PROGRAMME DE LA CONFÉRENCE

Lundi 9 juin 2008

16h30	Accueil
17h00	Allocution d'ouverture *Madame Marie-Josée Jacobs* *Ministre de l'Egalité des chances*
17h15	Présentation de LOGIB, instrument d'analyse suisse concernant les discriminations salariales *Madame Sajeela Regula Schmid* *Projektleiterin Lohngleichheit und Beschaffungswesen* *Eidgenössisches Departement des Innern,* *Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann* Présentation d'un exemple de bonne pratique *Madame Natasja Sommer* *Helvetia Versicherung*
18h15	Présentation du Plan d'égalité des femmes et des hommes pour les entreprises par le ministère de l'Egalité des chances Démarche d'analyse salariale : Cas de bonne pratique de Compass Group Luxembourg Projet de définition d'une grille de salaires pour PME par SD Worx
19h00	Message du Commissaire Vladimir SPIDLA, Commissaire européen pour l'emploi, les affaires sociales et l'égalité des chances
19h30	Réception

Traduction simultanée : FR <> D <> L

Patronage

Le ministère du Travail et de l'Emploi
Le ministère de l'Economie et du Commerce extérieur

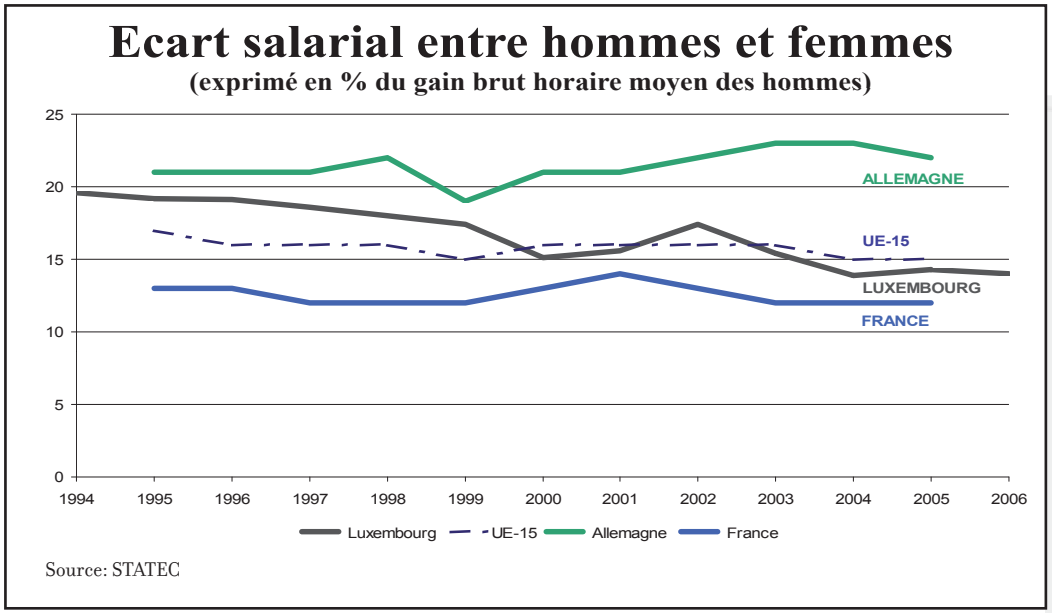
Conférence

Réaliser l'égalité de salaire entre femmes et hommes

Méthodes et outils

Lundi, 9 juin 2008
Chambre de Commerce
rue Alcide de Gasperi - Luxembourg/Kirchberg

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



Le contexte politique

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

Article 11

Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :
Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail

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

Article 1er

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 2

Par rémunération au sens du présent règlement il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (2008-2010) - Stratégie de Lisbonne

Ligne directrice 18. Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail, au moyen des actions suivantes: ...

- *mener une action déterminée en vue d'accroître l'activité professionnelle des femmes et de réduire les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération, ...*

Ligne directrice 22. Assurer une évolution des coûts du travail et instaurer des mécanismes de fixation des salaires favorables à l'emploi, au moyen des actions suivantes: ...

- *encourager les partenaires sociaux, dans les domaines relevant de leur compétence, à mettre en place un cadre adéquat pour les négociations salariales, permettant de tenir compte des défis à relever du point de vue de la productivité ainsi que sous l'angle du marché du travail, à tous les niveaux pertinents, et d'éviter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, ...*

Les partenaires nationaux

Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché de Luxembourg
Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance
Chambre de Commerce
Chambre de Travail
Chambre des Employés Privés
Chambre des Métiers
Comité du Travail Féminin
Confédération Générale de la Fonction Publique
Conseil National des Femmes du Luxembourg
Fédération des Femmes Cheffes d'Entreprises du Luxembourg
Femmes Leaders du Luxembourg
LCGB
OGB-L
STATEC
Union des Entreprises Luxembourgeoises