Nations Unies CEDAW/C/LUX/3/Add.1

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.

98-35486 (F) 071298 230499

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.»