



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
27 août 1998

Original: français

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

**Examen des rapports présentés par les États parties
conformément à l'article 18 de la Convention
sur l'élimination de toutes les formes de discrimination
à l'égard des femmes**

Troisième rapport périodique des États parties*

Additif

Luxembourg**

* Le présent document a été reproduit tel qu'il a été reçu.

** Pour le rapport initial et le deuxième rapport périodique du Gouvernement luxembourgeois, voir CEDAW/C/LUX/1 et CEDAW/C/LUX/2; pour l'examen qu'y a consacré le Comité, voir CEDAW/C/SR.338, 339 et 344 et *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-deuxième session, Supplément No 38 (A/52/38/Rev.1)*, par. 184 à 227. Pour le troisième rapport périodique présenté par le Gouvernement luxembourgeois, voir CEDAW/C/LUX/3.



Table des matières

INTRODUCTION	p. 03
POURQUOI CE RAPPORT ET UN PLAN D'ACTION POSITIVES ?	p. 04
<u>INVENTAIRE 1997</u>	p. 06
1. SITUATION DE L'EMPLOI AU 1.1.1997	p. 07
1.1. Fonctionnaires	p. 07
1.2. Employées	p. 07
1.3. Ouvriers/ouvrières	p. 07
Conclusion 1	p. 08
2. STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL	p. 09
3. STATUT DE DATE DE NAISSANCE	p. 11
3.1 Fonctionnaires	p. 11
3.2 Employées	p. 12
3.3 Ouvriers/ouvrières	p. 12
4. ANCIENNETE	p. 13
4.1. Fonctionnaires	p. 13
4.2. Employées privées	p. 13
4.3. Ouvriers/ouvrières	p. 14
Conclusion 4	p. 14
5. NIVEAU DE TRAITEMENT	p. 15
5.1. Fonctionnaires	p. 15
5.2. Employées	p. 15
5.3. Ouvriers/ouvrières	p. 16
5.4. Suppléments de salaire/primes	p. 17
5.4.1. Fonctionnaires	p. 17
5.4.2. Employées	p. 18
5.4.3. Ouvriers/ouvrières	p. 18
Conclusion 5	p. 18
6. ETAT-CIVIL ET CHARGE DE FAMILLE	p. 19
6.1. Fonctionnaires	p. 19
6.2. Employées	p. 19
6.3. Ouvriers/ouvrières	p. 20
Conclusion 6	p. 21
7. FONCTION	p. 22
7.1. Fonctionnaires	p. 22
7.2. Employées	p. 22
7.3. Ouvriers/ouvrières	p. 22
Conclusion 7	p. 23
8. FORMATION / RECYCLAGE	p. 23
9. DEPARTS	p. 24
<u>INVENTAIRE 1991</u>	p. 25
1. SITUATION DE L'EMPLOI	p. 26
1.1. Fonctionnaires	p. 26
1.2. Employées	p. 26
1.3. Ouvriers/ouvrières	p. 26
2. STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL	p. 27
3. NIVEAU DE TRAITEMENT	p. 27
3.1. Fonctionnaires	p. 27
3.2. Employées	p. 28
3.3. Ouvriers/ouvrières	p. 28
4. ETAT CIVIL ET CHARGE DE FAMILLE	p. 29
4.1. Fonctionnaires	p. 29
4.2. Employées	p. 29
4.3. Ouvriers/ouvrières	p. 29
<u>COMPARAISON 1991 ET 1997</u>	p. 30
<u>CONCLUSION</u>	p. 32
<u>PROPOSITIONS</u>	p. 33

■ INTRODUCTION ■

La Journée Internationale des Femmes de 1996 s'était déroulée à Bettembourg sous le thème « Actions Positives ».

Lors du débat au Conseil Communal du 5 avril 1996 sur les orientations du Service à la Condition Féminine de la commune, sur base d'une résolution introduite par le parti Déi Greng et après quelques modifications, a été votée à l'unanimité la résolution suivante :

« Considérant

que la politique du Conseil Communal de Bettembourg se prononce dans le sens de garantir l'égalité entre femmes et hommes;

que le pourcentage du personnel féminin occupé au sein des services administratifs de la commune est très élevé;

que les postes occupés par des femmes devront être de toutes catégories;

le Conseil Communal décide,

de faire un **bilan écrit** des postes occupés par le personnel féminin;

de dresser en collaboration avec le Service à la Condition Féminine de la commune de Bettembourg un **organigramme** concernant les postes, les fonctions ainsi que les statuts des différents postes occupés par le personnel féminin à la commune de Bettembourg »

Le rapport de la réunion du Collège des Bourgmestre et Echevins du 26 avril 1996 dit sous les point 5 :

« charge Maria Schaal-Da Cruz et le Service à la Condition Féminine de faire **l'évaluation**, suivant les sexes, du personnel de la commune de Bettembourg ».

Le présent rapport est le résultat de cette collaboration. Il a été préparé et corrigé pendant des réunions de travail régulières. Sur base des chiffres fournies par le bureau du personnel, la rédaction a été faite par le service à la condition féminine. Comme base de documentation, nous avons utilisé :

- les textes légaux et réglementaires (notamment la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux)
- les exemples de rapport d'évaluation utilisés notamment en Belgique et en Allemagne, rapports ayant servi de point de départ pour l'établissement d'un plan d'actions positives
- le plan d'action du Gouvernement concernant la Réforme Administrative
- le contrat collectif « Für die Gemeindearbeiter der Südgemeinden » mit Datum vom 1.1.1992
- le programme de Promotion d'une Politique communale d'Egalité des Chances entre Femmes et Hommes présenté en mars 1995 par le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises et appuyé par le Syvicol
- le plan d'action national de mise en oeuvre de la Déclaration et du Programme d'Action adoptés par la Quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes tenue à Beijing (Chine) du 4 au 15 septembre 1995

■ POURQUOI CE RAPPORT ET UN PLAN D'ACTIONS POSITIVES ? ■

Citons quelques passages du plan d'action sur la Réforme Administrative :

«Comme l'action de modernisation de l'Administration ne saura être une réforme contre le personnel mais bien au contraire une réforme avec et même en faveur du personnel, une importance primordiale revient à la participation des agents publics à la réforme.

En y associant le personnel on cherche à :

- *reconstruire une identité forte,*
- *établir ou à consolider des valeurs communes du service public,*
- *rassembler les agents publics pour construire ensemble l'avenir de leur service,*
- *responsabiliser les personnels, à développer leur esprit d'initiative,*
- *répondre à la double demande des personnels et des usagers*

Les mesures concrètes ci-après sont envisagées :

...

◆ *instauration d'outils de promotion du dialogue entre les responsables administratifs et le personnel permettant la fixation d'objectifs, l'évaluation des progrès accomplis dans la poursuite de ces objectifs, la prise en compte des aspirations du personnel*

◆ *aménagement du temps de travail permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale...possibilités et modalités d'introduction du régime de travail à temps partiel dans la fonction publique*

◆ *mise en place de mesures visant à éliminer toutes les formes d'inégalités et de discrimination entre hommes et femmes au travail. »*

Parmi les mesures spécifiques que le **Conseil National des Femmes Luxembourgeoises** suggère dans son Programme de Promotion d'une Politique Communale, nous désirons en relever deux :

*« réaliser des « Actions Positives » dans l'administration et les services communaux
Pour les grandes communes : réaliser des « actions positives » à l'intérieur de l'administration communale et des secteurs d'emplois dépendant de la commune pour équilibrer la présence d'hommes et de femmes dans les différents secteurs, dans les différents grades de rémunération ainsi que dans les postes de décision.*

*Promouvoir la présence des femmes dans les autres organes dépendant de la commune
Sur base des analyses de la situation faites au préalable, promouvoir la présence des femmes dans tous les organes où elles sont sous-représentées (syndicats communaux, autres organes ou conseils d'administration où la commune est représentée) »*

Nous souhaitons que ce rapport puisse servir un triple but :

■ améliorer l'information sur la composition des collaboratrices et collaborateurs de la commune

■ se rendre compte de l'importance d'une gestion moderne des ressources humaines.

■ constituer la première phase d'un plan d'actions positives tel que proposé lors de la Journée Internationale des Femmes en 1996 et donc le préalable à des actions décidées par le conseil communal (ad. 1 : Le plan d'action positive : un instrument de gestion des ressources humaines dans l'entreprise)

Tout investissement dans la gestion des ressources humaines doit avoir comme objectif :

■ moderniser l'administration et rendre service au public

■ promouvoir auprès des femmes et des hommes travaillant à l'administration l'envie et les possibilités de prise de responsabilité fondée sur la négociation et la collaboration

■ INVENTAIRE 1997 ■

1. SITUATION DE L'EMPLOI

- 1.1. Fonctionnaires
- 1.2. Employées
- 1.3. Ouvrières/ouvriers

2. STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL

3. STATUT ET DATE DE NAISSANCE

- 3.1. Fonctionnaires
- 3.2. Employées
- 3.3. Ouvrières/ouvriers

4. ANCIENNETE

- 4.1. Fonctionnaires
- 4.2. Employées
- 4.3. Ouvrières/ouvriers

5. NIVEAU DE TRAITEMENT/SALAIRE

- 5.1. Fonctionnaires
- 5.2. Employées
- 5.3. Ouvrières/ouvriers
- 5.4. Suppléments de salaire, de traitement; primes

6. ETAT-CIVIL ET CHARGE DE FAMILLE

- 6.1. Fonctionnaires
- 6.2. Employées
- 6.3. Ouvrières/ouvriers

7. FONCTION

- 7.1. Fonctionnaires
- 7.2. Employées
- 7.3. Ouvrières/ouvriers

8. FORMATION/RECYCLAGE

9. DEPARTS

1. SITUATION DE L'EMPLOI AU 1.1.1997

1.1. Fonctionnaires

Fonctionnaires au 1.1.97	Nombre
Femmes	12
Hommes	10
Total	22

Sur un total de 22 fonctionnaires, il y a 12 femmes et 10 hommes.

Le statut du et de la fonctionnaire est réglé par la loi modifiée du 24 décembre 1985. L'entrée des femmes dans le fonctionnariat est un phénomène assez récent. Longtemps, le fonctionnariat était masculin. L'organisation du travail et l'établissement des carrières et salaires sont construits sur un modèle familial qui suppose que l'homme est le seul gagne-pain de ménage, qu'il est libéré du travail ménager et du travail éducatif, donc disponible 40 heures par semaine. Des interruptions pour raisons familiales font seulement apparition dans le statut avec l'entrée des femmes dans le fonctionnariat. La responsabilité des femmes pour le travail ménager et éducatif est transposée dans les textes. La conception de modes d'organisation de travail n'est pas reconsidérée globalement pour être adaptée à un monde de travail et social changeant. Cette non-implication des hommes dans le travail familial et ménager se reflètera dans le fait que les interruptions de carrière pour ces motifs resteront le « privilège » des femmes. Cette non-implication des hommes sera la source d'attitudes misogynes par rapport au travail des femmes.

1.2. Employées

EmployéEs au 1.1.97	Nombre
Femmes	18
Hommes	0
Total	18

Il y a exclusivement des femmes sous le statut de l'employée privée.

Les 18 employées assument en majorité des tâches dans l'enseignement (voir 7).

1.3. Ouvriers/ouvrières

Ouvriers/ouvrières au 1.1.97	Nombre
Femmes	17
Hommes	36
Total	53

17 femmes et 36 hommes travaillent sous le statut d'ouvrier et d'ouvrière. Le total des personnes s'élève à 53.

CONCLUSION 1.

Sur un chiffre total de 93 personnes employées par la commune, 47 sont des femmes et 46 des hommes.

	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	12	10	22
Employées privées	18	0	18
Ouvriers/ouvrières	17	36	53
Total	47	46	93

L'égalité entre femmes et hommes est acquise au niveau des chiffres.

Les disparités apparaissent à l'intérieur des trois statuts présents :

statut fonctionnaire :	prédominance féminine
statut employée privée	exclusivement des femmes
statut ouvrier/ouvrière	un tiers de femmes

Cette première approche paraît suggérer que les femmes sont sur-représentées dans les statuts qui présentent les emplois les plus stables et les mieux rémunérés.

L'analyse plus détaillée appellera une évaluation plus pondérée.

2. STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL

	Femmes		Hommes		Total		
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	
Fonctionnaires	11	1	10	0	21	1	22
Employées	6	12	0	0	6	12	18
Ouvriers/ouvrières	4	13	36	0	40	13	53
Total :	21	26	46	0	67	26	93

- Sur 47 femmes qui travaillent à la commune, tous statuts confondus, **26** travaillent à temps partiel. Il y a uniquement des femmes qui travaillent à temps partiel. L'éventail des heures varie de 3 heures/jour à 8 heures/jour. Quelles sont les raisons pourquoi les femmes ont recours au travail à temps partiel : est-ce qu'elles ne trouvent pas d'alternative du point de vue emploi, càd. pas d'emploi à temps plein libre ou bien est-ce que le travail à temps partiel leur donne la possibilité de combiner responsabilités familiales et professionnelles. Dans cette hypothèse, il faut vérifier si les heures de travail correspondent effectivement avec les heures de garde des enfants et les temps où le partenaire/mari assume sa part dans le travail éducatif et ménager. Voyons de plus près les heures de travail des ouvrières (page suivante)
- Aucun homme travaille à temps partiel. Quelles sont les raisons pourquoi les hommes n'ont pas recours au temps partiel ? Deux tâches, celles du secrétaire communal et du receveur, sont définies par la loi comme étant des emplois qui ne peuvent pas recourir au congé pour travail à mi-temps. Est-ce que cette disposition peut être maintenue, primo en présence de textes légaux nationaux et européens clairs, secundo dans l'esprit de la réforme administrative, tertio en considérant l'évolution des techniques de secrétariat et de gestion et le développement de services à la comptabilité et administratifs occupant plusieurs personnes, comme c'est le cas à Bettembourg?
Quelles conditions faut-il créer (au-delà de la possibilité légale existante) pour encourager les pères à concilier responsabilités familiales et professionnelles?
- Pour l'enseignement, une tâche complète s'élève à 24 heures.

Le fait de recourir à un temps partiel entraîne pour la personne concernée la précarisation des possibilités de sa carrière professionnelle, sinon dans les avancements, du moins dans le portefeuille et dans la perception sociale (un travail à temps partiel est considéré être un travail moins important ; la personne est vue comme n'étant pas flexible et disponible).

Heures de travail hebdomadaires et journalières des ouvrières

Hebdomadaire	Journalier	Répartition des heures
18 heures/s	3 heures/j	3 x 14.00-17.00 (je ma sa) 3 x 16.00-19.00 (lu me ve)
34 heures/s		2 x 8.00 – 12.00 (lu ve) 3 x 13.00 – 18.00 (ma je sa) 1 x 16.00 – 20.00 (me)
26 heures/s		4 x 16.00 – 20.00 (lu me ve sa) 2 x 14.00 – 19.00 (ma je)
30 heures/s		Lu – ve 8.00 – 14.00
20 heures/s		Lu – ve 17.00 – 21.00
21 heures/s	3,5 heures/j	3 x 16.00 – 19.30 (lu me ve) 3 x 13.00-16.30 (ma je sa)
25 heures/s	5 x 5 heures/j	Lu – ve 10.00-12.00 16.00 – 18.00 (variable) sa 5 hres
40 heures/s	5 x 8 heures/j	Lu-ve 12.00 – 20.00
30 heures/s	6 x 5 heures/j	Lu me ve 16.00 – 21.00 Ma je sa 14.00 – 19.00
40 heures/s	8 heures/j	8.00-16.00
40 heures/s	8 heures/j	8 – 12 (13.00 – 17.00) ma je lu me ve 16.00 – 20.00
26 heures/s		Lu me ve sa 16.00 – 20.00 Ma je 13.00 – 19.00
30 heures/s	6 x 5 heures/j	Lu me ve 16.00 – 21.00 Ma je sa 14.00 – 19.00
20 heures/s	5 x 4 heures/j	Lu – ve 8.00 – 12.00
		Remplaçante heures variables
38		Lu – ve 8.00 – 12.00, 16.00 –19.00 Sa 13.00 -16.00
40		Lu – di variable

L'organisation du temps de travail des ouvrières donne une réponse immédiate à la question posée à la page suivante, à savoir : est-ce que le travail à temps partiel donne la possibilité de combiner responsabilités familiales et professionnelles. Nous remarquons que le travail de nettoyage est exécuté souvent le soir. Dans ce cas, notre hypothèse est double : soit l'ouvrière qui a charge de famille partage les tâches familiales et éducatives avec son partenaire, soit elle doit recourir à d'autres modes d'organisation (notamment lorsqu'elle est cheffe de famille monoparentale)

Les ouvrières travaillent entre 18 heures et 40 heures par semaine. Une remplaçante a un horaire variable.

La moyenne du temps de travail des 16 ouvrières ayant un horaire fixe est de 29,87 heures/semaine.

3. STATUT ET DATE DE NAISSANCE

3.1. Fonctionnaires

Fonctionnaires	Femmes	Hommes	Total
1.1.1940 - 31.12.1944	0	1	1
1.1.1945 - 31.12.1949	2	1	3
1.1.1950 - 31.12.1954	1	2	3
1.1.1955 - 31.12.1959	0	3	3
1.1.1960 - 31.12.1964	1	2	3
1.1.1965 - 31.12.1969	5	1	6
1.1.1970 - 31.12.1974	3	0	3

Sur les 12 femmes fonctionnaires, 8 (=2/3) sont nées après le 1 janvier 1965, c.à.d. ont moins de 32 ans.

Sur les 10 hommes fonctionnaires, 6 sont nés après le 1 janvier 1955, c.à.d. ont moins de 42 ans.

Si en général, les fonctionnaires sont très jeunes, les femmes fonctionnaires sont proportionnellement plus jeunes encore que les hommes. Ceci renvoie à la politique volontariste de recrutement du collège échevinal et de conseil communal.

Le règlement grand-ducal du 20 décembre 1990 fixe les conditions d'admission, notamment l'âge minimum et l'âge maximum pour les fonctionnaires et les différentes carrières. L'éventail va de 17 ans pour l'âge minimum à 45 ans pour l'âge maximum.

3.2. Employées

Employées	Femmes	Hommes	Total
1.1.1940 - 31.12.1944	0	0	0
1.1.1945 - 31.12.1949	2	0	2
1.1.1950 - 31.12.1954	3	0	3
1.1.1955 - 31.12.1959	6	0	6
1.1.1960 - 31.12.1964	3	0	3
1.1.1965 - 31.12.1969	1	0	1
1.1.1970 - 31.12.1974	2	0	2
1.1.1975 - 31.12.1979	1	0	1

La majorité des femmes employées se retrouvent dans la catégorie d'âge 33-47 ans.

3.3. Ouvriers/ouvrières

Ouvriers/ouvrières	Femmes	Hommes	Total
avant 1939	1	2	3
1.1.1940 - 31.12.1944	1	1	2
1.1.1945 - 31.12.1949	1	4	5
1.1.1950 - 31.12.1954	3	5	8
1.1.1955 - 31.12.1959	1	5	6
1.1.1960 - 31.12.1964	8	8	16
1.1.1965 - 31.12.1969	1	6	7
1.1.1970 - 31.12.1974	0	5	5
1.1.1975 - 31.12.1979	1	0	0

10 femmes sur 17 ont moins de 37 ans, 8 ont entre 33 et 37 ans.

19 hommes sur 36 ont moins de 37 ans.

4. ANCIENNETE

4.1. Fonctionnaires

	Femmes	Hommes	Total
< 65	0	1	1
01.01.65 - 31.12.69	1	0	1
01.01.70 - 31.12.74	1	1	2
01.01.75 - 31.12.79	0	3	3
01.01.80 - 31.12.84	1	1	2
01.01.85 - 31.12.89	1	2	3
01.01.90 - 31.12.94 *	4	2	6
01.01.95 - 31.12.99	4	0	4
	12	10	

8 femmes fonctionnaires ont eu leur nomination depuis le 1 janvier 1990. Sur 22 fonctionnaires en service le 1er janvier 1997, 10 ont eu leur nomination depuis le 1 janvier 1990. Ceci renvoie à la politique volontariste de recrutement du collège échevinal, respectivement du conseil communal en faveur de l'Egalité des Chances

4.2. Employées privées

	Femmes	Hommes
< 1990	1	0
01.01.90 - 31.12.94	8	0
01.01.95 - 31.12.99	9	0

Tous les engagements au niveau des employées privées sont récents.

Si nous combinons ce fait avec l'âge des femmes (cfr. 3.2.) et le temps de travail (cfr. 2.2.), il est à présumer que les femmes se sont présentées à cet emploi parce qu'il leur permet la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Sachant que le marché national de l'emploi a créé tout au long des dernières années une multitude de nouveaux emplois, ces femmes semblent avoir opté pour un travail à temps partiel à proximité de leur domicile familial c.à.d. dans la commune et donc privilégié des considérations d'ordre familial au détriment d'une carrière professionnelle dans un emploi à temps plein et situé en dehors de la commune.

4.3 Ouvriers /Ouvrières

	Femmes	Hommes	Total
01.01.65 - 31.12.69	0	1	1
01.01.70 - 31.12.74	0	4	4
01.01.75 - 31.12.79	2	2	4
01.01.80 - 31.12.84	0	6	6
01.01.85 - 31.12.89	4	6	10
01.01.90 - 31.12.94	8	13	21
01.01.95 - 31.12.99	3	4	7
Total	17	36	53

Sur 17 femmes, 15 sont entrées au service après le 1.1.85.

11 femmes sont entrées en service après le 1 janvier 1988, ainsi que 17 hommes.

CONCLUSION 4

L'équipe travaillant au service de la commune de Bettembourg est une équipe jeune.

Alors que le statut du et de la fonctionnaire prévoit des limites d'âge pour l'entrée en fonction, le statut de l'employée privée et de l'ouvrier/ouvrière permet à des personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour raisons familiales la réintégration professionnelle.

5. NIVEAU DE TRAITEMENT

5.1. Fonctionnaires

Grade	Femmes	Hommes	Total
2	1	0	1
3	0	0	0
4	2	0	2
5	0	0	0
6	3	0	3
7	1	1	2
8	1	5	6
9	1	1	2
10	0	0	0
11	0	0	0
12	0	1	1
13	0	1	1

E1	0	1	1
E2	0	0	0
E3	3	0	3

Les femmes fonctionnaires se retrouvent dans les grades de la carrière inférieure ou moyenne (plus rarement); les hommes se retrouvent dans la carrière moyenne.

5.2. Employées

Grade	Femmes	Hommes	Total
6	1	0	1
7	1	0	1
8	2	0	2
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	0	0
12	1	0	1
13	1	0	1

Les collaboratrices du Service à la Condition Féminine ont une formation supérieure et une formation universitaire. A la différence du service écologique dont la fonction n'est non plus dans la loi communale, les collaboratrices travaillent sous le statut d'employé et pas sous le statut de fonctionnaire.

5.3. Ouvriers/Ouvrières

Grade	Femmes	Hommes	Total
0	1	0	1
1	16	0	16
2	0	13	13
3	0	6	6
4	0	5	5
5	0	5	5
6	0	4	4
7	0	2	2

Le contrat collectif fixe les critères d'évaluation d'un travail et les conditions d'avancement. Le contrat venant à échéance fin 1997, il peut être espéré que des mesures visant la réalisation de l'Egalité des Chances seront décidées.

La définition des travaux ainsi que l'affectation exclusive d'hommes ou de femmes à certaines tâches entraîne des distorsions importantes au niveau des salaires et des possibilités de promotion.

Exemple de calcul d'un salaire homme et femme à la date d'entrée en fonction et après 10 ans

Ouvrier			Ouvrière		
Salaire initial :	122 + 14 + 7 = 143 points		Salaire initial :	122 points	
Brut :		64.002,-	Brut :		54.603,-
Allocation de repas : 7 pts		3.133,-	Allocation de repas : 7 pts		3.133,-
Allocation compensatoire : 4,61%		3.095,-	Allocation compensatoire : 4,61%		2.661,-
Total brut :		70.230,-	Total :		60.397,-
Après 10 ans :	182 points		Après 10 ans :	131 points	
Brut :		81.457,-	Brut :		58.631,-
Allocation de repas : 7 pts		3.133,-	Allocation de repas : 7 pts		3.133,-
Allocation compensatoire : 4,61%		3.900,- frs	Allocation compensatoire : 4,61%		2.847,-
Total brut :		88.490,-	Total brut :		64.611,-

Après 10 ans, la différence de salaire entre un homme et une femme exécutant tous les deux des travaux d'entretien et/ou de nettoyage (ex : voirie et bâtiment) est de

$$88.490 - 64.611 = 23.879,- \text{ frs brut}$$

L'exemple des travaux de nettoyage illustre particulièrement bien, ce qui est indiqué dans le « Code de conduite dans le domaine de l'Egalité de Traitement entre Femmes et Hommes pour un travail de valeur égale » code publié par la Commission Européenne à l'adresse des partenaires sociaux . Plusieurs faits méritent d'être reconsidérés :

- **la définition de la valeur des compétences**

Pourquoi tel travail mérite-t-il tel salaire ? Pourquoi le travail de nettoyage est-il rémunéré différemment ? Pourquoi y a-t-il deux carrières différentes pour hommes et femmes ?

Quelles sont les compétences précises demandées pour l'exécution d'une tâche ? Qui les établit, qui les évalue, qui les contrôle ? Avec quels outils : simple appréciation individuelle, négociation entre parties, compétences définies dans professions reconnues au niveau national ou dans conventions

Qui définit la valeur d'une compétence : au passé, actuellement, au futur ?

- **l'organisation du travail**

Qui organise le travail ? Une personne, plusieurs personnes, situation de ces personnes dans la hiérarchie, possibilités de négociation.

Quelles sont les possibilités de partenariat ?

Travailler en équipe : pour exécuter quel travail ? sur base de quels critères (sécurité, capacité de travailler de façon autonome, facilité d'exécution,...)

- **critères de promotion**

Quels sont les critères :

Ancienneté (nombre d'années)

Formation de base / continue

Expérience pratique (travail exécuté)

Acquisition de compétences (tâches précises)

Exécution et engagement

5.4. Suppléments de salaire/primes

5.4.1. Fonctionnaires

	Femmes	Hommes	Total
supplément personnel	1	0	1
prime informatique	2	0	2
prime d'institutrice pré-scolaire	3	0	3
prime de risque	0	1	1
Total	6	1	7

Avec une exception, les hommes fonctionnaires ne touchent pas de prime.

5.4.2. Employées

	Femmes	Hommes	Total
prime d'astreinte	3	0	3

Motif : disponibilité exigée. Base : 12 points

Le montant de la prime est proportionnelle à la durée de la tâche.

5.4.3. Ouvriers/ouvrières

	Femmes	Hommes	Total
prime d'insalubrité	0	22	22
Permanence	0	16	16
prime d'astreinte	1	4	5
Brevet de maîtrise	0	1	1
Supplément personnel	0	1	1

Avec une seule exception, les femmes ouvrières ne touchent pas de prime. Le système d'attribution des primes est à reconsidérer sur base des propositions déjà formulées lors de la venue à échéance du contrat collectif

La base légale et réglementaire de ces suppléments de salaire est:

- la loi communale
- le contrat collectif
- la loi de 1989
- la loi sur les traitements des fonctionnaires communaux

CONCLUSION 5.

L'Egalité de traitement est réglée par la loi du 8 décembre 1981 et le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 (annexes 2 et 3).

Nous constatons pour le personnel travaillant à la commune de Bettembourg :

Fonctionnaires : actuellement les femmes se trouvent dans la carrière inférieure ou la carrière moyenne. Il y a deux explications : le recrutement récent des femmes fonctionnaires ; elles avanceront encore de quelques grades à l'intérieur de leur carrière. Une deuxième explication est située au niveau de la définition de la valeur du travail .

Employées privées : par rapport au statut des fonctionnaires et des ouvriers/ouvrières, il s'agit du statut le plus précaire actuellement. Nous y retrouvons des contrats à durée déterminée, ne permettant pas de création d'une carrière. La base légale de ces contrats est la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail à durée déterminée ainsi que l'art. 2 du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 portant application des dispositions des art. 5, 8, 34 et 41 de la loi du 24 mai 1989. Le renouvellement des contrats dans l'enseignement est fonction de la fluctuation du nombre d'institutrices et instituteurs. Le Service à la Condition Féminine n'étant pas définie comme fonction communale, les emplois au Service à la Condition Féminine sont précaires.

Ouvriers/ouvrières : La convention collective reflète l'engagement des syndicats pour leurs membres qui étaient et sont encore majoritairement des hommes. L'entrée des femmes dans la vie du travail, leur engagement dans les syndicats sollicitent la prise en compte de la dimension de l'Egalité des Chances.

6. ETAT-CIVIL et CHARGE DE FAMILLE

6.1. Fonctionnaires

	0 enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Total
Célibataire	5	0	0	0	5
marié/e	2	4	6	2	14
séparé/e ou divorcé/e	2	1	0	0	3
Total	9	5	6	2	22

Parmi les 22 fonctionnaires, nous trouvons

5	célibataires
14	mariés
3	séparés/divorcés

9 n'ont pas d'enfants à charge.

6 fonctionnaires mariés ont 2 enfants à charge.

5 fonctionnaires ont un enfant à charge.

2 fonctionnaires ont 3 enfants à charge.

6.2. Employées

	0 enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	Total
Célibataire	3	0	1	0	0	4
marié/e	1	2	8	1	1	13
Divorcé/e	0	1	0	0	0	1
Total:	4	3	9	1	1	18

Sur les 18 femmes employées privées,

4	sont célibataires dont 1 femme a	2 enfants à charge
13	sont mariées dont	2 enfants à charge
	8 ont	1 enfant à charge
	2 ont	3 enfants à charge
	1 a	4 enfants à charge
	1 a	1 enfant à charge
1	est divorcée a	

6.3. Ouvriers et ouvrières

Femmes	0 enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Total
cél.	0	1	0	0	1
Mariée	1	0	3	1	5
sép./div.	2	4	4	0	10
veuve	1	0	0	0	1
Total	4	5	7	1	17

Sur 17 femmes :

1	est célibataire	1 avec 1 enfant à charge
10	sont séparées ou divorcées dont	4 avec 1 enfant à charge
		4 avec 2 enfants à charge
5	sont mariées dont	3 avec 2 enfants à charge
		1 x 3 enfants à charge
1	est veuve	

Hommes	0 enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Total
cél.	7	0	0	0	7
Marié	6	7	7	3	23
sép./div	5	0	1	0	6
Total :	18	7	8	3	36

Sur 36 hommes:	23	sont mariés dont
		7 avec 1 enfant à charge
		7 avec 2 enfants à charge
		3 avec 3 enfants à charge
	12	sont célibataires ou séparés/divorcés
		n'ayant pas d'enfant à charge
	1	est divorcé et a 2 enfants à charge

CONCLUSION 6

13 **fonctionnaires** sur 22 ont charge d'enfants, dont 7 hommes et 6 femmes.

14 **employées** sur 18 ont des enfants à charge. Est-ce que la présence des enfants a été une motivation pour le choix professionnel et un statut professionnel précaire qui permet néanmoins de travailler à proximité du lieu de domicile et de l'école des enfants ?

La moitié des **ouvriers** n'a pas d'enfants à charge. 13 **ouvrières** sur 17 ont des enfants à charge. La majorité des femmes sont cheffe de famille monoparentale. Nous suggérons la même question que pour les employées privées, tout en attirant l'attention sur le fait que les ouvrières travaillent à des heures moins favorables à la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.

Sachant que la charge de famille a été un des motifs de fixation de taux de salaires, ces chiffres entraîneraient logiquement qu'une attention plus importante soit portée sur l'évolution des salaires des femmes, principalement les ouvrières, puisque ce sont généralement les femmes qui assument les charges de l'éducation des enfants, notamment après une séparation ou un divorce.

7. FONCTION

Définition des fonctions:

- 1 = travail administratif: secrétaire, receveur/se, rédacteur/trice, comptable, huissier/ère, expéditionnaire administratif/ve, téléphoniste, messenger/ère
- 2 = travail technique: ingénieurE, éco-conseiller/ère, conducteur/trice, ingénieurE technicien/ne, conducteur/trice de travaux, dessinateur/trice, expéditionnaire technique
- 3 = travail ouvrier: ouvrier/ère, maître-ouvrier/ère, contremaître/sse, chef/fe d'équipe, ouvrier/ère qualifiéE, concierge
- 4 = travail d'entretien: nettoyage, entretien des parcs, voirie, cimetière
- 5 = travail psycho-social et pédagogique: psychologue, pédagogue, assistantE socialE
- 6 = travail éducatif: enseignantE, éducateur/trice, garde d'enfants, aide aux devoirs, puériculteur/trice, maître-nageur

7.1. Fonctionnaires

	Femmes	Hommes	Total
Fonction 1	9	6	15
Fonction 2	0	3	3
Fonction 6	3	1	4
Total :	12	10	22

7.2. Employées

	Femmes	Hommes	Total
Fonction 1	3	0	3
Fonction 5	3	0	3
Fonction 6	12	0	12
Total	18	0	18

7.3. Ouvriers/ouvrières

	Femmes	Hommes	Total
Fonction 3	3	15	18
Fonction 4	14	20	34
Fonction 1	0	1	1
Total :	17	36	53

CONCLUSION 7

Fonctions	Femmes	Hommes	Total
1 travail administratif	12	7	19
2 travail technique	0	3	3
3 travail ouvrier	3	15	18
4 travail d'entretien	14	20	34
5 travail psycho-social et pédagogique	3	0	3
6 travail éducatif	15	1	16
Total	47	46	93

La ségrégation professionnelle persiste. Les femmes se retrouvent dans des métiers éducatifs, administratifs, les hommes dans les métiers techniques. On peut remarquer qu'au niveau de la fonction 4 (travail d'entretien), les différences ne se remarquent pas tellement dans la nature du travail à effectuer, mais plutôt lorsqu'on analyse les différences des conditions de travail et de la rémunération.

8. FORMATION / RECYCLAGE

Personnes ayant suivi une formation depuis 1991:

	Fonctionnaires		Employés		ouvriers/ ouvrières	
	h	f	h	f	h	f
Informatique	5	8	0	4	0	0
stages de recyclage pour fonct. et empl. communaux	6	7	0	0	0	0
cours de promotion	2	1	/	/	0	0
Total	13	16	0	4	0	0

Comme dans tant d'autres domaines, la formation professionnelle continue prend également de l'importance dans le service public, dans l'hypothèse que les citoyens et citoyennes ont droit à un service public performant.

9. DEPARTS

Personnes ayant quitté le service depuis 1991:

	Fonctionnaires		EmployéE privéEs		ouvriers/ ouvrières		
	f	h	f	h	f	h	Total
fin de contrat	0	0	19	2	0	0	21
changement d'employeur	1	0	10	0	0	4	15
pension de vieillesse	0	1	0	0	1	2	4
départ volontaire	0	1	1	0	0	1	3
congé sans solde pour raisons familiales	2	0	0	0	0	0	2
licenciement par employeur	0	0	0	0	0	1	1
pension d'invalidité	0	0	0	0	0	5	5
Total	5		32		14		

Pour les 32 départs d'employéEs privéEs depuis 1991, les motivations sont les suivantes:

21 fins de contrat dont 19 femmes et 2 hommes
10 changements d'employeur
1 départ volontaire

La création de l'asbl « Haus fir Grouss a Kleng » a entraîné le changement d'employeur pour la majorité des femmes concernées. En fait, l'asbl a repris et développé la gestion des services aux familles qui se concentrent « An der Aler Gemeng ».

Pour les 14 ouvriers/ouvrières ayant quitté le service depuis 1991, les motivations ont été:

pension de vieillesse 3
changement d'employeur 4
départ volontaire 1
pension d'invalidité 5
licenciement 1

■ INVENTAIRE 1991 ■

1. SITUATION DE L'EMPLOI

- 1.1. Fonctionnaires**
- 1.2. Employées**
- 1.3. Ouvriers/Ouvrières**

2. STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL

- 2.1. Fonctionnaires**
- 2.2. Employées**
- 2.3. Ouvriers/Ouvrières**

3. NIVEAU DE TRAITEMENT

- 3.1. Fonctionnaires**
- 3.2. Employées**
- 3.3. Ouvriers/Ouvrières**

4. ETAT CIVIL et CHARGE DE FAMILLE

- 4.1. Fonctionnaires**
- 4.2. Employées**
- 4.3. Ouvriers/Ouvrières**

1. SITUATION DE L'EMPLOI AU 1.1. 1991

1.1. Fonctionnaires

Fonctionnaires au 1.1.91	Nombre
Femmes	6
Hommes	8
Total	14

Sur un total de 14 fonctionnaires, il y avaient 6 femmes et 8 hommes.

1.2. EmployéEs privéEs

EmployéEs au 1.1.91	Nombre
Femmes	19
Hommes	1
Total	20

Sur un total de 20 employéEs, il y avaient 19 femmes et 1 homme.

La majorité des employéEs ont travaillé dans les domaines de l'enseignement et de l'éducation des enfants.

1.3. Ouvriers/Ouvrières

Ouvrières/ouvriers au 1.1.91	Nombre
Femmes	8
Hommes	37
Total	45

Sur un total de 45 personnes travaillant sous le statut d'ouvrier et d'ouvrière, il y avaient 8 femmes et 37 hommes.

2. STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL

	Femmes		Hommes		Total	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Fonctionnaires	6	0	8	0	14	0
EmployéEs	5	14	1	0	6	14
Ouvriers/Ouvrières	3	5	37	0	40	5
Total:	14	19	46	0	60	19

3. NIVEAU DE TRAITEMENT

3.1. Fonctionnaires

Grade	Femmes	Hommes	Total
7	1	2	3
8	0	3	3
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	1	1
12	0	0	0
13	0	2	2
Total	1	8	9

Parmi les 9 fonctionnaires qui travaillaient dans l'administration communale, on comptait 1 femme et 8 hommes.

Grade	Femmes	Hommes	Total
E1	1	0	1
E2	0	0	0
E3	3	0	3
E4	1	0	1
Total	5	0	5

5 fonctionnaires féminins travaillaient dans le domaine de l'enseignement.

3.2. EmployéEs PrivéEs

Grade	Femmes	Hommes	Total
4	2	0	2
Total	2	0	2

Salaire	Femmes	Hommes	Total
Taux horaire 123 n.i. 100	10	0	10
Taux horaire 41 heures	1	0	1
E1	4	0	4
GR. 4	1	0	1
GR. 6	1	0	1
GR. 7	0	1	1
Total	17	1	18

Les employées étaient majoritairement (11 femmes) rémunérées suivant un tarif horaire fixé par décision du conseil communal. Vu qu'il s'agissait de contrats à durée déterminée (voir art. 2 du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 portant application de la loi du 25 mai 1989 sur le contrat de travail), les contrats sont renouvelés d'année en année. Une prime forfaitaire est allouée pour l'interruption en été.

3.3. Ouvriers/Ouvrières

Grade	Femmes	Hommes	Total
0	7	0	7
1	1	3	4
2	0	5	5
3	0	15	15
4	0	3	3
5	0	6	6
6	0	4	4
7		1	1
Total	8	37	45

4. ETAT CIVIL et CHARGE DE FAMILLE

4.1. Fonctionnaires

	0 enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Total
Célibataire	2	0	0	0	2
Mariée	3	3	4	2	12
SéparéE/divorcéE	0	0	0	0	0
Total	5	3	4	2	14

4.2. EmployéEs PrivéEs

	0 enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Total
Célibataire	1	0	0	0	1
Mariée	4	5	8	2	19
SéparéE/divorcéE	0	0	0	0	0
Total	5	5	8	2	20

4.3. Ouvriers/Ouvrières

Femmes	0 enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Total
célibataire	0	0	0	0	0
mariée	0	1	2	0	3
séparéE/divorcéE	2	3	0	0	5
Total	2	4	2	0	8

Hommes	0 enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Total
célibataire	8	0	0	0	8
mariée	9	8	9	2	28
séparéE/divorcéE	1	0	0	0	1
Total	18	8	9	2	37

COMPARAISON 1991 et 1997

1. Nombre général des fonctionnaires, employées/employés et ouvriers/ouvrières.

		1991		1997		Variation	
		femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
Fonctionnaires		6	8	12	10	6	2
Employées		19	1	18	0	-1	-1
Ouvrières/ouvriers		8	37	17	36	9	-1
Total femmes	Total hommes	33	46	47	46	14	0
Total		79		93			

L'effectif général des femmes a augmenté de 14 unités. Il y a une **féminisation** de l'emploi à la commune de Bettembourg.

Voyons les mouvements à l'intérieur des différents statuts :

Sur les 14 **fonctionnaires** présents en 1991, 11 sont toujours là en 1997. 1 personne est pensionnée, une personne est partie de plein gré.

Parmi les **employées**, 4 femmes présentes en 1991 sont là en 1997.

En ce qui concerne le statut **ouvrier**, sur les 8 femmes présentes en 1991, 6 sont là en 1997, ce qui exprime une forte stabilité. Sur les 37 hommes recensés en 1991, 23 sont là en 1997, 13 sont partis et 12 sont nouveaux.

2. Temps de travail

Le travail à temps partiel est un mode de travail auquel les hommes n'ont pas recours, même s'ils ont des enfants :

	Temps plein	Temps partiel	Emploi total
1991	60 = 14 femmes et 46 hommes	19 = 19 femmes et 0 hommes	79
1997	67 = 21 femmes et 46 hommes	26 = 26 femmes et 0 hommes	93

3. Etat-civil et charge de famille

3.1. Pour les 14 **fonctionnaires** ayant travaillé à la commune en 1991, 11 fonctionnaires sont là en 1997. Pour ces 11 personnes, 7 ont la même situation familiale (5 hommes et 2 femmes). 1 femme a eu deux enfants et a pris un congé pour travail à mi-temps. 1 femme a eu un enfant qui est parti du ménage (âge adulte).

3.2. Pour les 4 **employées** que nous retrouvons en 1991 et en 1997, la situation familiale est la même. Elles ont toutes 2 enfants.

En 1991, sur 20 employées privées,	19 étaient mariées 1 était célibataire 15 avaient des enfants (75%)
En 1997, sur 18 employées privées	14 ont des enfants (77%)

3.3. Pour les **ouvriers**, la situation est la suivante :

En 1991, sur 37 hommes	18 n'ont pas d'enfants à charge 8 ont 1 enfant 9 ont 2 enfants 2 ont 3 enfants
En 1997, sur 36 hommes	18 n'ont pas d'enfants à charge (50%) 23 sont mariés 6 sont divorcés ou séparés 7 sont célibataires
En 1991, sur 8 femmes	2 n'ont pas d'enfants 4 ont 1 enfant 2 ont 2 enfants
En 1997, sur 17 femmes	4 n'ont pas d'enfants 13 ont des enfants à charge 7 sont cheffe de famille monoparentale (41%)

■ C O N C L U S I O N ■

- Les responsables politiques de la commune de Bettembourg pratiquent une **gestion résolument moderne et offensive** tant dans la détection et la prise en charge des besoins de la population locale qu'au niveau des ressources humaines à l'administration communale .
- Les responsables politiques de la commune de Bettembourg vouent une attention particulière à la dimension de **l'Egalité des Chances** entre Femmes et Hommes tant au niveau des services à la population locale qu'au niveau des ressources humaines à l'administration communale .
- **L'initiative** d'autres acteurs et actrices sociaux est demandée pour développer davantage ces pistes : ce sont les femmes et les hommes en général, les syndicats, les syndicats intercommunaux et les autorités nationales.

■ PROPOSITIONS ■

Nous avançons ci-dessous quelques propositions d'actions qui peuvent être développées à l'intérieur du service communal, si deux prémisses sont remplies :

- Ces actions sont approuvées par le conseil communal et le collège échevinal
- Ces actions sont soutenues par la majorité des collaboratrices et les collaborateurs

1. Introduire des modules de formation continue dans différents domaines :

Techniques de secrétariat
 Accueil du public dans un service public
 Gestion du temps et organisation du travail
 Travailler en équipe. Méthodes de collaboration.

2. Réfléchir à un horaire adapté aux besoins du public, des services et des collaboratrices et collaborateurs.

3. Prévoir des solutions de gestion des congés notamment de longue durée dans les différents services :

Répartition du travail à l'intérieur du service
 Solutions internes
 Création d'un pool intercommunal de remplaçants

4. Salaires : abolir la carrière spécifique pour femmes de charge en faveur d'une seule carrière pour le personnel de nettoyage. La prime d'insalubrité actuellement payée aux hommes exécutant des travaux de nettoyage serait également payée aux femmes.

5. Conditions de travail :
Sécurité : analyser la nécessité du travail en équipe dans les différents services.
6. Favoriser la déségrégation des professions en engageant des hommes sur des postes dits « féminins » et des femmes sur des postes dits « masculins »
7. Développer une politique de recrutement qui veillera à un renouvellement continu des compétences
8. Donner au bureau du personnel les moyens nécessaires à l'accomplissement des tâches complexes qui lui incombent :
 - * introduire des plages d'heures alternantes entre un service ouvert (qui peut être consulté par les employéEs) et un service fermé (qui permet de travailler en tranquillité sur les dossiers)
 - * introduire et développer des modes de gestion performants des données et dossiers
9. Utiliser le « Biergerservice » pour sonder les besoins des femmes et des hommes en tant que citoyennes et citoyens pendant les différentes phases de leur vie : enfant, adolescent, adulte, 3^e âge,
10. Changer les seuils d'âge prévus pour les fonctionnaires
11. Prévoir la faculté pour les femmes et hommes ayant pris congé pour raisons familiales de participer à des mesures de formation (continue)
12. Fonctionnariser le Service à la Condition Féminine afin de donner une base solide à cet instrument d'Egalité des Chances

Annexe I

[Original : allemand]

Plan d'action antidiscriminatoire

Le plan d'action antidiscriminatoire comporte un certain nombre d'étapes et diverses mesures qui varient en fonction du type d'entreprise visée. Il est absolument essentiel que la direction, les employés et les syndicats soient expressément disposés à oeuvrer de concert à la formulation et à l'application d'un plan d'action antidiscriminatoire permettant d'assurer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

1. Évaluation de la situation actuelle

Cette évaluation donne des renseignements sur l'emploi des hommes et des femmes dans l'entreprise, le lieu du travail, les horaires et les types d'emplois. Elle doit aussi faire état des différences entre les profils de carrière des hommes et des femmes au sein de l'entreprise (à titre d'exemple, les femmes restent en moyenne plus longtemps dans l'entreprise que les hommes mais généralement, elles travaillent moins d'heures après un congé pour motif familial, tandis que les hommes travaillent le même nombre d'heures avant et après la naissance d'un enfant mais généralement quittent l'entreprise après 10 années de travail).

2. Plan d'action

Le plan d'action indique les changements à apporter et les mesures précises à prendre; son objectif est clairement énoncé de même que la date de réalisation prévue; un calendrier spécifie en outre l'échelonnement des dispositions à prendre.

3. Application

Cette phase active du processus, qui intervient une fois que tous les intéressés dans l'entreprise ont été avisés et que l'infrastructure nécessaire a été mise en place, consiste notamment à nommer un responsable ou un comité chargé de l'application du plan d'action antidiscriminatoire ou à afficher un avis pour chaque mesure prise sur un tableau visible de tous.

4. Examen

Cet examen a pour objet d'identifier les succès et les échecs. Il permet de recueillir de nouvelles informations et d'imprimer un nouvel élan et par là même de planifier plus efficacement les dispositions ultérieures.

Les chances de succès d'un plan d'action antidiscriminatoire dépendent étroitement de l'engagement concret de tous les intéressés et de leur volonté d'entamer un dialogue en cas de besoin.

Annexe II

Loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

Article premier. Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels, à l'accès à une profession indépendante et aux conditions de travail.

Article 2. 1) Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions de la présente loi implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement soit indirectement, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial.

2) Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions de la présente loi :

1. Les dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit des femmes dans l'industrie;
2. Les dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des femmes dans les mines;
3. Les dispositions légales et réglementaires relatives à l'engagement de volontaires féminins à l'armée et à l'emploi d'officiers, de sous-officiers et d'agents de police féminins ainsi que d'officiers, de sous-officiers et de gendarmes féminins;
4. Les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à l'emploi d'agents des douanes, de facteur des postes, de gardiens de prisons, de garde-forestiers, de musiciens-militaires, d'huissiers et d'officiers des cultes.

3) Ne sont pas considérées comme contraires à la présente loi : les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité, et aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectaient les chances des femmes dans les domaines visés à l'article premier.

Article 3. 1) L'égalité de traitement en matière de conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, doit être assurée dans les dispositions réglementaires, administratives et statutaires, dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises et dans les statuts des professions indépendantes, ainsi que dans les pratiques.

Il est notamment interdit :

- 1° Aux employeurs ainsi qu'à tous ceux qui diffusent ou publient des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi de faire référence au sexe du travailleur ou d'utiliser dans ces offres ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, indiquent ou sous-entendent le sexe du travailleur. Dans les annonces ou publications par lesquelles les offres d'emploi sont diffusées, le terme générique du travailleur recherché doit être suivi par les lettres (M) ou (F) ou leur équivalent dans la langue utilisée;

2° De faire référence au sexe du travailleur, salarié ou indépendant, dans les conditions d'accès et les critères de sélection aux emplois ou postes de travail, quel que soit le secteur ou la branche d'activité, ou d'utiliser dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination;

3° De refuser ou d'entraver l'accès à l'emploi ou à la promotion professionnelle pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe du travailleur.

2) Le Gouvernement peut par règlement grand-ducal après avoir demandé l'avis des chambres professionnelles compétentes et du Comité du travail féminin, dont l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement sont déterminés par règlement grand-ducal, fixer les cas dans lesquels il pourra être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi, y compris, le cas échéant, à une formation y conduisant ou à une activité professionnelle pour laquelle, en raison de la nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.

Article 4. L'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels, doit être assurée à toute personne dans les dispositions réglementaires, administratives et statutaires, dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises et dans les statuts des professions indépendantes, ainsi que dans les pratiques.

Il est notamment interdit :

1° De faire mention du sexe de la personne dans les conditions ou critères d'accès à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels ou d'utiliser dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe de la personne, aboutissent à ou sous-entendent une discrimination fondée sur le sexe;

2° De présenter les formations, notamment dans la publicité et l'information faites par les établissements ou organismes qui les dispensent, comme convenant plus particulièrement aux personnes d'un sexe ou de l'autre;

3° De refuser l'accès à l'un des domaines visés au sub 1° pour des motifs liés directement ou indirectement au sexe de la personne;

4° De créer suivant le sexe des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes et de titres.

Article 5. L'égalité de traitement en matière de conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, doit être assurée aux travailleuses dans les dispositions réglementaires, administratives et statutaires, dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises et dans les statuts des professions indépendantes, ainsi que dans les pratiques.

Il est notamment interdit :

1° De faire référence au sexe du travailleur dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou d'utiliser dans ces conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination;

2° D'établir ou d'appliquer des conditions, critères ou motifs d'une manière discriminatoire en fonction du sexe du travailleur.

Article 6. Toute stipulation conventionnelle, réglementaire ou statutaire contraire au principe de l'égalité de traitement, tel qu'il est défini dans la présente loi, est nulle de plein droit.

Article 7. Les contestations nées de l'application des dispositions de la présente loi seront portées, pour le secteur privé, devant la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services, et pour le secteur public, devant le Conseil d'État, Comité du contentieux.

Article 8. Doit être considéré comme abusif tout licenciement dont le motif principal serait fondé sur la réaction de l'employeur

- À une plainte motivée déposée, soit au niveau de l'entreprise ou du service privé ou public qui l'occupe, soit à l'inspection du travail et des mines,
- À une intervention de l'inspection du travail et des mines,
- À une action en justice,

tendant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement dans les domaines de la présente loi.

Article 9. L'employeur, ses préposés ou mandataires ou toute personne qui utilisent ou publient des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes visé à l'article 3 de la présente loi et qui, malgré l'injonction écrite de l'administration de l'emploi de s'y conformer, persistent dans le maintien de ces offres ou annonces, sont punissables d'une amende de 2 501 à 20 000 francs. En cas de récidive, cette peine pourra être portée au double du maximum.

Le livre premier du Code pénal ainsi que la loi du 18 juin 1879 portant attribution aux cours et tribunaux de l'appréciation des circonstances atténuantes, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 16 mai 1904, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Le numéro II de l'article premier sub B de la loi du 26 février 1973 portant extension de la compétence des tribunaux de police en matière répressive est complété comme suit :

«29° La loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.»

Article 10. Pour autant que leurs compétences sont concernées par les matières visées à l'article premier, l'inspection du travail et des mines et l'administration de l'emploi sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de veiller à l'application de la présente loi.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Annexe III

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

«Article premier

1. 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;
 2. Par rémunération au sens des dispositions 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.
 3. 1) Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.
2) Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.
 4. Toute disposition figurant notamment dans un contrat de louage de services, une convention collective de travail, un règlement d'entreprise ou d'atelier et qui comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes une rémunération inférieure à celles de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail de valeur égale, est nulle de plein droit.
La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.
 5. L'inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions du présent règlement.
 6. Les contestations nées de l'application des dispositions du présent règlement seront portées devant la juridiction compétente en matière de contrat de louage de services.»
-