

Discours de Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Famille et de l'Intégration et Ministre de l'Égalité des chances prononcé le 18 avril 2007 auprès des responsables des ressources humaines au « Club HROne » sur le thème :

## **« La discrimination au sein des entreprises »**

### *Seul le discours prononcé fait foi*

Mesdames, Messieurs,

Je suis très honorée de votre invitation pour célébrer avec vous le premier anniversaire de votre club.

Je m'adresse aujourd'hui à vous en ma double qualité de Ministre de la Famille et de l'Intégration et de Ministre de l'Égalité des Chances.

En tant que Ministre de la Famille et de l'Intégration, j'ai sous ma tutelle le Commissariat du Gouvernement aux Étrangers, administration responsable depuis 2002 de la mise en œuvre de la campagne nationale de sensibilisation et d'information de lutte contre les discriminations (couvrant notamment la discrimination fondée sur le handicap, l'origine ethnique ou la race, la religion ou les convictions, l'âge et l'orientation sexuelle) et en même temps organe de coordination pour l'Année européenne 2007 qui est l'Année de l'égalité des chances pour tous.

En tant que Ministre de l'Égalité des chances, l'objectif de mon champ de compétence est de réaliser l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes.

Le ministère de l'Égalité des chances s'investit dans la politique nationale et internationale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et de la non-discrimination entre les sexes. Ses activités sont notamment :

- promouvoir une éducation et une formation exemptes de stéréotypes traditionnels
- encourager les filles et les garçons à diversifier leur choix de métiers et de professions
- appuyer les entreprises dans leurs efforts de réaliser l'égalité des femmes et des hommes à tous les niveaux de leur organisation
- développer la participation égalitaire des femmes et des hommes à la prise de décision politique, économique, sociale et culturelle

- agir contre la violence, en particulier la violence domestique

Mon exposé d'aujourd'hui s'inscrit entre autres dans le cadre de cette Année européenne 2007- Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Le but de l'année en question réside dans

- a) la création d'une nouvelle dynamique politique et la réalisation d'un nouveau pas en avant au-delà des parties prenantes habituelles en vue d'atteindre un large public
- b) l'approfondissement du débat public lancé depuis 2000 et portant sur la diversité et l'égalité des chances pour tous.

Cette Année 2007 se veut être une action concertée tendant à favoriser l'égalité et la non discrimination au sens de l'article 13 (qui vise les 6 motifs suivants – le genre, l'origine ethnique ou la race, la religion ou les croyances, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle) dans l'Union européenne. A cet effet, 4 thèmes clés ont été définis : à savoir le respect, la reconnaissance, le droit et la représentation. L'obligation a été donnée par la Commission européenne aux Etats membres, responsables de la mise en œuvre de l'Année européenne de veiller à l'intégration du genre dans tous les domaines d'action et à tous les niveaux de la lutte contre la discrimination ainsi que de donner une attention particulière à la question des discriminations multiples.

L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous sera donc l'occasion de se baser sur les acquis de la politique de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de voir comment les bonnes pratiques et actions positives y ayant fait leurs preuves peuvent trouver application dans le contexte de la lutte contre les discriminations basées sur l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle.

## II. Politique nationale pour l'égalité des chances pour tous

### **II.A. Les grandes lignes politiques**

Au Grand-Duché de Luxembourg, la lutte contre les discriminations est devenu depuis quelques années un sujet d'actualité notamment avec la loi du 28 novembre 2006 transposant les directives 2000/78/CE et 2000/43/CE (Mémorial n207 du 6 décembre 2006), le programme d'action national de lutte contre les discriminations mené par le Commissariat du Gouvernement aux Etrangers, et la stratégie nationale rédigée dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous.

### **[La loi du 28 novembre 2006]**

Avec la loi du 28 novembre 2006 nous avons dorénavant au Luxembourg un cadre légal permettant de veiller au respect de l'égalité de traitement dans le milieu du travail quelque soit notre origine ethnique (notre race), notre handicap, notre âge, notre religion (ou les convictions), notre orientation sexuelle.

La législation protège dorénavant non seulement les personnes contre le traitement injuste à l'emploi mais promeut également les valeurs positives d'une main d'œuvre plus diversifiée.

Il est également judicieux de noter ici que cette législation s'applique aussi bien aux entreprises multinationales qu'aux petites et moyennes entreprises.

### **[Le programme d'action national de lutte contre les discriminations]**

Cependant la législation restera lettre morte si elle n'est pas accompagnée de mesures concrètes d'information et de sensibilisation notamment des employeurs et des employés aux droits et responsabilités en la matière. Voilà l'objet du programme d'action national de lutte contre les discriminations que le Commissariat du Gouvernement aux Etrangers mène depuis 2002 – programme qui vise à la fois le grand public dans son ensemble et un public plus spécifique. Depuis ses débuts le milieu du travail est partie intégrante de ce programme.

Ainsi un travail de formation auprès des délégués du personnel en collaboration avec l'Ecole Supérieure du Travail a déjà été effectué en 2004 et 2005 avec plus de 1000 personnes qui ont suivi ces cours d'une demi-journée.

En outre, en octobre 2005, une étude commanditée par le Commissariat du Gouvernement aux Etrangers portant sur les discriminations dans le milieu du travail a été publiée. Cette étude est la première étude exploratoire de ce type menée au Luxembourg et donne quelques indications quant à l'ampleur du phénomène. L'étude dégage des bonnes pratiques et propose aussi des pistes futures à explorer pour poursuivre dans ce domaine.

Par ailleurs, le 21 mars 2005, une conférence « diversité dans l'entreprise une réponse au handicap et aux autres motifs de discrimination » a été organisée en collaboration étroite avec l'UEL et les syndicats OGB-L et LCGB. Cette conférence a

dégagé 4 pistes majeures pour contrecarrer toute forme de discrimination dans les politiques de diversité d'une entreprise à savoir :

- **la formation et l'information** – nécessaire et indispensable notamment pour soutenir et encadrer les personnes potentiellement discriminées,
- **l'intégration et la complémentarité** – il s'agit avant tout de se baser sur les compétences des personnes et non sur leurs incompétences dans l'objectif de donner une satisfaction simultanée aux souhaits et aux besoins de chacun tout en rappelant les limites de l'intégration mais en même temps en trouvant les moyens de repousser ces limites.
- **L'investissement à long terme** – investir du temps aujourd'hui pour mieux utiliser les compétences et créer une relation de travail à long terme. Voilà le garant d'un taux minimal de rotation du personnel. L'acceptation de la diversité rend nécessaire aujourd'hui l'introduction de nouvelles approches organisationnelles et de nouvelles procédures au sein de l'entreprise, véritable effort de longue haleine.
- **L'Innovation** - La diversité dans l'entreprise n'est possible que si l'on sort des sentiers battus. Il faut thématiser les problèmes sans oublier les performances individuelles, prendre des initiatives inhabituelles, engager de nouvelles approches organisationnelles pour que les exceptions deviennent la règle, pour que les stratégies d'invisibilité n'aient plus de raison d'être. L'image de l'entreprise va se trouver valorisée par la diversité de son personnel et lui permettre d'accéder à un public beaucoup plus large.

### **[La stratégie nationale ]**

A la demande de la Commission européenne, le Commissariat du Gouvernement aux Etrangers en tant qu'organe national de coordination et de mise en œuvre de l'Année européenne pour le Grand-Duché de Luxembourg a élaboré une stratégie nationale.

Celle-ci rédigée en consultation et d'un commun accord avec les comités de consultation constitués de représentants de la société civile et des ministères concernés se base sur les acquis de la campagne nationale de lutte contre les discriminations menée depuis 2002.

La stratégie identifie 5 domaines prioritaires dont notamment le milieu du travail.

Un certain nombre de défis ont été relevés notamment.

- le besoin de formation au sein des différents syndicats et auprès des organisations professionnelles et patronales
- une réflexion nécessaire et essentielle sur le rôle des syndicats dans la lutte contre les discriminations et notamment dans l'encadrement des personnes se sentant victimes de discrimination
- une sensibilisation et information spécifique auprès de vous, les responsables des ressources humaines , des démarches individuelles à effectuer auprès des différentes confédérations d'employeurs pour les encourager à réfléchir aux mesures qu'elles peuvent prendre en vue de la mise en place d'une politique de la diversité
- un travail de concertation pour établir avec les parties prenantes une politique cohérente de responsabilité sociale des entreprises – responsabilité sociale des entreprises qui se doit d'inclure un chapitre spécifique sur la diversité et la lutte contre les discriminations

Toutes ces réflexions doivent en outre s'effectuer avec l'approche que la dimension du genre est un élément transversal des discriminations visées notamment dans la perspective de l'entreprise.

Ces nombreux défis seront entamés au cours de l'Année européenne mais ne pourront se réaliser au cours d'une seule et unique année. L'Année européenne sera l'occasion de commencer la mise en œuvre de la stratégie nationale mais un travail à long terme doit être envisagé. Ce travail de changement des mentalités - se fera de concert avec toutes les parties prenantes dont bien évidemment vous mêmes qui avez un rôle clé à jouer dans la mise en place et / ou la poursuite d'une politique de diversité qui assurera l'égalité des chances pour tous au sein de votre entreprise.

Mes services du ministère de l'Egalité des chances ont depuis 1998 travaillé sur le changement de mentalité et de comportement des femmes et des hommes, notamment dans les entreprises.

Car, une des priorités du gouvernement luxembourgeois est la mise en œuvre de l'égalité des femmes et des hommes qui a été inscrite dans le programme gouvernemental du 4 août 2004.

Par la politique de l'Égalité des femmes et des hommes, le gouvernement espère atteindre l'égalité à tous les niveaux de la société et éliminer les situations d'inégalités comme l'inégalité salariale et la faible participation des femmes à la prise de décision politique et économique.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, un plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes a été mis au point par le ministère de l'Égalité des chances en mars 2006 qui regroupe des mesures de tous les ministères. La responsabilité de la mise en œuvre des mesures incombe au ministère respectif.

Au niveau économique, les mesures inscrites dans ce plan ont pour objectifs :

### **1<sup>e</sup> objectif : l'augmentation du taux d'emploi de femmes et des hommes**

C'est une des priorités politiques de faire augmenter le taux d'emploi, surtout celui des femmes qui reste en dessous de la moyenne européenne.

Selon les chiffres publiés par le STATEC à l'occasion de la journée internationale de la femme le 8 mars dernier, la part des femmes dans la population en âge de travailler - c'est-à-dire entre 15 et 64 ans - se trouve être près de 54%, mais leur part dans la population active ne s'élève qu'à quelque 42.5%.

De plus, les femmes sont proportionnellement plus touchées par le chômage que les hommes avec un taux 5.8% en 2005 pour les femmes et 3.5% pour les hommes pour la même année.

### **2<sup>e</sup> objectif : la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée**

Les femmes s'occupent le plus souvent des charges familiales même en poursuivant une activité professionnelle. 70% des ménages monoparentaux ont une femme comme cheffe de famille.

Vouloir augmenter et dynamiser l'activité professionnelle des femmes nécessite la volonté d'augmenter et d'améliorer les structures d'accueil pour enfants en bas âge et leur prise en charge à l'âge de la scolarisation en dehors des heures de classe. D'autre part, une répartition des tâches familiales entre conjoints avec, aussi, une ouverture des structures plus flexible permettant aux deux parents de s'occuper davantage de leurs enfants. Le Gouvernement s'est engagé pour une augmentation sensible de l'offre de garde. L'ouverture des structures pour les enfants dans les

communes (les maison Relais) se caractérisent notamment par une grande flexibilité d'ouverture.

L'expérience nous montre que les entreprises qui tiennent compte de la conciliation vie professionnelle et de la vie familiale ont une meilleure image de marque auprès des employées/ employés et des clientes / clientes et réussissent mieux à fidéliser leur personnel.

L'introduction du congé parental poursuit également les objectifs énumérés ci-dessus. Il m'importe de signaler que le taux des hommes profitant de cette mesure a augmenté de 13 à 23% entre 2001 et 2006. Cette évolution positive du rôle des hommes en tant que père nécessite une attention particulière de la part des employeurs. C'est là qu'entre en jeu la part de responsabilité des employeurs pour ce qui est de l'évolution démographique et de la cohésion sociale.

### **3<sup>e</sup> objectif : l'augmentation de la qualité des emplois.**

Le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes prévoit des mesures en faveur d'une égalité de salaire et d'une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision économique. Ceci demande une meilleure gestion des carrières et la promotion des femmes à des postes de responsabilité. Dans le cadre du programme d'actions positives, le ministère de l'Égalité des chances offre aux entreprises l'analyse de leurs pratiques salariales.

### **III . L'égalité des chances pour tous au niveau des entreprises**

Le management de la diversité est une stratégie grâce à laquelle l'analyse de la clientèle se fait de façon plus différenciée et grâce à laquelle le potentiel du personnel est utilisé de façon plus précise et au mieux pour l'entreprise. Le ou la salarié-e qui peut développer ses compétences dans l'intérêt de l'entreprise se sent valorisé et respecté-e.

La diversité sous l'aspect du genre a pour objectif de réaliser l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes au sein de l'entreprise. Mais cette approche ne se limite pas seulement au genre car et - je suis sûre que vous le conviendrez avec moi, le concept de l'égalité de droit s'applique également aux personnes potentiellement victimes de discriminations fondées sur l'âge, le handicap, la religion ou les convictions, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle. Par cette approche,

l'employeur œuvre vers l'élimination de toutes les formes de discriminations. Cette approche contribue à la réalisation des objectifs économiques de l'entreprise, mais peut aussi changer ces objectifs grâce aux façons de voir différentes et grâce au respect des valeurs égalitaires des femmes et des hommes, qui sont les salarié-e-s et les clientes et les clients.

Selon une étude publiée par la Commission européenne « Le cas commercial de la diversité »<sup>1</sup>, de plus en plus d'entreprises européennes adoptent des stratégies de diversité et d'égalité non seulement pour des raisons éthiques et juridiques mais aussi pour des avantages commerciaux qu'elles en attendent. En effet, l'une des conclusions majeures de ce rapport est que 83% des entreprises interrogées sont convaincues des avantages commerciaux qu'offre la diversité et que les initiatives de la diversité ont eu un impact positif sur les activités commerciales. En outre, sur l'ensemble des avantages commerciaux que les sociétés obtiennent ou espèrent obtenir de leur politique de diversité, l'un des plus importants consiste à permettre la résolution des pénuries de main d'œuvre ainsi que le recrutement et la conservation d'un personnel de haute qualité.

C'est vous, Mesdames et Messieurs les responsables des ressources humaines, qui recrutez des femmes et des hommes afin de constituer des équipes de travail. Celles-ci sont composées des meilleur-e-s collaborateurs et collaboratrices possibles, de femmes et d'hommes d'âge, de race ou origine ethnique, de handicap, d'orientation sexuelle, de religion ou de convictions différentes reflétant les multiples facettes de la société et qui apportent leurs compétences complémentaires pour réaliser le travail défini par l'entreprise.

Il est reconnu aujourd'hui qu'une entreprise dépend en grande partie de l'engagement de son personnel, ainsi que de son savoir-faire et de sa compétence pour réaliser les objectifs économiques qu'elle s'est donnés. Chaque individu apporte ses qualités bien spécifiques dans l'entreprise, avec sa sensibilité et ses façons de réagir différentes à des situations données. Cette différence constitue un enrichissement pour l'entreprise, une plus value en capital humain. Un nombre plus grand d'acteurs et d'actrices avec leurs qualités diverses permet à une entreprise de

---

1

[http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Reports/Business\\_Case\\_for\\_Diversity/busi\\_case\\_fr.pdf](http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Reports/Business_Case_for_Diversity/busi_case_fr.pdf)



mieux réagir aux besoins de la clientèle et des consommateurs et consommatrices, qui ont également des besoins différents.

La compétitivité économique d'une entreprise dépend autant de l'innovation technique que du savoir-faire de ses salarié-e-s. A ce titre, j'aimerais rappeler ceci : l'entreprise a également une responsabilité sociale envers son personnel, en ce sens qu'elle doit honorer son engagement et son investissement par la reconnaissance et la rémunération afférentes, ainsi qu'un encadrement adéquat. L'entreprise a un engagement moral et social d'éviter toute forme de discrimination à l'encontre de ses salarié-e-s.

La mise en place de stratégies de gestion de la diversité doit aider à organiser de manière interne et externe le travail de l'entreprise et donc du DRH :

#### **[Les actions du Commissariat du gouvernement aux étrangers en 2007 ]**

Mesdames, Messieurs,

Afin de répondre aux défis identifiés dans le cadre de la stratégie nationale, un certain nombre d'activités ont été retenues et soutenues dans le cadre de l'Année européenne. J'aurais prochainement l'occasion lors d'une conférence de presse de présenter les 10 projets sélectionnés mais permettez-moi d'évoquer brièvement celles qui concernent le milieu du travail.

Chacune de ces activités permettra, je l'espère, la poursuite de la sensibilisation et de l'information du public ciblé et plus particulièrement des employeurs et des employés à savoir :

l'organisation en juillet 2007 d'une table ronde portant sur le sujet par le secrétariat européen commun de la CGT-L et du LCGB en présence notamment du Commissaire Spidla, Commissaire européen aux Affaires Sociales et Emploi

-un partenariat avec Hrone (*se prononce H-R- one*) pour vous permettre ainsi qu'à vos collègues d'aborder la problématique de l'égalité des chances sous autant d'angles que possible au cours de l'Année en partageant avec vous les outils qui vous permettront si vous les souhaitez d'explorer plus profondément l'approche de la gestion de la diversité notamment grâce à la publication d'articles de presse, d'interviews ainsi que l'organisation dans le cadre du Gala Hrone d'un groupe de travail portant sur cette même thématique, - Mettant ainsi les questions de diversité

et de lutte contre les discriminations à l'ordre du jour afin de réfléchir ensemble aux mesures à prendre pour permettre d'instaurer de façon viable une politique cohérente de diversité.

- la mise en place d'un sous label « égalité des chances professionnelles » au niveau national dans le cadre d'un label plus général de responsabilité sociale des entreprises

- et également une formation à l'attention des responsables de ressources humaines prévue pour janvier 2008 (les détails leur seront communiqués en temps utiles)

### **[Les actions positives du ministère de l'Égalité des chances en 2007]**

Au niveau du Ministère de l'Égalité des Chances, le programme des actions positives existe depuis 1999 et a été inscrit dans la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi (PAN).

Ce programme est géré par le ministère de l'Égalité des chances et rencontre un succès croissant ces dernières années auprès des entreprises. En 2007, ce programme est continué et trois nouvelles entreprises nous ont déjà rejoint cette année pour faire l'analyse de la situation : Compass Group, KPMG et l'agence de communication COMED.

Au total, depuis 1999, une quarantaine d'entreprises ont entamé des actions en collaboration avec le ministère de l'Égalité des chances. Certaines figurent parmi les 20 principaux employeurs d'après l'effectif comme GoodYear, Dexia-BIL, Pedus, Dupont de Nemours ou encore le groupe Compass.

### **Quelle est la démarche du programme des actions positives ? Ce programme se décline en plusieurs étapes :**

Les entreprises participent au programme des actions positives de façon volontaire. Une action positive implique la participation de l'ensemble du personnel et de la direction. Les objectifs poursuivis en faveur de l'égalité des femmes et des hommes doivent être clairement définis et validés par la direction de l'entreprise. Il importe également au ministère de l'Égalité des chances que le/la délégué-e à l'égalité contribue à l'action, ce qui est d'ailleurs prévu par la législation nationale.

Les entreprises qui veulent s'investir dans une démarche d'action positive et qui souhaitent réaliser des actions soumettent une demande de subvention au ministère de l'Égalité des chances.

Le Comité des Actions Positives qui est présidé par le ministère de l'Égalité des chances qui se compose de représentant-e-s de différents ministères et administrations et de représentant-e-s des chambres professionnelles donne son avis sur les dossiers présentés par les entreprises.

Avant toute mesure, il faut connaître les besoins et attitudes des femmes et des hommes travaillant dans l'entreprise.

En 2002, le ministère de l'Égalité des chances a fait élaborer un questionnaire standardisé se basant sur les analyses qui avaient été réalisées dans le cadre d'actions positives auprès des entreprises Cargolux, Pedus, Siemens et PricewaterhouseCoopers.

Dans cette analyse anonyme et confidentielle, différents thèmes sont abordés dont la situation familiale et professionnelle, le niveau de formation, l'évolution et la satisfaction professionnelle, l'épanouissement personnel ou l'équilibre entre activité professionnelle et vie privée.

En quatre ans, plus de 5500 personnes ont été interrogées dont 55% de femmes et 45 % d'hommes. La perception peut varier d'un secteur à l'autre et d'un sexe à l'autre. Pour exemple, en ce qui concerne l'égalité de salaire, 83% des hommes et seulement 64% des femmes pensent qu'il y a égalité salariale et que hommes et femmes reçoivent un même salaire pour un travail de même valeur.

A la suite de l'enquête, un plan d'action doit être élaboré par le groupe de projet interne, assisté par le ministère. Les actions positives ne sont pas des mesures isolées, mais s'intègrent dans une stratégie à long terme, dans la culture d'entreprise.

Je citerai comme exemple quelques mesures spécifiques destinées à éviter toute discrimination au sein des entreprises :

- ⇒ la promotion à des postes qui sont le plus souvent occupées par des hommes : cheffe cuisinier, superviseur(e)s de chantier, cheffe de département , directrice.
- ⇒ promotion de cours de management et la participation aux réseaux de mentoring pour femmes

- ⇒ action ciblée pour augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration : Dexia Bil a augmenté le nombre de femmes promues de 35 % à 46% de 2003 à 2005 ; Alter Domus affiche l'égalité de représentation au niveau managérial avec un comité directeur à 50% d'hommes et 50% de femmes.
- ⇒ l'établissement d'une grille de salaire neutre pour garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.  
Pour information : Le ministère de l'Égalité des chances subventionne des projets d'actions positives qui ont pour objets l'évaluation et la classification neutre par rapport au genre.

Finalement, l'entreprise détermine elle-même l'approche et le planning des mesures à réaliser. Les agentes de mon ministère sont des interlocutrices permanentes et proposent des réunions de coordination ou d'évaluation au moins une fois par an. Pour plus de détails, n'hésitez pas à vous adresser à mon ministère.

Pour conclure, j'évoque le projet pour l'égalité de salaire réalisé par la librairie Ernster. Monsieur Ernster présentera son action au public le 24 avril prochain lors de la conférence « L'Égalité des femmes et des hommes dans l'emploi, réalité ou mythe ? », une conférence à laquelle je vous invite cordialement.

### **[Conclusion]**

Diversité rime avec égalité : égalité entre femmes et hommes, égalité entre personnes âgées et jeunes, entre luxembourgeois(es) et citoyens et citoyennes étrangers,...

Diversité rime également avec rentabilité, les entreprises ne peuvent que gagner en productivité si elles respectent la diversité au sein de leurs organisations.

Mesdames et Messieurs les responsables des ressources humaines, je compte sur vous pour casser les stéréotypes et les barrières discriminatoires qui empêchent les femmes et les hommes indifféremment de leur âge, de leur race ou origine ethnique, de leur handicap, de leur orientation sexuelle ou de leur religion ou convictions à s'épanouir et à évoluer vers une société plus égalitaire.

