

CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYÉS PUBLICS
LUXEMBOURG

LUXEMBOURG, LE 2 juillet 1980.
11, AVENUE DE LA PORTE-NEUVE

Monsieur le Ministre
du Travail et de la
Sécurité sociale
L u x e m b o u r g

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous transmettre en annexe l'avis de la
Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur
le projet de loi relatif à l'égalité de traitement entre hom-
mes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la for-
mation et à la promotion professionnelles, et les conditions
de travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de
ma plus haute considération.

Le Président de la Chambre
des Fonctionnaires et Employés publics,



S. J. / 1001

A V I S

DE LA

CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS

sur le projet de loi

relatif à l'égalité de traitement entre
hommes et femmes en ce qui concerne l'ac-
cès à l'emploi, à la formation et à la
promotion professionnelles, et les condi-
tions de travail

Par dépêche du 27 mars 1980, Monsieur le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur ce projet de loi.

Il tend à rendre notre droit du travail conforme aux exigences de la directive du 9 février 1976 du Conseil des Communautés Européennes relative à la mise en oeuvre du principe de 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. En effet, la Commission estime que pour l'exécution de cette directive, il ne suffit pas que la législation ne contienne aucune disposition discriminatoire basée sur le sexe, mais que les Etats membres ont "l'obligation de créer un droit positif à la non-discrimination susceptible d'être invoqué devant les tribunaux".

Pour atteindre ce but, les auteurs du projet proposent d'entreprendre une oeuvre éducative tant des employeurs que des demandeurs d'emploi, afin de les habituer à considérer l'accès à l'emploi, les conditions de travail et la promotion professionnelle d'une manière "asexuée".

Or, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics estime que l'approche choisie n'est pas la bonne. En effet, ce n'est pas par la loi que l'on force le changement des moeurs, mais c'est plutôt l'évolution de celles-ci qui entraîne l'adaptation des lois. D'autre part, le projet propose d'ériger toute une série d'interdits, ce qui est contraire aux principes pédagogiques. Par ailleurs, certaines des principales interdictions prévues risquent d'être constamment et impunément détournées, de sorte que l'on fera une loi qui ne sera guère observée, donc une loi inutile et superflue. Finalement, la surveillance de l'application effective des dispositions proposées demanderait plus de bureaucratie et plus de paperasserie, dont le coût resterait sans rapport avec les effets à atteindre, qui sont d'ailleurs le moindre de nos soucis actuels.

Pour toutes ces raisons, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics - tout en continuant à souscrire au principe de la stricte égalité de traitement entre femmes et hommes (cités en ordre alphabétique non discriminatoire) en ce qui concerne le droit au travail - est d'avis que le projet de loi sous examen n'atteindra pas les buts voulus. La Chambre recommande donc au Gouvernement de rechercher une autre approche de la matière.

C'est donc en ordre tout à fait subsidiaire que la Chambre présente, quant au texte, les quelques remarques qui suivent:

Article 2

La défense de faire dépendre l'accès à l'emploi de l'état matrimonial ou familial aura, par exemple, pour conséquence la dérogation implicite de la disposition (art. 3/3) du règlement grand-ducal du 22 septembre 1967 déterminant le statut des volontaires de l'armée, qui limite l'admission en principe aux célibataires. D'autre part, en vertu du principe absolu de non discrimination des femmes et des hommes en ce qui concerne les formations conduisant à certaines professions et quant à l'exercice de ces activités professionnelles, l'Etat devra, entre autres, prévoir une section de volontaires féminins à l'armée, ouvrir les formations de sous-officier et d'officier des forces publiques, de douanier, etc aux femmes et, conformément à l'article 3, inventer des désignations pour ces fonctions qui ne font pas directement ou indirectement référence au sexe du titulaire.

Quant au maintien en vigueur des dispositions protectrices des femmes, les théoriciens de l'égalité sont actuellement d'avis qu'une telle législation contribue à perpétuer l'existence de deux classes d'emplois, les uns accessibles aux hommes et les autres réservés aux femmes (cf R.S. Ratner et H.B. Connell in Revue int. du travail, vol.119, no 2). La question se pose d'ailleurs, dans quelle mesure l'interdiction de l'emploi des femmes pendant la nuit dans les établissements industriels (règlement grand-ducal du 30 mars 1932 et loi du 10 février 1958) se justifie encore eu égard à l'évolution en matière de travail des femmes qui s'est produite au cours du demi-siècle dernier.

Article 3

ad (1)

La Chambre propose de limiter le texte de ce paragraphe à l'énoncé du principe contenu dans l'alinéa 1er, quitte à en supprimer les mots "ainsi que dans les pratiques", qu'il n'est guère possible de contrôler.

Quant aux interdictions détaillées qui suivent, elles appellent les questions suivantes:

- La défense de faire référence au sexe dans les offres d'emploi s'adresse-t-elle aux journaux, aux employeurs ou aux deux à la fois?

- Ne nécessiterait-elle pas que l'Etat publie un dictionnaire renseignant pour chaque emploi une désignation asexuée ?

- Quelles suites auront les infractions ?

- Le texte du point 3 ne permet-il pas à chaque candidat refusé à l'embauche de se considérer comme éliminé en raison de son sexe et de porter plainte en justice ?

- A-t-on prévu le renforcement adéquat des juridictions compétentes en prévision de l'avalanche de plaintes dont elles seront saisies ?

- Quelles seront les suites judiciaires en cas de refus effectif d'engager une femme ou un homme pour un emploi déterminé: l'employeur sera-t-il puni ou le tribunal le forcera-t-il à engager la candidate ou le candidat refusé quitte à en surveiller par la suite l'évolution normale de la carrière dans cette entreprise ?

ad (2)

Si la Chambre comprend bien le commentaire de la disposition, celle-ci devrait permettre de déterminer des conditions d'accès ou des formations différentes, selon le sexe, à une activité professionnelle dont l'exercice lui-même doit rester ouvert tant aux femmes qu'aux hommes.

Dans ce cas, les mots "pour lesquels, en raison de la nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante" sont de trop, car ils font croire que certains emplois ne pourraient être exercés que par des femmes et certains autres par des hommes exclusivement.

- - - - -

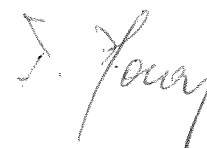
En conclusion, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics répète que les remarques relatives aux articles ne sont présentées qu'à titre subsidiaire, ce qui revient à dire qu'au fond la Chambre - tout en se déclarant pour la stricte égalité des chances en matière de travail - refuse son accord à ce projet de loi qui sera inexécutable et qui part d'une fausse approche des problèmes à résoudre.

Ainsi délibéré en séance plénière le 1er juillet 1980.

Le Secrétaire,



Le Président,



A V I S

DE LA

CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS

sur le projet de loi

relatif à l'égalité de traitement entre
hommes et femmes en ce qui concerne l'ac-
cès à l'emploi, à la formation et à la
promotion professionnelles, et les condi-
tions de travail

Par dépêche du 27 mars 1980, Monsieur le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur ce projet de loi.

Il tend à rendre notre droit du travail conforme aux exigences de la directive du 9 février 1976 du Conseil des Communautés Européennes relative à la mise en oeuvre du principe de 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. En effet, la Commission estime que pour l'exécution de cette directive, il ne suffit pas que la législation ne contienne aucune disposition discriminatoire basée sur le sexe, mais que les Etats membres ont "l'obligation de créer un droit positif à la non-discrimination susceptible d'être invoqué devant les tribunaux".

Pour atteindre ce but, les auteurs du projet proposent d'entreprendre une oeuvre éducative tant des employeurs que des demandeurs d'emploi, afin de les habituer à considérer l'accès à l'emploi, les conditions de travail et la promotion professionnelle d'une manière "asexuée".

Or, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics estime que l'approche choisie n'est pas la bonne. En effet, ce n'est pas par la loi que l'on force le changement des moeurs, mais c'est plutôt l'évolution de celles-ci qui entraîne l'adaptation des lois. D'autre part, le projet propose d'ériger toute une série d'interdits, ce qui est contraire aux principes pédagogiques. Par ailleurs, certaines des principales interdictions prévues risquent d'être constamment et impunément détournées, de sorte que l'on fera une loi qui ne sera guère observée, donc une loi inutile et superflue. Finalement, la surveillance de l'application effective des dispositions proposées demanderait plus de bureaucratie et plus de paperasserie, dont le coût resterait sans rapport avec les effets à atteindre, qui sont d'ailleurs le moindre de nos soucis actuels.

Pour toutes ces raisons, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics - tout en continuant à souscrire au principe de la stricte égalité de traitement entre femmes et hommes (cités en ordre alphabétique non discriminatoire) en ce qui concerne le droit au travail - est d'avis que le projet de loi sous examen n'atteindra pas les buts voulus. La Chambre recommande donc au Gouvernement de rechercher une autre approche de la matière.

C'est donc en ordre tout à fait subsidiaire que la Chambre présente, quant au texte, les quelques remarques qui suivent:

Article 2

La défense de faire dépendre l'accès à l'emploi de l'état matrimonial ou familial aura, par exemple, pour conséquence la dérogation implicite de la disposition (art. 3/3) du règlement grand-ducal du 22 septembre 1967 déterminant le statut des volontaires de l'armée, qui limite l'admission en principe aux célibataires. D'autre part, en vertu du principe absolu de non discrimination des femmes et des hommes en ce qui concerne les formations conduisant à certaines professions et quant à l'exercice de ces activités professionnelles, l'Etat devra, entre autres, prévoir une section de volontaires féminins à l'armée, ouvrir les formations de sous-officier et d'officier des forces publiques, de douanier, etc aux femmes et, conformément à l'article 3, inventer des désignations pour ces fonctions qui ne font pas directement ou indirectement référence au sexe du titulaire.

Quant au maintien en vigueur des dispositions protectrices des femmes, les théoriciens de l'égalité sont actuellement d'avis qu'une telle législation contribue à perpétuer l'existence de deux classes d'emplois, les uns accessibles aux hommes et les autres réservés aux femmes (cf R.S. Ratner et H.B. Connell in Revue int. du travail, vol.119, no 2). La question se pose d'ailleurs, dans quelle mesure l'interdiction de l'emploi des femmes pendant la nuit dans les établissements industriels (règlement grand-ducal du 30 mars 1932 et loi du 10 février 1958) se justifie encore eu égard à l'évolution en matière de travail des femmes qui s'est produite au cours du demi-siècle dernier.

Article 3

ad (1)

La Chambre propose de limiter le texte de ce paragraphe à l'énoncé du principe contenu dans l'alinéa 1er, quitte à en supprimer les mots "ainsi que dans les pratiques", qu'il n'est guère possible de contrôler.

Quant aux interdictions détaillées qui suivent, elles appellent les questions suivantes:

- La défense de faire référence au sexe dans les offres d'emploi s'adresse-t-elle aux journaux, aux employeurs ou aux deux à la fois?

- Ne nécessiterait-elle pas que l'Etat publie un dictionnaire renseignant pour chaque emploi une désignation asexuée ?

- Quelles suites auront les infractions ?

- Le texte du point 3 ne permet-il pas à chaque candidat refusé à l'embauche de se considérer comme éliminé en raison de son sexe et de porter plainte en justice ?

- A-t-on prévu le renforcement adéquat des juridictions compétentes en prévision de l'avalanche de plaintes dont elles seront saisies?

- Quelles seront les suites judiciaires en cas de refus effectif d'engager une femme ou un homme pour un emploi déterminé: l'employeur sera-t-il puni ou le tribunal le forcera-t-il à engager la candidate ou le candidat refusé quitte à en surveiller par la suite l'évolution normale de la carrière dans cette entreprise ?

ad (2)

Si la Chambre comprend bien le commentaire de la disposition, celle-ci devrait permettre de déterminer des conditions d'accès ou des formations différentes, selon le sexe, à une activité professionnelle dont l'exercice lui-même doit rester ouvert tant aux femmes qu'aux hommes.

Dans ce cas, les mots "pour lesquels, en raison de la nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante" sont de trop, car ils font croire que certains emplois ne pourraient être exercés que par des femmes et certains autres par des hommes exclusivement.

- - - - -

En conclusion, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics répète que les remarques relatives aux articles ne sont présentées qu'à titre subsidiaire, ce qui revient à dire qu'au fond la Chambre - tout en se déclarant pour la stricte égalité des chances en matière de travail - refuse son accord à ce projet de loi qui sera inexécutable et qui part d'une fausse approche des problèmes à résoudre.

Ainsi délibéré en séance plénière le 1er juillet 1980.

Le Secrétaire,



Le Président,

