

La prévention des discriminations au sein de l'entreprise

Informations et conseils pratiques



INSTITUT NATIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES



ENTREPRISE
SOCIALEMENT
RESPONSABLE

La prévention des discriminations au sein de l'entreprise

Informations et conseils pratiques

SOMMAIRE

Préface	1
1. Introduction : quel cadre légal pour le principe d'égalité ?	2
1.1. La Constitution du Grand-Duché de Luxembourg	
1.2. La loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement	
1.3. Le Code pénal	
1.4. L'égalité de traitement entre hommes et femmes	
2. Définitions	6
2.1. Discrimination directe	
2.2. Discrimination indirecte	
2.3. Instruction de discriminer	
2.4. Harcèlement	
3. Motifs de discrimination	8
3.1. La « race » et l'origine ethnique	
3.2. La religion et les convictions	
3.3. L'orientation sexuelle	
3.4. Le handicap	
3.5. L'âge	
3.6. Le genre	

4. Exceptions au principe d'interdiction des discriminations	11
4.1. L'exigence professionnelle et déterminante	
4.2. L'âge	
4.3. Les actions positives	
4.4. La nationalité	
4.5. La sécurité sociale	
4.6. Les Eglises	
4.7. La particularité du handicap	
5. Circonstances de discrimination	13
5.1. Embauche et promotion	
5.2. Conditions de travail	
5.3. Formation	
5.4. Organisations professionnelles	
6. Recours en cas de discriminations	14
6.1. En justice	
6.2. La médiation	
6.3. Le Centre pour l'égalité de traitement	
6.4. L'inspection du Travail et des Mines	
7. Eléments divers	16
7.1. Dialogue entre partenaires sociaux	
7.2. Conventions collectives	
8. Conclusion	17
4 exemples de bonnes pratiques	18
L'UEL et l'INDR	22
Les acteurs	22
La motivation de l'INDR	23
Le label ESR	24
Processus de labellisation	25



Préface

La diversité sur le lieu de travail constitue un véritable atout pour les entreprises. La prise de conscience du rôle fondamental des entreprises dans la promotion de la diversité est d'autant plus importante au Luxembourg que la population salariale provient pour une grande partie de pays du monde entier. Cet état de fait engendre une richesse au niveau des échanges entre salariés, grâce à l'hétérogénéité de leurs profils, ce qui entraîne une créativité et une innovation accrues au sein de l'entreprise. La motivation des salariés se reflète dans la performance de l'entreprise et contribue à améliorer l'image interne de celle-ci tout en projetant son engagement sociétal vers l'extérieur.

L'atout de la diversité ne peut se développer pleinement au sein de l'entreprise que si l'environnement de travail est libre de toute discrimination. La mise en place d'une politique de la diversité s'inscrit ainsi nécessairement dans le long terme et vise à mettre en valeur les différentes aptitudes, expériences, idées et perspectives des salariés, ce d'autant plus que la dimension multiculturelle de notre société gagne en importance.

La stratégie antidiscriminatoire de l'entreprise repose évidemment sur l'acceptation de la diversité des personnes dans toutes ses facettes : origine raciale ou ethnique, handicap, âge, orientation sexuelle et religion ou convictions. Une sensibilisation continue de tous les salariés aux différentes formes de discrimination est donc indispensable pour générer et maintenir un climat de travail où le « zéro tolérance » fait foi.

Au niveau de la société, l'UEL plaide depuis plusieurs années pour une modification de l'équilibre de l'économie politique et encourage le débat sur une implication accrue de nos concitoyens dans le processus de décision politique au niveau national. Par ailleurs, par le biais de l'INDR, elle promeut auprès des entreprises luxembourgeoises une culture de responsabilité sociale.

Le vade-mecum offrant des informations et conseils pratiques autour de ce thème et d'autres outils développés par l'INDR avec le soutien de la Commission européenne dans le cadre du programme « Progress », devraient assister les entreprises qui cherchent à s'approprier une certaine excellence dans ce domaine.

Michel Wurth

Président

Union des Entreprises Luxembourgeoises - UEL

*Institut national pour le développement durable
et la responsabilité sociale des entreprises - INDR*

La prévention des discriminations au sein de l'entreprise

Informations et conseils pratiques

1. Introduction

Lorsque l'on parle d'interdiction des discriminations au travail, on doit avoir à l'esprit le principe général du droit d'égalité entre les individus.

Quel cadre légal pour le principe d'égalité ?

1.1. La Constitution du Grand-Duché de Luxembourg

Au sommet de la hiérarchie des normes se trouve la Constitution du Grand-Duché de Luxembourg du 17 octobre 1868.

Cette norme suprême doit être respectée par toutes les autres normes : lois, règlements etc.

Elle a donc une importance capitale dans l'ordre juridique interne.

Le principe d'égalité est consacré tout d'abord dans son article 10 bis paragraphe 1er : **«les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.»**

On peut a priori paraître surpris à la lecture de cette disposition dans la mesure où celle-ci ne vise que les Luxembourgeois.

On peut toutefois constater qu'il existe un article 111 qui prévoit que **«tout étranger qui se trouve sur le territoire du Grand-Duché, jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi.»**

Pour les étrangers, une loi pourra donc prévoir des exceptions limitées, par exemple en matière d'entrée et de séjour.

Il résulte de ces dispositions qu'il existe un principe constitutionnel d'égalité entre les citoyens au Luxembourg.

Il existe en outre un principe constitutionnel d'égalité entre les hommes et les femmes, proclamé par l'article 11 paragraphe 2 de la Constitution en ces termes : **«les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes.»**



1.2. La loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement

La loi du 28 novembre 2006 transpose en droit luxembourgeois deux directives européennes, à savoir :

- une première relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (Directive 2000/43/CE);

et

- une deuxième portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (Directive 2000/78/CE).

Ainsi, cette loi modifie le Code du travail luxembourgeois et porte introduction dans le Livre II de ce Code d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle modifie également les articles 454 et 455 du Code pénal sur la discrimination raciale et la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Le principe d'interdiction des discriminations se retrouve à l'article L.251-1 du Code du Travail qui dispose que :

Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

Champ d'application

Dans le domaine du travail et de l'emploi, le Code du Travail énonce, à l'article L. 251-2 que la loi s'applique à tous les travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié privé, en ce qui concerne :

- a) **les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche**

d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;

- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique ;**
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ;**
- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations. »**

Par conséquent, on peut affirmer que ce sont l'ensemble des relations de travail qui sont couvertes par les règles d'interdiction de discrimination à raison des motifs interdits par la loi.

1.3. Le Code pénal

Le Code pénal prévoit, lui aussi, la répression des discriminations dans ses articles 454 et suivants.

Selon l'article 454 du Code pénal : « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de **leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée** ».

La liste des motifs de discrimination du Code pénal est donc plus longue que celle de la loi (civile) sur les discriminations.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de ces mêmes motifs, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.

L'article 455 du Code pénal prévoit une peine d'emprisonnement allant de huit jours à deux ans et/ou une amende allant de 251 à 25.000 euros en cas de discrimination, qui doit revêtir une des **formes suivantes** :

- 1) refuser la fourniture ou la jouissance d'un bien et/ou l'accès à un bien ;
- 2) refuser la fourniture d'un service et/ou l'accès à un service ;
- 3) subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service et/ou l'accès à un bien ou à un service à une condition fondée sur l'un des motifs de discrimination interdits ou à faire toute autre discrimination lors de cette fourniture, en se fondant sur l'un des motifs de discrimination interdits ;
- 4) indiquer dans une publicité l'intention de refuser un bien ou un service ou de pratiquer une discrimination lors de la fourniture d'un bien ou d'un service, en se fondant sur l'un des motifs de discrimination interdits ;
- 5) entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 6) refuser d'embaucher, de sanctionner ou licencier une personne ;
- 7) subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des motifs de discrimination interdits ;

Plusieurs différences existent avec le Code du Travail :

- en matière pénale, il n'y a pas d'interdiction des discriminations en général, mais une liste précise des comportements interdits, qui seuls, peuvent être poursuivis comme étant contraires au Code pénal ;
- pour qu'une infraction pénale puisse être retenue, il faudra que le Parquet (partie poursuivante au nom de la société, suite à une dénonciation ou une plainte d'une victime supposée), apporte la preuve d'une intention de la personne poursuivie ; un tribunal correctionnel ne pourra pas condamner un auteur présumé d'une discrimination sans avoir retenu cette intention de discriminer.

La procédure pénale sera donc réservée à des cas graves ou systématiques, la plupart du temps les litiges seront tranchés par les tribunaux du travail.

1.4. L'égalité de traitement entre hommes et femmes

Selon l'article L. 241-1 du Code du Travail, tel qu'introduit par la loi du 13 mai 2008 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes : « Le principe d'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination **fondée sur le sexe**, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, **à l'état matrimonial ou familial** est interdite. »

En général, l'interdiction de toute discrimination basée sur le sexe, encore appelé le genre, obéit aux mêmes règles que les autres discriminations. Les définitions des différentes sortes de discriminations sont similaires. Le champ d'application de l'interdiction est le même.

Ledit article L.241-1 précise juste que le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

Protection de la grossesse et de la maternité

Il est important encore de noter que l'article L. 241-4 du Code du Travail prévoit une protection spécifique de la femme en cas de grossesse et de maternité, puisqu'il dispose que « les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ».

Exemple : une annonce d'emploi visant uniquement les personnes de sexe masculin ou féminin.



2. Définitions

2.1. Discrimination directe

« Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée **de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable**, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1) [la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie] ». (Article L.251-1 (2) a) du Code du travail)

Afin de vérifier s'il y a discrimination, il y a donc lieu à une comparaison de situations individuelles. Si deux personnes se retrouvent dans la même situation ou dans une situation assez proche pour être comparable, le test se fera sur l'égalité de traitement actuel, passé ou même hypothétique.

Exemple: se voir refuser un poste en raison de son homosexualité.

2.2. Discrimination indirecte

« Une discrimination indirecte se produit **lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier** pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, **à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique**

ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires ». (Article L.251-1 (2) b) du Code du travail).

Un élément de comparaison d'un groupe par rapport à un autre groupe est introduit ici, puisque la définition utilise le pluriel (des personnes). Le résultat de cette comparaison doit aboutir au constat d'une discrimination si la différenciation de traitement, qui apparaissait être neutre, aboutit au résultat que les personnes visées sont désavantagées par cette façon de les traiter.

Une exception est cependant introduite, puisqu'une disposition, un critère ou une pratique peut être objectivement justifié par un objectif légitime. Et encore, pour peu que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés (donc bien destinés à réaliser ce but) et nécessaires (donc pas superflus ou outranciers).

Exemple: une société exclut les salariés à temps partiel du régime de pensions d'entreprise: cette mesure touche beaucoup plus les femmes que les hommes et donc entraîne une discrimination indirecte.

2.3. Instruction de discriminer

Il s'agit de « tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs interdits par la loi ».

Le fait donc de donner ordre à un subordonné de pratiquer la discrimination est également une discrimination en soi au vœu de la loi. (Article L.251-1 (3) du Code du travail).

Exemple: donner l'instruction aux personnes du service des ressources humaines de ne pas embaucher une personne de couleur de peau noire.

2.4. Harcèlement

La loi interdit également le harcèlement discriminatoire. Ainsi, sans éliminer les dispositions spécifiques existant pour le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sur les lieux de travail, « le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination ... lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs [interdits par la loi] se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». (Article L.251-1 (4) du Code du travail).

Exemple: rabaissement répété d'une même personne à cause de son handicap.

3. Motifs de discrimination

Le Code du Travail énumère les motifs de discrimination interdits. Tentons de préciser quelque peu ces notions.

3.1. La «race» et l'origine ethnique

Le mot «**race**» se comprend comme visant un groupe de personnes ayant, véritablement ou de façon supposée, une origine et des caractéristiques communes. Si l'utilisation du mot «**racisme**» ne pose pas problème, le mot «**race**» est scientifiquement un non-sens et nombre de spécialistes appellent à se débarrasser de cette notion, qui fut notamment pervertie à l'extrême par le régime nazi.



On comprend en général l'**origine ethnique** comme étant liée à un élément d'extranéité de sa personne ou de sa famille, actuel ou remontant à des ascendants. En d'autres termes, l'origine ethnique est souvent associée au fait que l'on est de source étrangère par rapport au pays dans lequel on vit.

Selon Catherine RAYNER¹, l'origine ethnique peut se caractériser soit par une origine géographique commune ou descendance commune, par une langue commune, une religion commune ou bien par le fait d'appartenir à un groupe minoritaire ou opprimé.



3.2. La religion et les convictions

La **religion** est un concept tout à fait compréhensible et cependant elle n'est pas définie. La plupart des lois utilisent plutôt le mot «**culte**».

Les **convictions** peuvent être très diverses, philosophiques, religieuses, humanistes etc. Discriminer un salarié du fait de ce genre de convictions est interdit.

CHECK-LIST: L'IDENTIFICATION DES DISCRIMINATIONS

- Rédigez vos annonces de recrutement de façon totalement neutre : seules sont à mentionner les qualifications exigées pour un emploi concerné ;
- Faites en sorte d'avoir une équipe des RH convaincue de l'importance de la diversité sociale : l'image de l'entreprise n'en sera que meilleure ;
- Éliminez les stéréotypes dans votre politique de promotion : promouvez l'égalité de fait des salariés ;
- Donnez une possibilité aux salariés de signaler à un responsable les préjugés dont ils seraient victimes ;
- Essayez d'être plus proches de vos clients : eux aussi ont des convictions ;
- Assurez-vous de bien connaître la loi et minimisez les risques liés à la discrimination.



¹ Catherine RAYNER, Présentation lors du séminaire de l'ERA les 5-6 octobre 2006 à Luxembourg sur le droit européen relatif à la non-discrimination

3.3. L'orientation sexuelle

On peut estimer que la notion d'orientation sexuelle recoupe non seulement le fait d'être homosexuel ou lesbienne. Mais elle devrait également valoir pour la bisexualité.

Chacun doit pouvoir vivre sa vie sans être inquiété du fait qu'il ait une orientation sexuelle mal acceptée par d'autres.

PLAN ANTI-DISCRIMINATION: VOTRE POLITIQUE; VOTRE ETHIQUE.

Votre entreprise :

- A-t-elle adopté un règlement intérieur pour contrer la discrimination ?
- A-t-elle négocié/adhéré à une convention collective en matière de non-discrimination ?
- A-t-elle formé des délégués du personnel ou dialogué avec les syndicats ?
- A-t-elle organisé des actions de promotion de la diversité ou de formation ?
- A-t-elle désigné un responsable en matière de discrimination ?
- A-t-elle fait un diagnostic de la situation en matière de diversité et d'égalité ?
- A-t-elle déjà coopéré avec le Centre pour l'Egalité de Traitement ?



3.4. Le handicap



On peut définir largement le handicap comme étant un désavantage physique ou mental. Plus précisément, la loi luxembourgeoise se réfère plutôt à une réduction de la capacité de travail pour définir quel travailleur peut disposer du statut de travailleur handicapé.

L'Organisation Mondiale de la Santé définit, elle, la notion de « handicap » comme étant un terme générique qui comprend les déficiences et les facteurs limitant l'activité et la participation à la vie sociale.

L'article 1er de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées se réfère à une diminution chiffrée de la capacité de travail, en ces termes-ci : « a la qualité de travailleur handicapé au sens de la présente loi, toute personne qui présente une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins... ».

Des exceptions spécifiques d'actes relatifs au handicap existent, qui dès lors ne sont pas considérées comme discriminatoires (voir Chapitre 4).

Exemple: refuser d'embaucher une personne aveugle comme secrétaire, alors qu'elle sait taper les courriers grâce à un ordinateur adapté à l'écriture braille.

3.5. L'âge

Il n'est pas permis de traiter différemment deux personnes étant dans une situation de travail égal ou comparable, du seul fait de leur différence d'âge. Si l'on peut estimer, par exemple qu'une expérience minimum est requise pour le recrutement d'un nouveau salarié, aucune annonce ne pourra contenir une exigence d'âge maximum.

Une exception spécifique relative à l'âge figure à l'article L. 252-2 du Code de travail, qui permet les différences de traitement **lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.**

- Une différence de traitement est objectivement et raisonnablement justifiée par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, qui par définition relèvent de la responsabilité étatique, et non des acteurs privés.
- Les moyens de réaliser cet objectif devront être appropriés et nécessaires et pourront comprendre :
 - a) **la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail**, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les salariés âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection ;
 - b) **la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté** dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi ;
 - c) **la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite**.

Ces dispositions figurent dans la Directive 2000/78/CE, à l'origine de la loi du 28 novembre 2006.

Exemple : prime versée aux salariés à partir de 50 ans sans tenir compte de l'expérience, de l'ancienneté, des responsabilités du salarié ou d'autres éléments.

3.6. Le genre

La législation tendant à mettre sur un pied d'égalité les femmes et les hommes a évolué de façon à ce que le principe d'égalité de traitement entre les deux sexes est ancré dans la Constitution (voir Chapitre I).

Le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne inclut d'une part, l'affirmation en son article 8 que « pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes », et d'autre part, à l'article 153, l'affirmation que l'Union soutient et complète l'action des États membres [notamment] dans l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail. Enfin l'article 157 affirme également l'égalité de rémunération entre femmes et hommes comme un principe de droit.



L'article L. 241-1. du Code du Travail indique que toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.

Exemple : un arrêt de Cour de cassation² a confirmé qu'« en présence des dispositions d'une convention collective de travail, qui, réglant l'octroi rétroactif d'une allocation de famille aux salariés féminins qui auparavant ne se voyaient allouer cette allocation qu'à des conditions discriminatoires, prévoit la déduction de l'allocation touchée éven-

tuellement par le conjoint de la salariée... que la salariée a droit à la même allocation que ses collègues masculins effectuant le même travail ».

² Cour de cassation, civile, 25 avril 1991

4. Exceptions au principe d'interdiction des discriminations

Le chapitre II du Titre V du livre II du Code du travail sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prévoit des exceptions au principe de non-discrimination.

4.1. L'exigence professionnelle et déterminante

Une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs interdits par la loi ne constitue ainsi pas une discrimination lorsque « **en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice**, la caractéristique en cause constitue **une exigence professionnelle essentielle et déterminante**, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ». (Article L. 252-1)

Exemple : recherche d'un acteur venant d'Inde pour incarner le Mahatma Gandhi.

4.2. L'âge

(cf. point 3.6)

4.3. Les actions positives

Les actions positives sont une sorte d'exception au principe de non-discrimination. Il ne s'agit pas d'une loi ou d'une réglementation, mais la loi permet **le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages** liés à l'un des motifs visés de discrimination interdits.

Le but est d'**assurer la pleine égalité dans la pratique**.

Ces actions positives sont également prévues pour le critère du genre, puisqu'en vertu de l'**article L. 243-1 du code du Travail**, « on entend par actions positives, des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ».

Les mesures, modalités et critères d'exigibilités sont explicitées par le Code.

4.4. La nationalité

La loi indique expressément ne pas viser les différences de traitement fondées sur la nationalité. Indirectement cependant, une discrimination relative au fait qu'une personne soit étrangère peut tomber sous le coup de l'interdiction de toute discrimination basée sur l'origine ethnique.

4.5. La Sécurité sociale

Selon la loi, les versements effectués par les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ne tombent pas dans son champ d'application, sauf pour la discrimination fondée sur la « race » ou l'ethnie.

4.6. Les Eglises

L'article L.252.1 (2) Du Code du Travail contient une exception spécifique pour les Eglises ou autres organisations d'autres religions ou assimilables. Ainsi, « si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est prévue par les lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation ».

Il faut donc qu'il s'agisse d'une disposition ou d'une pratique ayant existé déjà au moment de la date d'adoption de la directive ayant abouti à la loi contre les discriminations et non une nouvelle réglementation ou pratique.

La différence de traitement devra encore être essentielle, légitime au vœu de la loi et justifiable par l'éthique spécifique de l'organisation en question.

Exemple: une école recherche un enseignant de catéchisme et recrute uniquement un enseignant catholique.

4.7. La particularité du handicap

En vertu de l'article L. 252-3 (2) du Code du travail, en ce qui concerne les personnes handicapées et les travailleurs à capacité de travail réduite, **des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte** ».

Ainsi toute mesure devant spécifiquement protéger ou soutenir l'insertion des personnes handicapées, et qui constitue donc une différence de traitement par rapport aux autres personnes du monde du travail, ne saurait être considérée comme une discrimination.

Par ailleurs, en vertu de l'article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, il incombe à l'employeur de prendre « les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée ».

Un règlement d'application prévoit des aides financières de l'Etat qui permettent de financer des aménagements au poste de travail d'une personne handicapée, de sorte à pouvoir éviter une discrimination, même indirecte. Un employeur qui omettrait de demander de telles aides nécessaires pour permettre à un travailleur handicapé d'atteindre son poste de travail commettrait une discrimination.

Exemple: une personne en fauteuil roulant nécessite des aménagements spécifiques (rampe) dont d'autres salariés n'ont pas besoin.

5. Circonstances de discrimination

La discrimination basée sur les motifs prévus par la loi est interdite dans toutes les phases des relations professionnelles. Son champ d'application va du recrutement au licenciement et inclut également la formation professionnelle.

5.1. Embauche et promotion

Sont visées les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion.

5.2. Conditions de travail

Les conditions de travail incluent notamment les conditions de rémunération, mais également le licenciement.

5.3. Formation

La loi vise l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique.

5.4. Organisations professionnelles

L'appartenance à une organisation de travailleurs ou d'employeurs est également visée par la loi.



6. Recours en cas de discriminations

Plusieurs remèdes sont prévus pour les victimes pour faire face à la discrimination. Le chapitre III du titre V du livre II du Code du Travail prévoit en effet des dispositions relatives à la défense des droits et voies de recours dans le cadre de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

6.1. En justice

Interdiction de représailles

Selon l'article L. 253-1 du Code du travail « aucune personne...ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement [discriminatoire], ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement ».

Sont encore expressément interdites, les représailles pour avoir témoigné des agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.

Selon le Code, toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit. La victime peut faire constater cette nullité par les juridictions du travail. En vertu de l'article L. 253-1 du Code du travail, une procédure de référé devant la juridiction du travail est prévue en cas de résiliation du contrat de travail aux fins de constater la nullité d'un licenciement discriminatoire et d'ordonner le maintien, ou la réintégration du salarié.

A noter encore qu'en vertu de l'article L. 253-3 du Code du travail, « est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi. »

Assistance d'un syndicat ou d'une ASBL

Une victime peut obtenir une assistance si elle saisit un tribunal. Selon l'article L. 253-2 du Code du travail, l'assistance d'une association sans but lucratif ou d'un syndicat reconnu est permise en justice pour toute personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement. Ceci est valable également dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel.

Ainsi, lorsqu'une action est née d'une convention collective de travail ou d'un accord interprofessionnel, le syndicat ou l'ASBL peut intervenir dans l'instance devant le tribunal du travail si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

La loi autorise ces groupements ayant été reconnus comme disposant d'une représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie à exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.



La loi précise encore que lorsque les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'organisation syndicale ne pourra agir en justice seule que si la victime déclare par écrit qu'elle ne s'y oppose pas.

Le partage de la charge de la preuve

Un mécanisme très important à connaître est celui du partage de la charge de la preuve. En temps normal, toute personne qui fait une demande en justice doit en prouver les fondements. Une victime de discrimination risque cependant de ne pas avoir tous les éléments pour prouver les faits en cause. Or, en vertu de ce mécanisme du partage de la charge de la preuve, chacune des parties devra apporter une fraction de la preuve.

La victime alléguée pourra présenter des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombera alors à la partie défenderesse, par exemple l'employeur, de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement, en apportant des éléments de manière objective, autrement que par une discrimination.

Ce mécanisme ne s'applique pas aux procédures pénales.

6.2. La médiation

Il s'agit là d'un mode de règlement des litiges visant à faire intervenir un tiers afin de faciliter la discussion entre les parties.

6.3. Le Centre pour l'égalité de traitement

La loi a créé une institution destinée à recueillir les plaintes des victimes, qui peuvent trouver un soutien, autre que celui de la justice. Le chapitre 3 de la loi du 28 novembre 2006 lui est consacré.

Le Centre exerce ses missions en toute indépendance. Il a pour objet de **promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement** entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Le Centre peut notamment :

- publier des **rapports**, émettre des avis ainsi que des **recommandations** et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations ;
- **produire et fournir toute information et toute documentation utiles** dans le cadre de sa mission ;
- apporter **une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination** en mettant à leur disposition **un service de conseil et d'orientation** visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Cependant, le Centre n'a pas le pouvoir d'assister les victimes en justice et ne pourra donc agir à la place de salariés qui se plaindraient d'une discrimination, sans vouloir eux-mêmes porter l'affaire devant un tribunal.

Selon la loi, les membres du Centre ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Le Centre est composé de 5 membres.

6.4. L'inspection du Travail et des Mines

Selon l'article L.254-1 du Code du travail, l'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application de la législation anti-discriminatoire dans les entreprises. Par conséquent, tout employeur ou salarié est habilité à saisir l'ITM pour contrôler si les dispositions contre les discriminations sont appliquées.

7. Éléments divers

7.1. Dialogue entre partenaires sociaux

La loi du 28 novembre 2006 ayant introduit les dispositions contre les discriminations dans le Code du Travail est muette quant au dialogue avec les syndicats.

Néanmoins, il faut se reporter à la Directive 2000/78/CE, qui prévoit expressément en son article 13 une obligation pour l'Etat de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

Ainsi les partenaires sociaux doivent être encouragés, tout en respectant leur autonomie, afin de conclure des accords établissant des règles de non-discrimination.

7.2. Conventions collectives

En vertu de l'article L. 253-4 du Code du Travail, une nouvelle voie de recours existe quand une action en justice trouve sa source dans une convention collective de travail ou dans un accord professionnel. Ainsi une discrimination qui serait née d'une mauvaise application d'une convention collective sera concernée.

Dans ce cas, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir devant le tribunal dans une affaire en cours, à condition que la solution du litige puisse présenter un intérêt collectif pour ses membres.

Cependant, si la victime de discrimination refuse par écrit une telle intervention aux côtés de l'organisation syndicale, cette intervention ne sera pas possible.

8. Conclusion

Pourquoi est-il si important d'éviter les discriminations pour l'entreprise ?

Paix sociale

Comme l'a dit Denis DIDEROT : « Il faut être enthousiaste dans son métier pour y exceller ».

Eviter les discriminations permet aux salariés de ne pas se sentir lésés en étant moins bien traités que d'autres pour certains motifs qui n'ont rien à voir avec leurs compétences et leur travail. Ainsi la paix sociale est préservée.

Respect de la législation

Le respect de l'égalité de traitement est une obligation légale que tout employeur se doit de mettre en œuvre le plus efficacement possible.

Bonne réputation

Une entreprise où l'on sait que les salariés sont traités de façon égalitaire a une bonne réputation.

Richesse de la diversité

- L'environnement multiculturel au travail est une chance qu'il faut saisir : le marché de l'emploi du Luxembourg, de par sa situation notamment (mais pas uniquement) dispose de personnes revêtant cette multi-culturalité.

Avoir une équipe multiculturelle est un atout considérable pour une entreprise non négligeable.

- L'expérience de vie des personnes plus âgées est un atout qui est trop souvent négligé.

En fin de compte, toute entreprise profitera du fait que les salariés ne souffrent pas d'une façon ou d'une autre, d'être des victimes d'inégalités de traitement interdits par la loi.

Cadre européen

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 les avantages commerciaux qu'elles en attendent. La Commission européenne a édité une brochure sur cette thématique ("Le cas commercial en faveur de la diversité - Bonnes pratiques sur le lieu de travail". Téléchargeable du site :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=224&furtherPubs=yes>

4 exemples de bonnes pratiques

plan K favorise le recrutement de stagiaires

plan K advertising, une agence de communication full service, a, dès le départ favorisé la venue de jeunes stagiaires dans son équipe et dans les différents départements.

Deux principes de base ont guidé cette politique:

- plan K advertising estime qu'il est de la responsabilité d'une entreprise de **préparer les jeunes au marché de l'emploi**. Il est important de leur donner une première chance. Une formation pratique constitue un complément déterminant à la formation académique.
- plan K fait donc en sorte que, **tout au long de l'année, un à deux stagiaires fassent partie de la société** que ce soit au niveau du studio graphique, du département commercial ou du service administratif.

Cette manière de procéder entraîne une situation win-win : d'un côté, les jeunes étant complètement immergés dans la vie de l'entreprise, reçoivent ainsi un avant-goût de leur future carrière professionnelle.



MARC & KRISTOF DELLA SIEGA, Managing Partners

D'un autre côté, la publicité étant un secteur où le turnover de personnel est probablement plus élevé qu'ailleurs, il est intéressant pour l'entreprise de repérer des jeunes talents. Un jeune a d'ailleurs été embauché à la suite d'un stage de quelques mois au cours duquel il a pu révéler son réel potentiel. Par la même occasion plan K a pu sensiblement réduire les coûts de recrutement.

En tant que membre de la Fédération des Jeunes Dirigeants, plan K advertising a participé - en collaboration avec le Service National de la Jeunesse - à l'**élaboration du site stages.youth.lu**, sur lequel entreprises et jeunes candidats se rencontrent, l'un et l'autre pouvant passer des annonces online.

La communication est un métier manifestement jeune, il est donc tout à fait évident que plan K advertising s'investisse résolument dans cette direction.

DÉNOMINATION	plan K
ACTIVITÉ	Communication & Marketing
LOCALISATION	Capellen
EFFECTIF	15 personnes

CO-LABOR: intégration d'une personne sourde dans l'équipe

Notre but, depuis 1983, est de soutenir une activité économique tout en permettant à des personnes défavorisées, de trouver une place dans la société par le biais d'une immersion dans le monde concret du travail.

Notre « leitmotiv » c'est de concéder **le droit au travail à chacun**, même s'il ne dispose pas de toutes les compétences requises par le marché du travail, que ce soit des déficiences au niveau de la qualification, du social ou du physique.

Notre démarche, notre choix fut, dès le départ, celui d'une économie sociale et d'un développement durable : tout en supportant un risque entrepreneurial, nous **réinvestissons l'excédent financier** au bénéfice de l'humain et de l'outil de travail;

CO-LABOR est aussi une coopérative où les **décisions sont prises démocratiquement** et non en fonction de la propriété du capital. La participation des salariés est garantie par le biais de leur présence au Conseil d'Administration et à ses groupes de travail;

Bien que CO-LABOR ne soit pas une structure active dans le secteur du handicap, nous avons su **accueillir un jeune homme sourd en stage**. Etant donné les grands progrès du jeune, son intelligence vive et son intérêt croissant envers ce métier, nous avons pensé **organiser un apprentissage en horticulture, adapté à la personnalité du jeune**.

Une collaboration étroite a été organisée avec différents organismes responsables (la Chambre d'Agriculture, la Chambre du Travail, l'Orientation Professionnelle de l'ADEM, le Service des Travailleurs Handicapés, l'IMC Kraizbiert, le Centre de Logopédie) afin de définir et d'officialiser les modalités de cet apprentissage plus particulier.

DÉNOMINATION	CO-LABOR S.C.
ACTIVITÉ	travaux horticoles, forestiers et d'environnement, pépinière, petites constructions, production et vente de légumes et fruits biologiques, vente de bois de chauffage
LOCALISATION	Luxembourg-Ville
EFFECTIF	140 personnes



MARC KOHL, Gérant

Grâce à ce soutien spécial, ce jeune homme a su réussir son apprentissage CCM en horticulture. Depuis il a reçu un CDI chez CO-LABOR et a réussi son intégration professionnelle au sein de l'équipe de la pépinière.

SODEXO: pour la diversité, contre la discrimination.

La vocation de Sodexo, leader mondial des solutions de services sur site, est double : d'une part, contribuer au développement économique, social et environnemental des villes, des régions et des pays dans lesquels nous exerçons nos activités et d'autre part, améliorer la qualité de vie au quotidien de nos clients et de nos collaborateurs.

Ainsi, **la diversité de nos équipes a été identifiée comme un axe stratégique pour faire de nos ressources humaines et de leur diversité un réel avantage compétitif**. Il s'agit d'attirer, de développer, d'engager et de retenir les meilleurs talents dont nous avons besoin et d'encourager la diversité et l'inclusion. Au niveau de la diversité, nous avons fixé 4 priorités, à savoir : la représentation femmes/hommes, la collaboration intergénérationnelle, la valorisation des différences culturelles et l'intégration des personnes handicapées.

Concernant la gestion de la diversité ethnique, elle fait partie du quotidien chez Sodexo Luxembourg puisque 32 nationalités sont à ce jour représentées dans l'entreprise. Cette mixité s'est construite naturellement au gré des recrutements basés sur les compétences et non l'origine des candidats. En effet, nous avons mis en place une **procédure de recrutement de notre personnel qui évite toute forme de discrimination et permet de poser des choix d'embauche objectifs**.



MARC PONCÉ, Directeur Général

Pour que cette diversité soit une réelle force pour nos équipes et que nous puissions l'exploiter et ainsi profiter du talent, de la motivation et de l'engagement de chaque collaborateur, nous sensibilisons nos directeurs, managers et responsables d'équipe à ce sujet de la diversité et de l'inclusion. A titre d'exemples, nous pouvons citer **l'engagement de la Direction Générale en matière de diversité qui est communiqué à l'ensemble des collaborateurs** ou bien encore la journée de formation consacrée au thème de la diversité sous toutes ses facettes.

Au niveau du Groupe Sodexo, un groupe de travail international « Diversité et Inclusion » se réunit une fois par mois par conférence téléphonique. Ce groupe permet de mieux appréhender les différences culturelles et d'échanger les bonnes pratiques relatives à la diversité. **L'ambition de Sodexo est de pouvoir dire, sans retenue, que chacun bénéficie des mêmes chances, quelque soient ses différences visibles ou invisibles.**

DÉNOMINATION	SODEXO Luxembourg SA
ACTIVITÉ	Food & Facilities Management Services
LOCALISATION	Bertrange
EFFECTIF	1200 personnes



YVES REDING, General Manager

Chez ebrc: bienvenue à tous... et à toutes !

Les équipes en place au sein d'ebrc sont majoritairement constituées d'hommes. Ceci s'explique naturellement par le secteur d'activité dans lequel ebrc évolue et par le type de fonctions en place (informaticiens, ingénieurs, etc). ebrc est toutefois **convaincu de l'intérêt de disposer d'équipes mixtes et affiche une politique d'ouverture à l'égard des femmes**, notamment à l'égard de celles qui souhaitent exercer un métier technique dans ce type d'environnement. En témoigne notamment la présence de plusieurs femmes au sein de nos équipes opérationnelles (Senior Consultant, Ingénieur IT, etc). Plusieurs femmes occupent en outre des fonctions de support au sein d'équipes techniques.

Lors de tout recrutement technique, ebrc poursuit **l'objectif d'une équité homme-femme, dans les limites du marché de l'emploi**. Ensuite, ebrc s'efforce de mettre en œuvre les outils adéquats pour permettre également à ses recrues féminines de s'épanouir dans cet environnement majoritairement masculin. Ainsi, **nous soutenons le développement de l'expertise de nos collaboratrices par des formations adaptées à leurs activités**

professionnelles. En outre, ebrc veille à faciliter l'équilibre vie privée - vie professionnelle de ses salariées, par exemple par le biais d'horaires appropriés par rapport à leur situation familiale (congé parental adaptable en fonction des contraintes privées, temps partiel étudié, etc).

Citons l'exemple de cette salariée qui est entrée au sein d'ebrc comme informaticienne. Au fil de l'eau, elle a eu l'occasion de développer de nouvelles compétences et connaissances qui lui permettent aujourd'hui d'apporter un support particulièrement efficace aux équipes techniques (ingénieurs, chefs de projet, etc). Elle s'est donc progressivement rapprochée de matières généralement considérées comme plutôt masculines (ICT, téléphonie, etc), et ce tout en adaptant ses horaires de travail à sa situation familiale par le biais d'un temps partiel.

Chez ebrc, nous avons la volonté de permettre aux femmes de s'épanouir dans un environnement qui ne leur est pas toujours connu !

DÉNOMINATION	e-Business & Resilience Centre
ACTIVITÉ	Resilience informatique
LOCALISATION	Luxembourg
EFFECTIF	90 personnes

L'UEL et l'INDR

L'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) a signé en date du 31 octobre 2003 une charte portant sur le développement durable. Ce faisant, elle adhère aux principes du développement durable tel que défini par l'ONU comme étant la capacité des générations présentes à satisfaire leurs besoins tout en permettant aux générations futures de satisfaire les leurs. Le développement durable nécessite partant une approche globale qui vise à mettre en cohérence tant les stratégies économiques et sociales qu'environnementales.



L'UEL promeut également le concept de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) afin d'aider les entreprises à renforcer leur compétitivité et à assurer leur pérennité. Pour ce faire, elle a créé l'Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises (INDR).



L'UEL s'attribue à travers son institut INDR un double rôle de facilitateur et d'acteur en matière de responsabilité sociale des entreprises : facilitateur, en offrant une plateforme d'échanges et de promotion de bonnes pratiques aux entreprises actives dans le domaine de la RSE ou désirant le devenir ; acteur, en promouvant des concepts transversaux du développement durable dans la gestion des entreprises, dont la mise en pratique repose sur la mise en œuvre de labels de qualité.

Les acteurs

L'INDR qui est une émanation de l'UEL, regroupe les organisations professionnelles suivantes :

- l'Association des Banques et Banquiers du Grand-Duché du Luxembourg ;
- l'Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché du Luxembourg ;
- la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg ;
- la Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg ;
- la clc (Confédération luxembourgeoise du Commerce) ;
- la Fédération des Artisans ;
- la Fedil – Business Federation Luxembourg ;
- l'Horesca – Fédération Nationale des Hôteliers Restaurateurs et Cafetiers de Luxembourg.

A noter qu'à travers les chambres et organisations patronales précitées, l'ensemble des sociétés commerciales, industrielles et artisanales sont représentées au sein de l'INDR.



La motivation de l'INDR

La responsabilité sociale des entreprises est l'expression pour toute entreprise de son investissement dans la promotion d'une véritable culture de développement durable. Il s'agit pour l'INDR de promouvoir une dynamique de croissance dans tous les secteurs économiques tout en respectant les intérêts économiques, sociaux, sociétaux et environnementaux. L'ultime objectif de cette stratégie est d'assurer la performance durable de ces piliers dans un concept indivisible et donc dans une approche d'interaction et d'interdépendance. La responsabilité sociale des entreprises crée donc le lien entre l'entreprise et la société.



Il résulte toutefois de l'étude du CEPS /INSTEAD de mars 2008 intitulée « Un état des lieux de l'adoption de la Responsabilité sociale des entreprises au Luxembourg » :

- parmi les entreprises ayant au moins dix salariés et appartenant à la quasi-totalité des secteurs d'activités, **90 % considèrent que l'entreprise doit se préoccuper des grands enjeux sociaux et environnementaux** comme l'intégration des minorités, l'égalité homme/femme, la préservation de l'environnement ou encore l'impact de ses décisions sur l'environnement local.
- mais que le concept de la RSE n'est connu que par une minorité des entreprises.

Ces deux constats confirment l'INDR dans sa motivation de promouvoir le concept de la RSE.



Le label ESR

L'UEL, à travers son institut INDR, se propose d'accompagner les entreprises dans leur développement RSE.

Dès à présent, pour aller au-delà de cet engagement, l'INDR a créé le label «Entreprise Socialement Responsable - ESR» qui est un outil offert aux entreprises désireuses de formaliser leurs efforts en la matière, de partager leurs expériences, d'évoluer en communauté et de communiquer leurs efforts et réussites vis-à-vis de leurs salariés et du monde extérieur.



Ce label se décline en trois piliers: Social et Egalité des chances professionnelles, Gouvernance et Environnement.

Par son Label ESR, l'UEL poursuit les objectifs suivants :

- Promouvoir le concept RSE auprès des entreprises luxembourgeoises ;
- Leur faire prendre conscience de leurs progrès actuels en RSE ;
- Reconnaître publiquement les entreprises actives en matière de RSE ;
- Créer une dynamique en la matière.

Afin de trouver une juste balance entre l'effort de la mise en place d'une politique RSE dans l'entreprise et de sa formalisation pour les besoins du label, l'INDR poursuit un nombre de règles pour la mise en place des certificats :

- Facilité et rapidité de la démarche ;
- Orientation sur les avantages pour les entreprises ;
- Critères d'évaluation objectifs et spécifiques ;
- Soutien aux entreprises à l'aide d'exemples de bonnes pratiques.

La mise en oeuvre de la RSE constitue donc une occasion pour l'entreprise de prendre pleinement conscience de ses acquis actuels et de définir des objectifs futurs.

L'INDR met à la disposition des entreprises un référentiel adapté aux différents secteurs d'activité de notre économie et à la taille des entreprises.

Processus de labellisation

La démarche à suivre par les entreprises intéressées à acquérir le label « **Entreprise Socialement Responsable** » peut être résumée comme suit :

1. L'entreprise intéressée par le label sollicite l'outil d'auto-évaluation à l'adresse e-mail : indr@indr.lu
2. L'entreprise candidate reçoit l'outil électronique et procède à une auto-évaluation de son comportement en matière de RSE. Elle renvoie le fichier complété à l'adresse e-mail : indr@indr.lu.
3. L'INDR informe ensuite l'entreprise du résultat de cette évaluation. Le coût de cette évaluation est de 100 € (facturation par l'INDR).

Deux possibilités s'ouvrent alors à l'entreprise :

- 3.1. L'entreprise a atteint le niveau requis lors de l'évaluation. Elle est alors invitée à solliciter une vérification des résultats de cette évaluation par un des experts vérificateurs agréés par l'INDR :

Le coût de la vérification varie en fonction de la taille de l'entreprise et du choix de l'expert (facturation par l'expert) :

- entreprise comptant entre 0-19 salariés = 1 jour (coût entre 800 € et 1.100 €)
- entreprise comptant entre 20-49 salariés = 1,5 jour (coût entre 1.400 € et 1.600 €)
- entreprise comptant plus de 50 salariés = 2 jours (coût entre 2.000 € et 2.300 €)

- 3.2. L'entreprise n'a pas atteint le niveau requis lors de l'évaluation. Elle se voit alors communiquer un plan d'action qui lui permettra d'améliorer ses performances dans le but de suffire à l'outil d'auto-évaluation.

Ce plan d'action peut, à la demande de l'entreprise candidate au label, être mis en oeuvre avec l'aide d'un des experts consultants agréés par l'INDR :

Remarque importante : un expert ne pourra pas effectuer les 2 missions de vérification et de consultance au sein de la même entreprise.

Le coût de la consultance sera fonction de la nature et de la durée de la mission de l'expert (facturation par l'expert).

4. L'expert agréé par l'INDR vérifie l'auto-évaluation en entreprise.
5. L'INDR, en collaboration avec l'expert agréé, valide les conditions d'obtention du label de l'entreprise candidate.
6. L'INDR attribue le label à l'entreprise certifiée. Le label entraîne un coût unique de cotisation pour une période de 3 ans qui varie en fonction de la taille de l'entreprise (facturation par l'INDR) :

- entreprise comptant entre 0-19 salariés = 150 €
- entreprise comptant entre 20-49 salariés = 500 €
- entreprise comptant entre 50-149 salariés = 1.000 €
- entreprise comptant entre 150-999 salariés = 2.000 €
- entreprise comptant plus de 1.000 salariés = 5.000 €







La présente publication est financée par le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013). Ce programme a été établi pour soutenir financièrement la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'exposés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces, dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE ainsi que des pays candidats et précandidats à l'UE.

Le programme comprend six objectifs généraux, à savoir:

1. améliorer la connaissance et la compréhension de la situation dans les États membres (et dans les autres pays participants) par l'analyse, l'évaluation et un suivi étroit des politiques;
2. soutenir l'élaboration d'outils et de méthodes statistiques ainsi que d'indicateurs communs, ventilés s'il y a lieu par sexe et par tranche d'âge, dans les domaines relevant du programme;
3. soutenir et suivre la mise en œuvre de la législation communautaire, le cas échéant, et des objectifs politiques communautaires dans les États membres, évaluer leur efficacité et leurs incidences;
4. promouvoir la création de réseaux, l'apprentissage mutuel, le recensement et la diffusion des bonnes pratiques et des approches innovantes au niveau de l'UE;
5. faire mieux connaître aux parties intéressées et au grand public les politiques et les objectifs de l'UE poursuivis dans le cadre de chacune des sections;
6. renforcer la capacité des principaux réseaux au niveau de l'UE à promouvoir, à soutenir et à développer encore davantage les politiques et les objectifs de l'UE, le cas échéant.

Pour de plus amples informations, consulter:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.html

Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.



**POUR LA DIVERSITÉ
CONTRE LES DISCRIMINATIONS**



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille et de l'Intégration



INSTITUT NATIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

INDR p.a. UEL
7, rue Alcide de Gasperi B.P. 3024
L - 1030 Luxembourg-Kirchberg
Tél. + 352 27 33 0 - 1 Fax: + 352 27 33 0 - 888
Email: indr@indr.lu www.indr.lu



Imprimé par l'Imprimerie Centrale sur du papier 100 % recyclé Cyclus
et avec encres à base d'huile végétale.