]

Belgique : un institut public fédéral en charge de coordonner le gender mainstreaming[xv]

En Belgique, le gender mainstreaming a été rendu obligatoire par la loi du 12 janvier 2007. Pour assurer sa mise en œuvre, le législateur a créé un groupe interdépartemental de coordination composé, d'une part, de membres du gouvernement et, d'autre part, de représentants des différentes administrations.

Ce groupe est coordonné par « l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes », une institution publique fédérale qui a pour mission de *« garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité basée sur le sexe »*.
Dans le Plan fédéral relatif à la mise en œuvre du gender mainstreaming 2015-2019, chaque ministre a publié explicitement des mesures prioritaires qu'il/elle entend prendre pour ses ressorts.

A noter : le Luxembourg a inscrit le gender mainstreaming dans ses plans d'action nationaux[xvi] d'égalité entre femmes et hommes successifs depuis 2006 (PAN Egalité).

BEST PRACTICE : Comment intégrer la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides ?

En 2016, l'Institut belge pour l'Egalité des femmes et des hommes a publié un manuel qui fournit des directives pratiques pour intégrer le gender mainstreaming dans la procédure d'octroi d'un subside.

http://igvm-iefh.belgium.be/fr

France

Depuis 2012, le ministère chargé des Droits des femmes met en œuvre les politiques du gouvernement pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2012, la France a introduit des quotas légaux. L'observateur des inégalités en France présente régulièrement un aperçu de la situation entre genres[xvii]

Allemagne

Au 1er janvier 2016, le législateur allemand a introduit des quotas légaux afin de pouvoir atteindre une représentation suffisante des femmes dans les organes décisionnels des sociétés, faute de résultats obtenus par l'autorégulation des sociétés. [xviii]

A noter : Le Gouvernement a déposé un projet de loi en octobre 2015 prévoyant des quotas légaux pour les listes électorales 2018.

BEST PRACTICE : Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben

En 2005, le « Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend » a publié un manuel de base pour l'intégration de la dimension du genre dans les projets de recherche.

www.bmfsfj.de

4. Plafond de verre

L'expression « plafond de verre » désigne le fait que les niveaux de décision supérieurs restent inaccessibles à certains groupes de personnes sans qu'il n'y ait nécessairement une raison apparente. Dans le contexte de la politique d'égalité, le plafond de verre met en évidence ces obstacles invisibles que rencontrent les femmes pour accéder aux postes de décision.

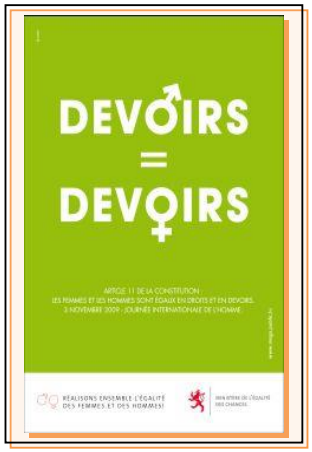
Briser le plafond de verre renseigne les efforts de la Commission européenne d'augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration. La proposition de directive de novembre 2012 qui fixe un objectif de 40 % de femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse s'inscrit dans ce cadre politique.[xix]

5. Principe de l'égalité entre femmes et hommes

Principe constitutionnel

L'égalité est un principe fondamental qui fait que les êtres humains sont traités de la même manière, avec la même dignité, le respect, la liberté et qu'ils disposent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes devoirs.

Il existe divers concepts ou formes d'égalité, comme notamment l'égalité civique, l'égalité politique ou sociale. Ainsi, par exemple, l'égalité civique est inscrite dans la Constitution dans l'article 10bis qui stipule que *« Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.»*



Depuis 2006, le principe constitutionnel d'égalité se trouve complété par l'article 11§2 sur l'égalité entre femmes et hommes, à savoir :

> « *Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes.»*[xx]

Egalité des chances

L'égalité des chances est une forme de l'égalité qui cherche à faire en sorte que les individus disposent des "mêmes chances", des mêmes opportunités de développement social, indépendamment de leur origine sociale ou ethnique, de leur sexe, des moyens financiers, de leur lieu de naissance, de leurs convictions religieuses ou lorsqu'ils souffrent d'un éventuel handicap.

Allant plus loin que la simple égalité de droit, l'égalité des chances consiste principalement à favoriser activement des personnes ou des groupes de personnes qui font l'objet de discriminations afin de leur garantir une équité de traitement dans la vie politique, économique et sociale.

L'égalité des femmes et des hommes est souvent assimilée à l'égalité des chances. Cependant l'égalité des femmes et des hommes est un principe qui va plus loin.

Egalité de traitement

Le principe de l'égalité de traitement des femmes et des hommes consiste à assurer à la fois l'égalité de droit, l'égalité des chances et l'égalité de fait entre les genres, d'une part, et à lutter contre tout écart de traitement et toute discrimination fondée sur le sexe, d'autre part.

Tout en garantissant les droits fondamentaux individuels, la politique de l'égalité des femmes et hommes a pour objectif de réduire, voire de rapprocher au maximum égalité de droit et égalité de fait à tous les niveaux de la vie sociale (politique, économique, privée et familiale).

Malgré la législation en la matière, l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans la société et le monde du travail reste encore un défi, que ce soit au niveau de l'égalité de rémunération, d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision ou encore de la répartition équilibrée des tâches familiales et domestiques. Les disparités existantes sont souvent dues à des comportements figés qui maintiennent des répartitions traditionnelles et inégalitaires entre les femmes et les hommes (stéréotypes).

L'égalité de traitement contribue également au succès économique. Une enquête du cabinet de conseil américain *Catalyst* [xxi]a livré une conclusion pertinente : les entreprises comptant une forte

proportion de femmes au sein de leurs organes décisionnels réalisent 42% de bénéfices en plus et leurs capitaux investis affichent un rendement supérieur de 66%. [2] Le concept du *« pale, male et stale* » serait donc désormais dépassé (…) »

6. Discriminations fondées sur le sexe

La discrimination est un phénomène généralisé et peut être observée et mesurée dans tous les pays de l'Union européenne. A titre d'exemple, suivant les résultats d'un testing sur CV réalisé en 2006 par l'Observatoire des discriminations en France[xxii] sur les chances à l'embauche, à compétences et expériences identiques, un homme aux nom et prénom de souche française, blanc de peau et dont l'apparence physique ne présente pas de traits particulièrement disgracieux, a davantage de chances d'être convoqué à un entretien d'embauche, à savoir :

- 3 fois plus qu'un candidat âgé,
- 3 fois plus qu'un candidat au patronyme maghrébin,
- 2 fois plus qu'un candidat en situation de handicap,
- 1,5 fois plus qu'une femme.

Conformément à la définition donnée par la loi, on peut ainsi qualifier de discrimination : « La situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. »

Dès lors, on peut distinguer plusieurs formes de discriminations : la discrimination directe, la discrimination indirecte et le harcèlement moral ou sexuel.

La **discrimination directe** se caractérise par son effet direct et ciblé sur une personne ou un groupement de personnes.

Exemples :

- lors d'un entretien d'embauche, un candidat masculin est favorisé par rapport à une candidate féminine, étant donné que le patron estime que la candidate pourrait tomber enceinte et ainsi s'absenter de son poste de travail pendant plusieurs mois.

- Un homme souhaite rester près de sa mère à l'hôpital pendant la nuit. Le règlement interne de l'hôpital l'interdit, mais est flexible quand il s'agit d'une demande de la part d'une femme.

La **discrimination indirecte** peut être définie comme étant :

« La situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe (…) »

Exemple : Dans une entreprise, une règle interne (concernant p.ex. des primes ou des horaires de formation) qui défavorise les employés travaillant à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe. En effet, plus de 36% des personnes employées à temps partiel sont des femmes (contre 4% d'hommes).

Exemple : Selon le droit français, les fonctionnaires qui sont parents d'au moins trois enfants peuvent bénéficier d'une mise à la retraite anticipée avec pension à jouissance immédiate, à la condition d'avoir interrompu leur carrière durant une période minimale de deux mois consécutifs pour se consacrer à leur enfant. Ceci peut être un congé de maternité, de paternité, un congé

parental ou d'adoption avec bonification d'ancienneté. La réglementation bénéficie aux fonctionnaires des deux sexes, mais favorise néanmoins les fonctionnaires femmes compte tenu du caractère obligatoire du congé de maternité. [xxiii]

Dès lors la discrimination indirecte se base sur une disposition apparemment neutre dans une clause de contrat, d'une convention collective ou d'un règlement. Selon la loi, une discrimination indirecte peut être justifiée par l'employeur. Il faudra alors des arguments objectifs.

Il existe certaines situations où la discrimination est tolérée et même encouragée, ceci dans une optique à réaliser ou à rétablir une présence équilibrée entre les sexes dans le monde professionnel. Ainsi, la loi précise :

« (…) à moins que cette disposition (…) ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires. »

La **discrimination positive** peut être qualifiée comme étant un outil politique qui entend rétablir un équilibre à certains niveaux entre les femmes et les hommes.

Exemple 1 : une commune entend recruter des personnes en tant que chargées du nettoyage des rues et des personnes au service technique. A qualification égale, la commune donne priorité aux femmes plutôt qu'aux hommes en tant que sexe sous-représenté dans les fonctions recherchées.
Par contre, dans le domaine socio-éducatif, la commune recrute plutôt des hommes que des femmes, toujours à qualifications égales.

Exemple 2 : le programme des actions positives dans le secteur privé a pour objectif d'éliminer les discriminations entre les hommes et les femmes dans les entreprises. Le ministère de l'Egalité des chances préconise la réalisation d'une culture de l'égalité, en accentuant le traitement égalitaire entre hommes et femmes, du jour de l'embauche, au cours de l'évolution de carrière jusqu'à celui de la retraite. Des mesures spécifiques pour l'un ou pour l'autre sexe peuvent dès lors être instaurées afin de rétablir cet équilibre.

Mise à part cette forme particulière de « discrimination positive », la discrimination génère en général des attitudes et des conséquences négatives par rapport à d'autres personnes. Les raisons qui peuvent mener à discriminer une personne ou un groupe de personnes sont multiples et peuvent concerner simultanément plusieurs discriminations (par exemple : sexe, âge, handicap, nationalité, …).

Donnant suite à la transposition de directives européennes en la matière, la loi luxembourgeoise a qualifié certains **motifs** de discrimination comme étant punissables par la loi.

La loi prévoit les discriminations fondées sur :

- le sexe
- l'âge
- le handicap
- la race
- l'origine ethnique
- la religion ou les convictions
- l'orientation sexuelle

D'autres motifs sont ancrés dans le code pénal luxembourgeois et concernent notamment :

- la santé
- les convictions politiques

- la couleur de la peau
- la nationalité (….)

« Le principe de l'égalité [de traitement] oblige à traiter de manière égale deux personnes dans une situation identique ou comparable. » Le principe de la non-discrimination interdit, quant à lui, « de traiter une personne de manière différente en fonction d'une caractéristique déterminée (âge, religion…) » et se fait ainsi garant de la diversité des personnes. [xxiv]

Harcèlement moral et sexuel

Le harcèlement ou « mobbing » est une forme de discrimination. Toute forme de discrimination est interdite par la loi. Au Luxembourg, le harcèlement moral et sexuel est actuellement régi et sanctionné par le Code du travail. [xxv]Au niveau de la Fonction publique, le harcèlement moral et sexuel est interdit par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des Fonctionnaires de l'Etat.

Selon l'article 10 du statut des Fonctionnaires, « Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel ou harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. (…)

Est considéré comme harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail. (…) . Le comportement peut être physique, verbal ou non-verbal. L'élément intentionnel du comportement est présumé. »

En 2002, une proposition de loi relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail[xxvi] a été déposée. Dans le programme gouvernemental, il est prévu que « le Gouvernement élaborera un projet de loi contre le harcèlement moral en se fondant sur la proposition de loi n°4979 déposée le 4 juillet 2002 » [xxvii]

<u>A noter</u> :

Au Luxembourg, il existe un observatoire des discriminations. Un sondage sur la perception des discriminations au Luxembourg est régulièrement réalisé par TNS ILRES. Selon les résultats, l'évolution des discriminations ces 5-10 dernières années est en hausse au Luxembourg.[xxviii].

Des associations proposent leurs services d'information et de médiation aux victimes de harcèlement moral et sexuel.

II. Cadre international / européen

La politique de l'égalité des femmes et des hommes fait partie des attributions du ministère de l'Égalité des chances depuis sa création en 1995. Cependant, cette politique a été formulée et mise en place dans le cadre du droit international bien avant cette date.
Sur base du constat que les différences entre hommes et femmes peuvent être porteuses d'inégalités et de discriminations entre les sexes, les institutions internationales ont adopté instruments législatifs et accords politiques qui proclament l'égalité entre hommes et femmes et condamnent les discriminations.

1. Organisation des Nations Unies

Le cadre international (hors Union européenne) comprend à la fois des actes à effets juridiques et des déclarations politiques sans obligations de droit pour les Etats signataires. Ces deux types d'accords internationaux ont néanmoins permis de constituer un acquis mondialement reconnu en matière d'égalité des femmes et des hommes.

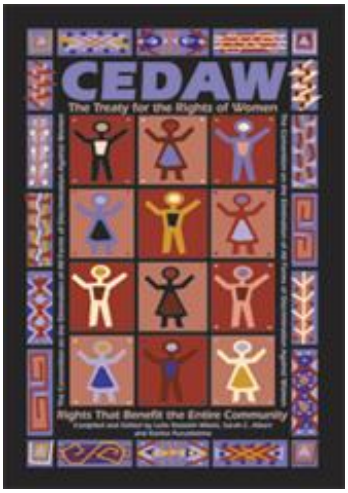
La Déclaration universelle des Droits de l'Homme est la première déclaration en *1948* qui a mondialement affirmé la dignité et l'égalité inhérente de tous les êtres humaines déclarations des Nations Unies :

Article premier

> Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

Article 2

> Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.



Dans l'optique de renforcer les droits de tout être humain et pour contrer le déséquilibre constaté entre femmes et hommes en matière d'égalité, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) [xxix]a été signée en 1979, entrée en vigueur en 1981 et ratifiée par le Luxembourg en 1988.

Programme politique, la Déclaration CEDAW énonce également un programme d'action pour les Etats signataires, allant du champ d'action des préjugés socio-culturels à la capacité juridique proprement dite, notamment :

Article 5

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes ;
(…)

Article 15

1. Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.
2. Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordant le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.
(…)[xxx]

L'engagement se fait formellement moyennant un acte de ratification. En ratifiant de telles conventions, les Etats acceptent que leur législation et leurs pratiques relatives aux droits de l'Homme soient régulièrement examinés par des organes d'experts indépendants. Ainsi, en ce qui concerne la Convention CEDAW, le Luxembourg présente un rapport de ses activités au comité des Nations Unies tous les quatre ans (article 18 de la Convention).

Nations unies - la Commission de la condition de la femme

Dès ses débuts, l'Organisation des Nations unies (ONU) a intégré la notion d'égalité dans le processus de coopération internationale, avec la création de la Commission de la condition de la femme.

Créée en 1946, la **Commission de la Condition de la femme** est un organe du Conseil économique et social des Nations unies. Elle est composée de 45 États membres (les autres États peuvent participer à ses travaux en tant qu'observateurs).

En 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a voté unanimement pour la création d'un seul organisme des Nations Unies chargé d'accélérer les progrès dans la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes : **ONU-femmes**. [xxxi]

Onu-femmes se réunit chaque année au siège des Nations unies à New York (au mois de février-mars). Elle suit l'évolution de la situation des femmes dans le monde et établit des rapports et des recommandations.[xxxii]

BEST PRACTICE: UN WOMEN's GUIDANCE NOTE

FRAMEWORK FOR MEASURING ACCESS TO JUSTICE INCLUDING SPECIFIC CHALLENGES FACING WOMEN (2016)
http://www.coe.int/en/web/genderequality/equal-access-of-women-to-justice

Un cadre de référence politique : la plateforme d'action de Pékin

Lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, organisée par les Nations Unies en 1995, un plan d'action a été défini afin de consolider les objectifs politiques des conférences précédentes.

Organisé dans le contexte de sommets internationaux placés sous l'égide de l'ONU, le manifeste politique des droits des femmes, le plan d'action de Pékin, définit douze domaines stratégiques. Il a été adopté par 189 Etats à l'issue de cette conférence mondiale. Parmi ces objectifs stratégiques, l'objectif 8 précise la nécessité d'instaurer des mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme :

""Des mécanismes nationaux chargés de favoriser la promotion de la femme ont été établis dans pratiquement tous les États Membres en vue, notamment, d'élaborer des politiques de promotion de la femme, d'en favoriser la mise en place, d'exécuter, de surveiller et d'évaluer ces politiques, d'engager des actions de sensibilisation et de mobiliser l'appui en leur faveur..."

2. Conseil de l'Europe

Institué en 1949, le Conseil de l'Europe est très actif au niveau de la coopération entre ses 47 Etats membres en ce qui concerne la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes comme en témoignent les déclarations, résolutions et conventions, recommandations, études et rapports.

La Convention européenne des droits de l'Homme, entrée en vigueur en 1953, est un traité international qui protège les droits de l'Homme et les libertés fondamentales (Droit à la vie, à la liberté, au respect de la vie privée et familiale, à la liberté d'expression…..[xxxiii]). Elle se réfère à la Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'ONU. Instance de contrôle, la Cour européenne des droits de l'Homme a été mise en place en 1959 à Strasbourg. En tant que traité, la Convention est un contrat qui produit des effets juridiques et dont il convient dans ce cadre de citer l'article 14 contre toute forme de discrimination :

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les options politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale (…) »

Pour la période 2014-2017, le Conseil de l'Europe a validé sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes[xxxiv], énoncée dans un document de portée générale, et qui a permis de promouvoir les normes du Conseil de l'Europe et de partager des bonnes pratiques entre Etats membres, notamment en vue de réduire l'écart entre l'égalité de droit et l'égalité de fait.

Un autre domaine d'action est la lutte contre la violence sexiste. Ainsi, le Conseil de l'Europe a adopté la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul).

Il s'agit d'une forme de violence sexiste dans la mesure où elle est exercée sur les femmes parce qu'elles sont des femmes. Il incombe à l'Etat, sous peine d'être en faute, de lutter efficacement contre cette violence sous toutes ses formes en prenant des mesures pour la prévenir, en protégeant les victimes et en poursuivant les auteurs.

3. Union Européenne

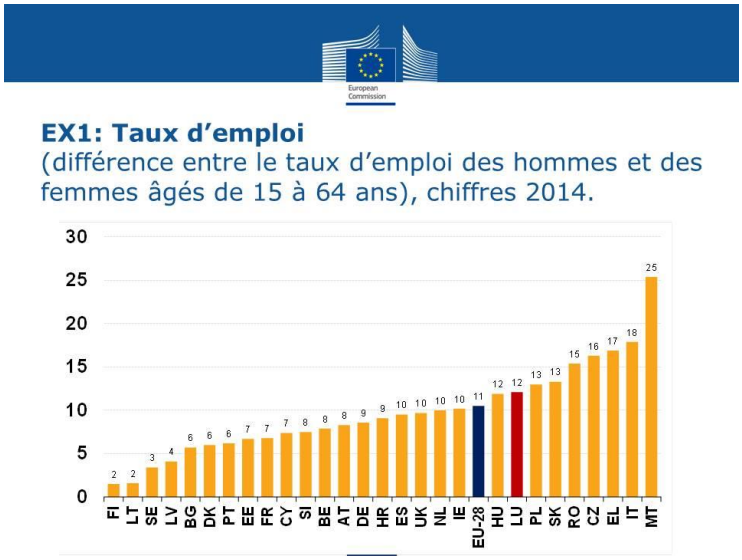
Textes fondamentaux

Le premier traité de la Communauté européenne, le Traité de Rome instituant la Communauté européenne et entré en vigueur le 1e janvier 1958, a consacré le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes dans son article 119 :

« Chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail.
Par rémunération il faut entendre (…) le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. (…) »

Le Traité de l'Union européenne en vigueur proclame l'égalité des femmes et des hommes figurant parmi les missions fondamentales de l'Union européenne. En effet, le traité stipule dans son article 2 sur les valeurs communes de l'Union que l'égalité entre les femmes et les hommes caractérise la société européenne.

Le Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE) dispose dans son article 8 que « pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ».



« L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, (...) ainsi que de respect des droits de l'Homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes. » (TUE art.2)

Ayant la même force juridique obligatoire que les traités, la Charte des droits fondamentaux, qui réunit les droits fondamentaux en vigueur au niveau de l'Union européenne rappelle dans son article 23 que « l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y

compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté. »

Le sujet est également abordé par l'article 21 : « (...) Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »

Directives[xxxv]

Proposées par la Commission européenne, la directive est un acte juridique européen pris par le Conseil de l'Union européenne avec le Parlement européen. La directive lie les États membres de l'Union européenne quant à l'objectif à atteindre, mais leur laisse le choix des moyens et de la forme pour atteindre cet objectif dans les délais fixés. Les Etat membres sont donc obligés à transposer la directive dans leur droit national.

Dès 1974, l'Union européenne a commencé à élaborer un corpus législatif qui devait assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les domaines liés à l'emploi y compris la sécurité sociale et la formation et, plus récemment, l'accès aux services et la fourniture de biens et services[1]. Ainsi, la directive 75/117/CEE a renforcé le Traité de Rome sur le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006[xxxvi] a pour objet de refondre, simplifier et uniformiser la législation européenne sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi. La directive interdit toute discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes concernant les conditions de recrutement, d'accès à l'emploi.

Jurisprudence

Mise à part le droit primaire (les traités) et dérivé (dont les directives), l'apport normatif de la jurisprudence comme source de droit et 3e pilier de l'acquis communautaire, contribue à l'évolution de l'ordre juridique communautaire et a une incidence sur les mentalités et comportements au sein de l'Union européenne.

Le rôle de la jurisprudence est de préciser le droit écrit, de l'interpréter et de l'adapter aux circonstances de fait. En matière d'égalité des femmes et des hommes, les nombreux arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne consacrent ou même fondent des règles de fonctionnement des institutions juridiques européennes, avec incidence directe sur la vie juridique nationale[xxxvii].

[1] Directive européenne « biens et services » 2004

En savoir plus sur les arrêts de la Cour de Justice de l'Union européenne
Consultez les synthèses sur le site de la Cour :

Arrêt Voss : La rémunération des heures supplémentaires à un taux inférieur à celui des heures « normales » peut constituer une discrimination fondée sur le sexe [N° 87/2007 du 6 décembre 2007]

Arrêt Test-Achats : La prise en compte du sexe de l'assuré en tant que facteur de risques dans les contrats d'assurances constitue une discrimination [N° 12/2011 du 1 mars 2011]

Arrêt Leone et Leone : La réglementation française relative à certains avantages accordées aux fonctionnaires en matières de retraite introduit une discrimination indirecte fondée sur le sexe [N° 102/2014 du 17 juillet 2014]

www.curia.europa.eu

Aperçu des stratégies politiques de l'Union européenne pour l'égalité f/h

L'Union européenne se fonde sur un ensemble de valeurs dont fait partie l'égalité entre femmes et hommes. L'égalité entre femmes et hommes est notamment mise en œuvre à l'aide de stratégies et plans d'actions politiques. Les stratégies politiques de la Commission européenne pour soutenir les objectifs du programme sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont été formulées en plans pluriannuels :

2001-2005 Stratégie-cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes[xxxviii]

La stratégie-cadre proposée s'articule autour de cinq domaines d'intervention interdépendants comprenant chacun différents objectifs opérationnels : la vie économique, l'égalité de la participation et de la représentation, les droits sociaux, la vie civile, ainsi que les rôles et les stéréotypes masculins et féminins.

2006-2010 Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes[xxxix]

2010 La Charte des femmes - Déclaration politique du Conseil européen pour affirmer les priorités en matière d'égalité entre femmes et hommes.

2010-2015 Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes[xl] Cette stratégie reprend les priorités définies par la charte des femmes tout en établissant le programme de travail de la Commission en matière d'égalité.

2011-2020 Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Conseil a adopté ce jour un nouveau pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes qui figure à l'annexe des conclusions du Conseil (doc. 7166/11), réaffirme que l'UE est déterminée à combler les écarts entre hommes et femmes dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de la protection sociale, à promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes et à lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes.

2016-2019 Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019

Europe 2020 Stratégie pour la croissance de l'Union européenne, pour soutenir l'emploi, la productivité et la cohésion sociale en Europe.

Une des initiatives contenues dans cette stratégie vise les nouvelles compétences et les nouveaux emplois qui doivent « permettre d'améliorer l'emploi et la viabilité des systèmes sociaux. Il s'agit notamment d'encourager les stratégies de flexicurité, la formation des travailleurs et des étudiants, mais aussi l'égalité homme femme (…) » Sans être explicitement citées, d'autres actions ont également trait à des questions d'égalité comme notamment la lutte contre le risque de pauvreté qui touche davantage les femmes ou familles monoparentales.

L'institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)[xli]

Créé en 2006, EIGE a notamment pour objet de collecter, d'analyser et de diffuser des données statistiques sur l'égalité entre femmes et hommes. EIGE propose également des plateformes de discussions et d'échanges entre Etats membres de l'Union européenne sur ces thèmes.

En 2013, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes a créé l'indice sur l'égalité des genres.

Cet indice constitue un outil unique permettant d'avoir une vue d'ensemble de la situation et du niveau d'égalité atteint dans les différents Etats membres.

Le Gender Index en ligne permet de comparer la situation d'égalité entre Pays membres et l'Union européenne sur base de six domaines d'analyse.

En couvrant notamment six domaines, tels que l'emploi, les ressources financières, le savoir, le temps, le pouvoir et la santé, cet indice aborde l'égalité entre les femmes et hommes à travers une dimension multiple[xlii]. En outre, deux domaines complémentaires sont mis en place : la violence et l'approche multifactorielle des discriminations.

BEST PRACTICE : Indicateurs et statistiques du genre

« Des statistiques et indicateurs sur la situation des femmes et des hommes sont nécessaires pour pouvoir décrire leurs rôles dans la société, l'économie et au sein des familles, fournir une base pour l'élaboration de politiques SMART (spécifiées, mesurables, acceptables, réalistes, situées dans le temps) et mettre en place un suivi et une évaluation rigoureux de leur efficacité. Ces outils peuvent aider à réfléchir aux défis que pose la rigidité des rôles liés au genre dans la société et à démontrer les changements négatifs ou positifs dans le statut des femmes en comparaison avec celui des hommes dans des domaines tels que l'éducation, le travail, l'accès aux ressources, la santé ou la prise de décision ».

http://www.eige,europa.eu

III. Contexte luxembourgeois

1. Programme politique

Le programme gouvernemental 2013-2018 précise dans son préambule *que « efficience, efficacité, durabilité, cohésion sociale et égalité des chances sont les principes directeurs qui caractérisent l'action du Gouvernement. »*

Les priorités politiques en matière d'égalité des femmes et des hommes font parties des missions du ministère de l'Egalité des chances.[xliii]

Le programme stipule que *« Le ministère de l'Egalité entre femmes et hommes agira en tant que ministère à part entière et aura comme missions principales :*

- *de combattre les inégalités entre femmes et hommes*
- *de promouvoir l'égalité des sexes ainsi qu'une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux.*[xliv]

2. Ministère de l'Egalité des chances

En tant que mécanisme institutionnel national, le ministère[xlv] en charge de l'égalité des femmes et des hommes exerce un rôle de coordinateur des actions politiques nationales et représente le Gouvernement au niveau international dans le domaine de **l'égalité des femmes et des hommes**. Le ministère de l'Egalité des chances a pour missions, entre autres, de :

- poursuivre une politique nationale et internationale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et de la non-discrimination entre les sexes,
- suivre et coordonner un plan d'action national en matière d'égalité des femmes et des hommes en partenariat avec tous les départements ministériels,
- coordonner les politiques ayant trait à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination entre les sexes,
- promouvoir le gender mainstreaming comme stratégie à adopter par toutes les politiques pour réaliser l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes.

3. Mise en pratique du Gender mainstreaming

« Une des priorités politiques du gouvernement luxembourgeois est la mise en œuvre du gender mainstreaming » (Plan d'action national d'égalité des femmes et hommes).

Les différents départements ministériels sont responsables pour l'exécution des mesures concrètes contenues dans le plan d'action national d'égalité et relevant de leurs compétences fonctionnelles, le Comité interministériel, regroupant tous les acteurs concernés, a comme mission principale durant la période législative 2009-2014 le suivi de la mise en œuvre du « PAN Egalité ».

En principe, le Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes se réunit deux fois par an au ministère de l'Egalité des chances pour discuter des mesures et actions en cours. Chaque ministère sera représenté à ce Comité interministériel par un fonctionnaire investi de pouvoirs décisionnels.

« L'importance d'intégrer la dimension du genre dans le travail politique pour améliorer la qualité, l'efficacité, l'équité et la cohérence des politiques publiques reste sous-estimée dans les ministères. Les expériences internationales ont démontré que sans une forte volonté politique de créer un consensus sur l'égalité et une culture de l'égalité des sexes, la politique du gender mainstreaming pourra difficilement être mise en œuvre. »

Le Luxembourg a inscrit le gender mainstreaming dans son programme gouvernemental et le gouvernement a établi un plan d'action national d'égalité des femmes et hommes qui engage la responsabilité de chaque ministère par des mesures explicites dans ses domaines et portefeuilles attribués.

« Le gouvernement développera la dimension « gender-mainstreaming » aussi bien au niveau des établissements publics qu'au niveau des communes. »[xlvi]

Inscrite dans la Constitution luxembourgeoise, l'égalité des femmes et des hommes exprime une valeur fondamentale de notre société. Elle fait partie des missions de l'Etat envers les citoyens qui doit veiller, à travers ses agents, à prévenir ou à combattre toute forme de discrimination.

5. Textes transposés (p.m)

En tant qu'Etat membre de l'Union européenne, le Luxembourg est tenu de transposer en droit national les directives européennes relatives à l'égalité entre hommes et femmes et contribue ainsi à la réalisation des objectifs du traité de l'Union européenne.

La première directive transposée est celle de 1974 sur l'égalité en matière de rémunération, la dernière transposition est une directive hors emploi, concernant l'égalité de traitement dans l'accès aux biens et services. Transposées à partir de directives européennes, les lois récentes en matière d'égalité consacrent le principe de l'anti-discrimination sur le lieu du travail (Loi du 28 et loi du 29 novembre 2006), l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière de biens et services (Loi du 21 décembre 2007) et l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle (Loi du 19 mai 2008[xlvii]).

Egalité entre femmes et hommes au Luxembourg : quelques étapes

1887	La femme mariée peut désormais ouvrir un compte d'épargne sans l'autorisation de son mari
1911	Accès des filles à l'enseignement secondaire
1919	Droit de vote actif et passif universel[xlviii]
1919	Accès des femmes aux postes de la Fonction publique
1967	Première ministre femme au gouvernement luxembourgeois.
1968	Introduction de l'enseignement mixte (coéducation)
1972	Egalité des droits dans le mariage, réforme du divorce
1974	Règlement grand-ducal pour l'égalité de salaire entre femmes et hommes
1975	Création du Conseil national des femmes du Luxembourg
1981	Loi sur l'égalité de traitement à l'accès la formation et les conditions de travail…
1986	Accès aux carrières militaires
1995	Ministère de la Promotion féminine
2004	Ministère de l'Egalité des chances
2005	Loi relatif au nom patronymique des enfants[xlix]
2006	Inscription du principe d'égalité entre hommes et femmes dans la Constitution
2011	Changement des règles de succession au trône au Luxembourg

Parmi les actions politiques prioritaires figurent notamment la « représentativité des femmes au niveau de la prise de décision politique et économique » et l'égalité salariale entre femmes et hommes. En 2014, le gouvernement a ainsi adopté une stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision politique et économique.

En 2015, la ministre de l'Égalité des chances a présenté les grandes lignes d'un avant-projet de loi portant mise en œuvre de certaines dispositions du plan d'égalité des femmes et des

hommes 2015-2018 en vue de l'introduction d'un pourcentage de 40% de candidats de chaque sexe sur les listes à présenter par les partis politiques pour les élections législatives nationales et, pour les élections européennes, la parité entre hommes et femmes[I]. La loi a été adoptée en décembre 2016. De même, l'égalité de salaire entre femmes et hommes a été inscrite dans le Code du Travail.

En matière de politique sociale, le ministère de l'Egalité des chances est un des acteurs politiques engagé au niveau de la lutte contre la violence domestique, l'encadrement de la prostitution et la lutte contre la traite des êtres humains.

6. Politique au niveau local

Une attention particulière est également portée à la politique de l'égalité au niveau communal. L'égalité des femmes et des hommes dans la commune a été consacrée par la Charte européenne lancée en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE). Dès lors, une attention particulière est portée à la politique d'égalité dans la vie communale.

Au Luxembourg, le gouvernement ne peut mettre en œuvre l'égalité des femmes et des hommes sans l'apport des communes. Le programme gouvernemental 2013-2018 a prévu notamment que : « Le Gouvernement intensifiera la collaboration avec les communes en matière de politique d'égalité entre femmes et hommes. Sur base d'une évaluation, la charte pour l'égalité, qui responsabilise les communes, sera reconduite. »

Dans ce contexte, le ministère de l'Egalité des chances a développé des outils permettant aux responsables politiques et à l'administration communale de structurer leurs mesures et actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. La Charte, initiée par le Conseil des Communes et des Régions de l'Europe, prévoit que la commune signataire doit élaborer un plan local dans les deux ans suivant la signature de la Charte.

Le respect et la promotion de l'égalité des femmes et des hommes à tous les niveaux font également partie intégrante des missions politiques de la commune. Au niveau national, les communes peuvent notamment recourir à deux programmes institutionnels pour relever le défi d'une politique de non-discrimination.

Charte européenne pour l'égalité F/H

L'un de ses instruments est la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) a lancé cette stratégie politique en mai 2006[Ii].

La Charte est destinée aux collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, dans leur commune et sur leurs territoires, les engagements définis dans la Charte.

Jusqu'au 31 décembre 2016, 24 communes luxembourgeoises ont signé la Charte et ont déjà partiellement mis en œuvre un plan d'action pluriannuel. Un guide pratique permet aux communes d'élaborer leur propre démarche.[Iii]

Les six principes fondamentaux de la Charte sont :

1. L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental
2. Pour arriver à l'égalité femmes/hommes, il faut aussi s'attaquer à tous les autres types de discriminations (à cause de handicap et d'orientation sexuelle, ethnique, religieuse, socio-économique...)
3. Une représentation équilibrée hommes/femmes dans le processus décisionnel est nécessaire dans toute société démocratique
4. Il faut éliminer tous les stéréotypes, attitudes et préjugés hommes/femmes pour arriver à l'égalité des sexes
5. Toutes les activités des collectivités territoriales doivent prendre en compte la perspective hommes/femmes
6. Des plans d'actions dotés de ressources adéquates doivent être mis en place.

Programme des actions positives au niveau local

Le programme des actions positives permet aux organismes du secteur public, administrations de l'Etat et administrations communales, de dresser un bilan sur l'égalité des femmes et des hommes en interne. Initialement conçu pour les entreprises du secteur privé, le programme des actions positives a été étendu au secteur public en 2010. En 2013, le programme a été étendu au secteur communal.[liii] Jusqu'en 2016, dix administrations communales ont participé au programme.[liv]

Campagne de sensibilisation 2016-17

La présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les sphères de décision politique et économique est une des priorités du gouvernement et inscrite dans le Plan d'action national d'égalité 2015-2018.

Pour les élections communales de 2017, une campagne d'information et de sensibilisation a été ainsi mise en place en vue d'un meilleur équilibre entre femmes et hommes dans les conseils communaux.

L'objectif principal de la campagne a été de mobiliser, de manière générale, tous les acteurs concernés moyennant des actions ciblées et planifiées à différents stades de la campagne envers les candidates et candidats potentiels, les électeurs et électrices, les partis politiques, les personnes engagées en politique communale, ainsi que d'autres multiplicateurs importants comme les organes de presse.

www.wieltégalitéit.lu

BEST PRACTICE : Egalité femmes-hommes : où en est ma commune ?
En France, l'observatoire des inégalités propose aux communes françaises un outil de comparaison en termes d'égalité. http://www.comparateurterritoires.fr/femmes-hommes/

IV. Le rôle de l'Etat envers ses agents en matière d'égalité f/h

Au niveau de la Fonction publique, on distingue deux niveaux d'action en matière d'égalité des femmes et des hommes :

- l'égalité des femmes et des hommes en tant que politique interne de l'administration publique (Etat et communes), c.à.d. l'égalité des agents publics, femmes et hommes, dans le cadre de la gestion des ressources humaines ;

- l'intégration de l'égalité dans les politiques externes de l'administration, ou intégration de la dimension de genre dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques menées par le gouvernement et les communes.

Le gouvernement du Luxembourg s'est engagé dans la poursuite d'une plus grande égalité des hommes et des femmes à ces deux niveaux.

1. Droits, devoirs et protection

Le Statut du fonctionnaire interdit explicitement tout comportement de discrimination : « Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite. »[lv]

D'autre part, l'agent de l'Etat est également protégé contre les discriminations et particulièrement les cas de harcèlement sur le lieu de travail. Dans ce contexte, la Fonction publique a instauré une commission spéciale en matière de harcèlement.

En particulier, les dispositions promouvant l'égalité entre femmes et hommes et luttant contre les discriminations sont notamment les suivantes :

Art 1
(Application dispositions loi 13 mai 2008)
Art 1bis
Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.
(…)
Art 1ter
Loi du 3 mai 2008 (cf. dans partie **Lois**)
Définition de la discrimination directe et indirecte (dont harcèlement sexuel et moral)
Art 10
Devoir du fonctionnaire
Interdiction de pratiquer toute discrimination
Interdiction de harceler sexuellement et moralement
Définition du harcèlement sexuel et moral

2. Délégué/e à l'égalité dans la Fonction publique

La loi du 19 mai 2003 modifiant le statut général des fonctionnaires a introduit, dans les administrations de l'Etat, la fonction de personne déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les modalités de désignation, les droits et les devoirs desdits délégué(e)s à l'égalité sont fixées dans le règlement grand-ducal du 5 mars 2004[2].

L'article 36-1 du Statut général des fonctionnaires[3] prévoit la fonction du délégué à l'égalité entre femmes et hommes institué dans chaque ministère et administration qui ne dispose pas d'une représentation du personnel. Dans le cas contraire, c'est cette dernière qui exerce les droits et assume les obligations du délégué à l'égalité.

Règlement grand-ducal du 11 septembre 2006 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes.

Les missions des délégués à l'égalité se situent essentiellement au niveau de l'information et de la sensibilisation des agents aux thèmes de l'égalité des femmes et des hommes. D'autre part, le/la délégué-e à l'égalité doit également être à la disposition pour toute question relative à l'égalité ou l'absence d'égalité. En effet, il ou elle doit *« veiller à la protection du personnel contre le harcèlement sexuel ou professionnel à l'occasion des relations de travail* [4]*».*

Les missions des délégués à l'égalité entre femmes et hommes sont également définies au niveau communal *(voir l'encadré ci-dessus).*

3. Actions positives dans la Fonction publique

L'action positive est un ensemble de mesures permettant d'établir une égalité de fait entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (recrutement, conditions de travail, rémunération, promotion, formation...) et à tous les niveaux de l'entreprise.

La loi concernant la mise en œuvre du plan d'action national pour l'emploi 1998 constitue la base légale pour le ministère de l'Egalité des chances pour soutenir les entreprises dans la réalisation de mesures spécifiques dans le but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Ces dispositions légales ont été intégrées dans le Code du travail.

Les actions positives dans les entreprises du secteur privé s'inscrivent dans le contexte d'une politique luxembourgeoise et européenne de promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le lieu du travail. Les actions positives sont une des mesures du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes. Le programme gouvernemental de 2013 préconise le renforcement de mesures d'encouragement concrètes telles que les actions positives aussi bien au niveau des entreprises privées qu'au niveau des institutions publiques.

[2] Règlement grand-ducal du 5 mars 2004 fixant les modalités de désignation, les droits et devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des départements ministériels et administrations

[3] Idem pour le Statut du fonctionnaire communal : voir l'article 43 et le règlement grand-ducal du 11 septembre 2006 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes

[4] Règlement grand-ducal du 5 mars 2004 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des départements ministériels et administrations

Le programme des actions positives est en effet l'outil premier de sensibilisation des acteurs économiques dans la mesure où il permet aux entreprises participantes d'élaborer un plan d'actions.

- l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans la vie professionnelle avec égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale, égalité au niveau recrutement et engagement, égalité au niveau formation et qualification professionnelles, égalité en matière de culture d'entreprise,
- l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision avec égalité dans la formation et la promotion professionnelles et accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilité,
- l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

4. Qualité de vie au travail [lvi]

La santé ne doit pas être considérée comme étant l'absence de maladie, mais placée plutôt dans une démarche qui privilégie le bien-être des salariés dans un environnement de travail sain et motivant.

Dans la Fonction publique luxembourgeoise, une division « Prévention Santé » a été créée suite à la réforme administrative dans le but de considérer la qualité de vie au travail comme étant une dynamique d'amélioration conjointe du bien-être et de la performance, mettant en évidence que la santé au travail est facteur de progrès économique et social. L'égalité des femmes et des hommes fait partie de cette démarche qualité.

A noter que, parmi les services aux agents de l'Etat, le service psychosocial, sous la responsabilité du Dr. Mareike Bönigk, a notamment pour mission de promouvoir une bonne qualité de vie au travail.[lvii]

ANNEXES

Où trouver des informations sur l'égalité des chances et/ou l'égalité des femmes et des hommes ?

Ministère de l'Egalité des chances (MEGA)

A travers le plan d'action national en matière d'égalité des femmes et des hommes, le ministère de l'Egalite des chances coordonne la politique nationale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et de la non-discrimination entre les sexes en partenariat avec tous les départements ministériels. www.mega.public.lu

Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration (OLAI)

L'Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration (OLAI) est une administration sous tutelle du ministère de la Famille et de l'Intégration chargée de mettre en œuvre la politique d'intégration au Grand-Duché de Luxembourg. Depuis 2002, l'OLAI mène un programme d'actions annuel d'information et de sensibilisation en matière de lutte contre les discriminations au sens de l'article 19 du Traité de Lisbonne à savoir les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou la race ou l'origine ethnique. www.olai.public.lu

Centre pour l'égalité de traitement (CET)

Créé par la loi du 28 novembre 2006, le CET exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. www.cet.lu

Centre d'information et de documentation Thers Bodé (Cid-femmes)

L'association Cid-femmes, créée en 1992, élabore et encadre des projets culturels, pédagogiques et sociopolitiques. Le Cid-femmes est subventionné par le ministère de l'Egalité des chances, le ministère de la culture et la Ville de Luxembourg. Membre, entre autres, du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL), du Lobby Européen des Femmes (LEF), le Cid-femmes gère notamment une bibliothèque ouverte au public avec quelque 20 000 livres, CDs, partitions et périodiques. www.cid-femmes.lu

Commission européenne

Une des activités de la Direction générale Justice est le suivi de la politique d'égalité entre femmes et hommes. http://ec.europa.eu/justice/

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Fondé en décembre 2006 et fonctionnel depuis mai 2007, l'institut se trouve à Vilnius en Lituanie. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a pour mission de fournir des avis d'experts, de collecter des données, de gérer l'indice du genre et de sensibiliser l'opinion aux questions de l'égalité des femmes et hommes. http://www.eige.europa.eu/

Cour de justice de l'Union européenne

Depuis sa création en 1952, la mission de la Cour de justice de l'Union européenne consiste à assurer "le respect du droit dans l'interprétation et l'application" des traités. Dans le cadre de cette mission, la Cour de justice de l'Union européenne contrôle la légalité des actes des institutions de l'Union européenne, veille au respect par les États membres, des obligations qui découlent des traités, et interprète le droit de l'Union à la demande des juges nationaux. Elle constitue ainsi l'autorité judiciaire de l'Union européenne et veille, en collaboration avec les juridictions des États membres, à l'application et à l'interprétation uniforme du droit communautaire. www.curia.europa.eu/

Organisation des Nations Unies (ONU)

La Commission de la condition de la femme est une commission fonctionnelle (organe intergouvernemental) du Conseil économique et social des Nations Unies traitant des questions d'égalité des sexes et de promotion des femmes. www.un.org/

ONU Femmes

En juillet 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a créé ONU Femmes, l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
ONU Femmes a principalement pour rôle d'appuyer des organes intergouvernementaux, tels que la Commission de la condition de la femme, dans l'élaboration de politiques, de règles et de normes mondiales. www.unwomen.org/fr/

Eurobaromètre

Les sondages d'opinions publiques commandités par la Commission européenne peuvent traiter de thèmes spécifiques comme la perception des citoyens européens de la discrimination. Un rapport spécial a été notamment édité en 2009. Un autre sondage en 2011 traite de l'accès des femmes aux postes à décision. http://ec.europa.eu/public_opinion/index_fr.html

---

[i] Sources utilisées : wikipedia.org/ larousse.fr/le monde.fr sur la théorie du genre die Zeit.de

[ii] Graphiques récupérés du site du CNRS : www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?artticle140

[iii] L'étude a porté sur 5470 frères et 6154 sœurs religieux. Voir les projets de recherche du Dr Marc Luy http://www.klosterstudie.de/index-Dateien/COMMS.htm
Voir aussi une étude sur la longévité des hommes : http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/Studien/Gesundheit_Maenner.html

[iv] Voir le site de l'ONU sur cette conférence http://www.un.org/french/events/womenfr.htm

[v] Lire le rapport sur la Coopération luxembourgeoise et égalité hommes femmes : www.

[vi] Les autres domaines de la feuille de route sont : assurer une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes; favoriser la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle; promouvoir une représentation égale dans la prise de décision; l'éradication de toute forme de violence fondée sur le genre et de la traite des êtres humains et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques externes et de développement.

[vii] Cette étude se trouve également sur le site du ministère de l'égalité des chances http://www.mega.public.lu/fr/publications/references-etudes-externes/2014/directorate-education/directorate-education.pdf

[viii] Voir le site du Conseil de l'Europe : http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/

[ix] Revue trimestrielle Faits&Gestes, Publication du Secrétariat général du Ministère de la Communauté française, 2007 http://www.directionrecherche.cfwb.be/index.php?id=faitsgestes
Service de la Recherche

[x] Voir aussi la rubrique thématique sous http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/sectoral-areas

[xi] http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/

[xii] Extrait Note explicative de la fiche d'évaluation d'impact : Mesures législatives et réglementaires – article 15 et 16, page 10.

[xiii] http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=fr

[xiv] http://www.mega.public.lu/fr/travail/genre-ecart-salaire/mesures/logib/index.html

[xv] http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/plan_gm-fr_2015-2019.pdf

[xvi] http://www.mega.public.lu/fr/societe/politique-niveau-national/action-national-femmes-hommes/index.html

[xvii] Observatoire des inégalités : http://www.inegalites.fr/
Voir aussi le site : http://www.quotaproject.org/fr/

[xviii] http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Gleichstellung/zielsicher-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen/zielsicher.html

[xix] Présence des femmes dans les conseils des sociétés http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_fr.htm

[xx] Constitution Art. 11(2) Révision du 13 juillet 2006

[xxi] http://www.catalyst.org/knowledge/topics/women-leadership

[xxii] Observatoire voir : www.observatoiredesdiscriminations.fr/

[xxiii] Arrêt Leone/Garde des Sceaux, ministre de la Justice 17 juillet 2014 sur : www.curia.europa.eu

[xxiv] Jean-Luc PUTZ, Discrimination au travail, Editions Promoculture, 2010

[xxv] qui a intégré les dispositions de la loi abrogée du 26 mai 2000 sur la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

[xxvi] En 2000, la loi contre le harcèlement sexuel est entrée en vigueur. Elle a été ensuite abrogée et intégrée dans le Code du Travail.

[xxvii] Voir sur www.chd.lu le numéro de projet de loi 4979

[xxviii] http://www.statistiques.public.lu/fr/actualites/conditions-sociales/conditions-vie/2015/07/20150703/index.html

[xxix] Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women www.unwomen.org

[xxx] Voir le texte intégral sur : http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm

[xxxixxxi] Voir sur le site des Nations unies : http://www.un.org./fr/events/womensday/2011/unwomen.shtm

[xxxii] Voir aussi les activités dans le monde : http://www.un.org/womenwatch/

[xxxiii] Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales telle qu'amendée, entrée en vigueur le 1e juin 2010 http://conventions.coe.int/Treaty/Fr/treaties/html/005.htm

[xxxiv] Voir le site du Conseil de l'Europe http://www.coe.int/t/d

[xxxv] Voir également www.europarl.europa.eu/aboutparlaiemant/fr/

[xxxvi] Directive publiée au Journal Officielle, référence : JO L 204 26.7.07
[xxxvii] Affaire 43/75 devant la CJCE Voir aussi les activités dans le monde : http://www.un.org/womenwatch/
[xxxvii] Voir le site du Conseil de l'Europe http://www.coe.int/t/d
[xxxvii] Affaire 43/75: Gabrielle Defrenne/Sabena
[xxxviii] {COM(2000) 335 final
[xxxix] [COM(2006) 92 final
[xl] [COM(2010) 491 final
[xli] http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275FRC.pdf
[xlii] Voir le Gender index en ligne sur : www.eige.euorpa.eu
[xliii] Pages 166 à 168 du programme gouvernemental 2014-2019
[xliv] Programme gouvernemental, pp 133-137
[xlv] De 1995 à 2015, trois femmes ont été nommées au poste de ministre de l'Egalité des chances : Marie-Josée Jacobs, Françoise Hetto-Gaasch et Lydia Mutsch.
[xlvi] Programme gouvernemental 2013
[xlvii] Loi du 13 mai 2008. Mémorial, Partie A, 2008-05-26, n° 70, pp. 962-968
[xlviii] Avant 1919, le droit de vote était soumis au cens et seulement 25% des hommes avait le droit de vote
[xlix] Voir aussi l'article sur http://timeforequality.org/themes/gender-equality/linegalite-devant-le-nom-de-famille-en-europe#_ftn1
[l] Voir documents en annexe
[li] http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_fr.pdf
[lii] Guide du Syvicol et du CNFL : http://www.syvicol.lu/documentation/nos-publications/
[liii] Voir sur le site du ministère : http://www.mega.public.lu/fr/travail/programme-actions-positives/actions-positives-fonction-publique/index.html
[liv] http://www.mega.public.lu/fr/acteurs/reseaux-contact/actions-positives-fonction-publique/index.html
[lv] Statut Ch. 1er Art. 1ter Loi du 13 mai 2008
[lvi] Voir également : La Commission spéciale en matière de harcèlement (actuellement suspendue)
La commission spéciale en matière de harcèlement a été introduite dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat par la loi du 17 juillet 2007. Sa composition et son fonctionnement sont fixés par règlement grand-ducal du 1er décembre 2008.
[lvii] http://www.fonction-publique.public.lu/fr/services-agents/service-psychosocial/index.html