

---

# **L'égalité des chances et la négociation collective dans l'Union européenne**

Sélection d'accords en Luxembourg  
Phase II

---

WP/97/20/FR



**FONDATION EUROPEENNE  
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail**

---

# **L'égalité des chances et la négociation collective dans l'Union européenne**

Sélection d'accords en Luxembourg  
Phase II

---

*Monique Laroche-Reeff*

## **Objet de la recherche**

Dans la première partie du rapport national établi dans le cadre de la présente recherche, il a été relevé qu'il n'existe actuellement au Luxembourg encore aucune convention collective de travail qui exprime une volonté explicite d'œuvrer en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes et qui contienne un plan cohérent d'actions positives pour combattre la ségrégation verticale et horizontale entre les emplois des deux sexes. Il n'existe pas non plus de convention contenant des dispositions explicites pour combattre les discriminations cachées qui empêchent que l'égalité devant la loi ne soit traduite dans les faits.

Il n'a donc pas été possible de faire porter la 2e phase de la recherche sur des conventions collectives qu'on pourrait qualifier de conventions d'égalité des chances.

Toutefois, il existe quelques conventions qui contiennent des dispositions isolées susceptibles de favoriser l'égalité des chances. Ces dispositions sont favorables dans le contexte national parce qu'elles dépassent le cadre légal et ne font pas encore partie des pratiques courantes dans les relations de travail. Ainsi, la recherche a porté sur cinq formules différentes de conventions collectives de travail qui contiennent de telles dispositions.

## **Critère de sélection**

Le critère utilisé pour la sélection de ces conventions est la mention explicite du réemploi ou du maintien de l'emploi de personnes qui, consécutivement à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, ont pris ce qu'on appelle communément un congé d'éducation ou encore congé parental.

Ces dispositions conventionnelles sont très innovatrices, étant donné que le Luxembourg reste un des rares pays en Europe où le réemploi après un congé d'éducation n'est pas garanti par la loi à tous les salariés. Une telle garantie existe seulement dans la Fonction Publique et, depuis peu, elle est accordée par voie de convention collective de travail dans quelques entreprises.

Les conventions ainsi retenues sont celles des entreprises suivantes :

- MATCH LUXEMBOURG S.A. / COURTHEOUX S.A.,
- MONOPOL S.A.,
- DU PONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) S.A.,
- ENTENTE DES FOYERS DE JOURS a.s.b.l ,
- ENTENTE DES HOPITAUX LUXEMBOURGEOIS a.s.b.l.

### **Méthodologie**

Les textes des conventions furent analysés en fonction de dispositions ayant trait à l'interface vie familiale / travail, au temps de travail, au harcèlement sexuel et aux éventuelles mesures contre la ségrégation horizontale et verticale.

Pour situer l'analyse dans son contexte national, des références ont été faites à la législation qui sous-tend chaque convention collective de travail au Luxembourg et dont les dispositions diffèrent éventuellement de celles existant dans d'autres pays européens, comme p. ex. la fixation d'un salaire social minimum, le fait que les travailleurs à temps partiel et les travailleurs ayant des contrats à durée déterminée tombent d'office sous le champ d'application des conventions collectives de travail, ou encore la loi très élaborée concernant le travail volontaire à temps partiel.

L'analyse des textes fut complétée par des entrevues avec les employeurs. Les entretiens portaient notamment sur la description de certaines caractéristiques de l'entreprise, la discussion des dispositions conventionnelles susceptibles de promouvoir l'égalité des chances, les implications pratiques de ces dispositions, d'autres pratiques éventuellement intéressantes mais non réglées par voie de convention, ainsi que sur d'autres dispositions que cet employeur pourrait éventuellement envisager dans le futur.

Ces entretiens revêtaient la forme d'interviews semi-ouvertes conduites sur base d'un questionnaire dont la structure est reprise lors de la présentation des conventions analysées.

## **Dispositions examinées**

Dans le rapport, les dispositions prises dans les différentes entreprises sont décrites d'après le schéma ci-après et en distinguant, pour chaque point, entre les dispositions prévues dans la convention collective de travail et les pratiques de l'entreprise relevées par l'employeur:

### Contexte de la convention

#### Dispositions relatives à l'interface famille / travail

- Congé d'éducation ou congé parental
- Congé pour raisons familiales ou congé social
- Autres congés
- Garde d'enfants / personnes âgées
- Autres mesures

#### Dispositions relatives au temps de travail

- Travail à temps partiel
- Horaire flexible (selon les besoins des salariés)
- Réduction générale du temps de travail

#### Dispositions relatives au harcèlement sexuel

#### Dispositions contre la ségrégation horizontale et verticale

- Politique / programme
- Analyse statistique par sexe
- Embauche
- Avancements / promotions.

## **Conclusions**

Le rapport termine sur les conclusions

- que les dispositions mises en oeuvre dans les différentes entreprises apportent certainement aux salariés, et surtout aux femmes, des bénéfices réels non négligeables;
- mais que ni les textes analysés ni les entretiens avec les employeurs ne permettent de conclure à l'existence de politiques qui mettraient en cause la ségrégation structurelle basée sur la répartition traditionnelle des rôles tant dans la vie privée que professionnelle;
- qu'on entrevoit cependant certaines ouvertures vers une vraie politique d'égalité des chances.

## **Table des matières**

### **1. SITUATION EN 1996:**

#### **PAS ENCORE DE CONVENTIONS D'ÉGALITÉ DES CHANCES AU LUXEMBOURG**

### **2. DISPOSITIONS SUSCEPTIBLES DE FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

#### **2.1. CRITÈRE DE SÉLECTION**

#### **2.2. MODE DE SÉLECTION**

#### **2.3. DISPOSITIONS EXAMINÉES**

#### **2.4. ENTREVUES AVEC LES EMPLOYEURS**

### **3. CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

#### **DE MATCH LUXEMBOURG S.A. ET COURTHEOUX S.A.**

#### **3.1. CONTEXTE DES CONVENTIONS**

#### **3.2. DISPOSITIONS RELATIVES À L'INTERFACE FAMILLE / TRAVAIL**

#### **3.3. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **3.4. DISPOSITIONS RELATIVES AU HARCÈLEMENT SEXUEL**

#### **3.5. DISPOSITIONS CONTRE LA SÉGRÉGATION HORIZONTALE ET VERTICALE**

### **4. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE MONOPOL S.A.**

#### **4.1. CONTEXTE DE LA CONVENTION**

#### **4.2. DISPOSITIONS RELATIVES À L'INTERFACE FAMILLE / TRAVAIL**

#### **4.3. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **4.4. DISPOSITIONS RELATIVES AU HARCÈLEMENT SEXUEL**

#### **4.5. DISPOSITIONS CONTRE LA SÉGRÉGATION HORIZONTALE ET VERTICALE**

## **5. CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DE DU PONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) S.A.**

- 5.1. CONTEXTE DES CONVENTIONS**
- 5.2. DISPOSITIONS RELATIVES À L'INTERFACE FAMILLE / TRAVAIL**
- 5.3. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL**
- 5.4. DISPOSITIONS RELATIVES AU HARCÈLEMENT SEXUEL**
- 5.5. DISPOSITIONS CONTRE LA SÉGRÉGATION HORIZONTALE ET VERTICALE**

## **6. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE L'ENTENTE DES FOYERS DE JOUR A.S.B.L.**

- 6.1. CONTEXTE DE LA CONVENTION**
- 6.2. DISPOSITIONS RELATIVES À L'INTERFACE FAMILLE / TRAVAIL**
- 6.3. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL**
- 6.4. DISPOSITIONS RELATIVES AU HARCÈLEMENT SEXUEL**
- 6.5. DISPOSITIONS CONTRE LA SÉGRÉGATION HORIZONTALE ET VERTICALE**

## **7. CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DE L'ENTENTE DES HOPITAUX LUXEMBOURGEOIS A.S.B.L.**

- 7.1. CONTEXTE DES CONVENTIONS**
- 7.2. DISPOSITIONS RELATIVES À L'INTERFACE FAMILLE / TRAVAIL**
- 7.3. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL**
- 7.4. DISPOSITIONS RELATIVES AU HARCÈLEMENT SEXUEL**
- 7.5. DISPOSITIONS CONTRE LA SÉGRÉGATION HORIZONTALE ET VERTICALE**

## **8. CONCLUSION**

***RELEVÉ DES ANNEXES***

***BIBLIOGRAPHIE***

## 1. Situation en 1996 : pas encore de conventions d'égalité des chances au Luxembourg

Dans la première partie du rapport national établi dans le cadre de la présente recherche sur l'égalité des chances et les négociations collectives au Luxembourg, j'ai relevé qu'il n'existe actuellement encore aucune convention collective de travail qui exprime une volonté explicite d'oeuvrer en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes et qui contienne un plan cohérent d'actions positives pour combattre la ségrégation verticale et horizontale entre les emplois des deux sexes. Il n'existe pas non plus de conventions contenant des dispositions explicites pour combattre les discriminations cachées qui empêchent que l'égalité devant la loi soit traduite dans les faits.

Pour le Luxembourg, il ne sera donc pas possible de faire porter la phase II de la présente recherche sur des conventions collectives de travail qu'on pourrait qualifier de conventions d'égalité des chances.

Par contre, il existe certaines conventions qui contiennent des dispositions isolées susceptibles de favoriser l'égalité des chances. Ces dispositions sont favorables dans le contexte national parce qu'

- elles dépassent le cadre légal,
- elles sont loin d'être généralisées dans toutes les conventions collectives
- et qu'elles ne font pas partie des pratiques courantes dans les relations de travail.

Faute de conventions collectives d'égalité des chances, je me bornerai donc à analyser ci-après de telles conventions favorables dans le contexte national tout en cherchant à identifier des liens éventuels entre les dispositions isolées présentées et une possible ouverture vers une réelle politique d'égalité des chances.

## 2. Dispositions susceptibles de favoriser l'égalité des chances

### 2.1. Critère de sélection

Ci-après seront analysées cinq formules différentes de conventions collectives de travail qui contiennent un certain nombre de mesures susceptibles de favoriser l'égalité des chances entre femmes et hommes. Pour la sélection de ces conventions, j'ai recouru à un critère

- qu'on ne trouve encore que très rarement dans une convention,
- qui est d'une importance capitale pour l'emploi des femmes,
- qui pourrait jouer un rôle déterminant pour l'égalité des chances s'il était généralisé et
- qui est d'une grande actualité puisqu'il thématise la toute récente directive sur le congé parental basé sur l'accord-cadre signé en 1996 par les employeurs et les syndicats européens.

Le critère choisi est la mention explicite du réemploi ou du maintien de l'emploi de personnes qui ont pris ce qu'on appelle communément un congé d'éducation ou encore congé parental.

Le congé d'éducation n'est pas à confondre avec le congé de maternité de 8 semaines avant et de 8-12 semaines après la naissance d'un enfant ou avec le congé d'accueil en cas d'adoption. Ces congés d'application générale sont réglés par la loi du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail, par la loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé, ainsi que par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

On aurait pu s'attendre à ce que - par analogie avec le congé de maternité - la loi accorde également un droit à un congé d'éducation lié à une garantie de réemploi. Or, tel n'est pas le cas. Le Luxembourg est un des rares pays en Europe où le réemploi après un congé d'éducation n'est pas garanti à tous les salariés. Une telle garantie existe seulement dans la Fonction Publique et, depuis peu, elle est accordée par voie de convention collective de travail dans quelques entreprises.

La loi du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail contient toutefois une clause qu'on peut considérer comme un premier pas vers une garantie de réemploi généralisée :

*« Art. 5 (4) A l'expiration du congé de maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.*

*En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.*

*La demande de réembauchage de la femme ainsi que l'offre consécutive faite par l'employeur et enfin le refus de cette offre par la femme doivent être faits par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »*

Les mêmes dispositions valent pour le congé d'accueil en cas d'adoption d'un enfant.

Dans la pratique quotidienne, ces dispositions légales n'ont pas une très grande portée, car il est facile pour un employeur de ne pas disposer d'un poste vacant adéquat lorsqu'une demande de réemploi mal vue lui est présentée.

En outre, elles ne s'appliquent pas aux hommes et constituent ainsi un handicap supplémentaire pour l'embauche et la carrière professionnelle des femmes.

D'après la déclaration gouvernementale de 1994, il est prévu de mettre fin à cette discrimination en étendant les dispositions légales aux deux parents : « Un congé parental sera introduit afin de garantir une priorité au réemploi à celui des parents qui a temporairement cessé son activité professionnelle pour s'occuper de l'éducation des enfants ». Cependant cette déclaration continue à viser une priorité de réemploi et non pas une garantie de réemploi.

Dans le domaine de la sécurité sociale l'évolution est déjà plus avancée. Ainsi, l'Etat prend à sa charge les cotisations de l'assurance pension pour celui des parents qui, suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, réduit ou abandonne son activité professionnelle. La prise en charge des cotisations sur la base du salaire gagné précédemment avait été initialement prévue pour la durée d'une année (« baby-year »). Mais en 1991/92, la durée maximale a été étendue à deux années en général et à quatre années pour des parents ayant trois enfants et plus ou ayant un enfant handicapé.

Pendant les « baby-years », l'Etat paye une allocation mensuelle d'environ 16.000 Flux à celui des parents qui se consacre à l'éducation de l'enfant et n'exerce pas d'activité professionnelle. Cette prestation constitue souvent un cadeau empoisonné, car elle encourage une interruption de travail sans garantie de réemploi. Aussi faut-il saluer le fait que depuis 1992 l'interruption totale n'est plus requise, car la moitié du montant est versée en cas d'emploi à temps partiel qui ne dépasse pas 20 heures par semaine.

Rappelons ici que l'absence des femmes sur le marché du travail est encore largement dictée par une répartition traditionnelle des rôles entre femmes et hommes. En 1995, les femmes ne constituaient que 36,3% de la population active au Luxembourg et elles étaient d'autant moins actives professionnellement que le nombre des enfants à charge augmentait ; leur présence sur le marché du travail était particulièrement faible lorsqu'elles avaient des enfants de moins de six ans. Une garantie de réemploi après un congé d'éducation accordé aux deux parents pourrait donc constituer une étape importante vers l'égalité des chances sur le lieu du travail.

## **2.2. Mode de sélection**

Ce sont les sections femmes des plus grands syndicats luxembourgeois, l'OGB-L et le LCGB, qui m'ont fourni les renseignements sur les conventions qui mentionnent le réemploi après un congé d'éducation. Comme de telles conventions sont encore exceptionnelles, elles peuvent être facilement identifiées même en l'absence de répertoire spécifique.

Parmi les conventions portées à ma connaissance, j'ai retenu celles de cinq employeurs : MATCH LUXEMBOURG S.A. / COURTHEOUX S.A., MONOPOL S.A., DU PONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) S.A., ENTENTE DES FOYERS DE JOURS a.s.b.l et ENTENTE DES HOPITAUX LUXEMBOURGEOIS a.s.b.l. Étant donné qu'un employeur peut conclure une ou deux conventions - une pour les employés, une pour les ouvriers ou une pour l'ensemble des employés et ouvriers - et que dans ma sélection se trouvait également une direction qui gère parallèlement deux entreprises, les dispositions présentées se retrouvent en fait dans plus de cinq conventions. Mais pour faciliter la compréhension de l'analyse, je traiterai les conventions « apparentées » comme une unité tout en signalant des différences éventuelles.

Il existait quelques autres employeurs dont les conventions répondaient au critère de sélection choisi. Je ne les ai pas retenus pour l'analyse, parce qu'ils présentaient des caractéristiques fort semblables à celles décrites ci-après.

### **2.3. Dispositions examinées**

Lors de l'analyse des textes des conventions collectives, de leurs avenants et, le cas échéant, des règlements internes complémentaires, j'ai cherché à identifier toutes les dispositions susceptibles de favoriser l'égalité des chances. Ainsi, j'ai notamment recherché des dispositions qui permettent une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, des dispositions ayant trait au temps de travail, des dispositions contre le harcèlement sexuel, et enfin, j'ai essayé de trouver au moins des traces de dispositions agissant contre la ségrégation horizontale et verticale. Le critère du réemploi après un congé d'éducation, critère utilisé pour sélectionner les conventions, est donc considéré par la suite comme une disposition parmi d'autres susceptibles de promouvoir l'égalité des chances.

Pour situer l'analyse dans son contexte national, il convient toutefois de faire quelques rappels préliminaires concernant la législation existante qui sous-tend chaque convention collective de travail et qui ne doit pas nécessairement figurer dans les textes des conventions

- un salaire social minimum est fixé pour tout salarié, homme et femme
- à certaines échéances, tous les salaires doivent être automatiquement adaptés à l'indice du coût de la vie ;
- sauf exceptions prévues par la loi, la durée de travail est de 40 heures par semaine;
- tout salarié a droit à un congé extraordinaire pour certaines raisons d'ordre personnel, comme l'accouchement de l'épouse, son propre mariage ou celui d'un enfant, le décès du conjoint ou d'un parent, le déménagement etc. ;
- les travailleurs à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les travailleurs à temps plein, y compris l'indemnisation des heures supplémentaires et les conditions d'ancienneté (cf. annexe a : loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel);

- les travailleurs à temps partiel et les travailleurs ayant des contrats à durée déterminée tombent d'office sous le champ d'application des conventions collectives de travail
- toute convention collective de travail couvre d'office tous les membres du personnel concerné (employés et/ou ouvriers) à l'exception des cadres supérieurs
- la loi du 12 juin 1965 impose un certain nombre de modalités qui doivent figurer obligatoirement dans toute convention collective de travail, dont celles sur le travail supplémentaire, le travail du dimanche et des jours fériés, sur les congés etc.
- l'égalité entre femmes et hommes fait l'objet du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et de 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.

## 2.4. Entrevues avec les employeurs

L'analyse des conventions sera complétée par des informations recueillies lors d'entrevues avec des représentants des firmes et associations concernées. Mes interlocuteurs - quatre hommes et une femme - étaient des personnes engagées dans les négociations collectives du côté de l'employeur

Les entrevues, qui duraient entre deux et quatre heures chacune, portaient notamment sur les aspects suivants :

- l'objet de l'entrevue,
- la description de certaines caractéristiques de l'entreprise permettant de mieux situer le contexte de la convention,
- la discussion des dispositions conventionnelles susceptibles de promouvoir l'égalité des chances,
- les implications pratiques de ces dispositions,
- d'autres pratiques éventuellement intéressantes, mais non réglées par voie de convention,
- d'éventuelles autres dispositions que cet employeur pourrait envisager dans le futur.

Il est évident que ce dernier aspect n'a pu être abordé qu'à titre indicatif et sans engagement de la part de mes interlocuteurs qui ne connaissaient pas à l'avance mes questions. Sub 8, je résumerai de façon globale les principales impressions et idées recueillies lors de ces discussions et j'essayerai d'en dégager quelques pistes susceptibles de faciliter des stratégies nationales en matière d'égalité des chances et d'emploi.

Lors des entretiens avec les employeurs, je me suis basée sur un questionnaire ouvert dont la structure est reprise lors de la présentation des conventions analysées. Ce questionnaire constituait un fil conducteur plutôt qu'un canevas rigide, car le contenu des entretiens variait fortement en fonction des caractéristiques de l'entreprise et des dispositions déjà mises en oeuvre ou envisagées. Du point de vue méthodologique, les entretiens sont donc à considérer comme des interviews semi-ouvertes.

### 3. Conventions collectives de travail de MATCH LUXEMBOURG S.A. et COURTHEOUX S.A.

MATCH LUXEMBOURG S.A. et COURTHEOUX S.A. sont deux sociétés distinctes du point de vue juridique, mais elles sont gérées par une même direction. Le volet social des conventions des deux sociétés est sensiblement le même.

#### 3.1. Contexte des conventions

- Parties contractantes :

employeur: soit MATCH LUXEMBOURG S.A., soit COURTHEOUX S.A.

syndicats : OGB-L et LCGB (et FEP/FIT & Cadres seulement pour les employés).

- Champ d'application: employés et ouvriers .

- Personnel:

Match :                hommes: 282                femmes: 766                total : 1.048

Courthéoux :        hommes: 139                femmes: 50                total : 189

- Personnes non couvertes par les conventions (total des deux sociétés)

- cadres supérieurs : 11 dont 6 hommes et 5 femmes

- autres : apprentis, stagiaires, jeunes chômeurs en stage de réinsertion.

- Durée des conventions (les échéances seront harmonisées à partir de 1997)

Match : 1.1.96 - 31.12.96 ; Courthéoux : 1.1.95 - 31.12.96

- Conventions précédentes: deux conventions d'une durée de deux ans.

- Type de convention: conventions d'entreprise du secteur privé.

- Principales activités économiques des entreprises

Match : vente en détail (chaîne de supermarchés);

Courthéoux : distribution alimentation en gros.

- Nombre de magasins / établissements couverts par les conventions :

Match : 17 supermarchés ; Courthéoux : une centrale administrative avec dépôt.

- Aspect multinational : les sociétés ont une gestion autonome, mais elles font partie d'un groupe multinational implanté en Belgique (Louis Delhaize : 8.000 salariés), France (Cora Revillon : 25.000), Hongrie (2.000) et Luxembourg (1200).

### 3.2. Dispositions relatives à l'interface famille / travail

- **Congé d'éducation ou congé parental**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles (cf. annexe b art. 7.8., annexe c art. 7.8)

Engagement de l'employeur: garantie de réemploi.

Groupe cible : femmes et hommes.

Durée : max. 12 mois sans possibilité d'interrompre.

Application : en cas de « baby-year » pris de suite après le congé de maternité (voir page 4).

Affectation après le réemploi : pas spécifiée dans la convention de Match ; pour Courthéoux, emploi de qualification similaire.

Formation lors du réemploi : prévue dans la convention de Courthéoux, mais non pas dans celle de Match.

- b) Politiques de l'entreprise

Une trentaine de femmes profitent annuellement d'un congé d'éducation et ceci ne pose pas de problème à l'entreprise; jusqu'ici aucun homme n'a encore pris un congé d'éducation.

Le réemploi est également possible après une interruption plus longue, mais alors il n'est pas garanti.

Il existe la possibilité de travailler à temps partiel pendant ou après le congé d'éducation, mais il ne s'agit pas d'un droit.

La formation est considérée comme indispensable pour tout salarié et ceci indépendamment d'un éventuel congé d'éducation.

Les augmentations de salaire liées à l'ancienneté de service sont accordées aux personnes réemployées après un congé d'éducation bien que ceci ne soit pas spécifié dans la convention.

- **Congé pour raisons familiales ou congé social**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe b art. 7.5.)

Engagement de l'employeur: création d'un droit .

Groupe-cible : femmes et hommes ayant à charge un enfant en âge scolaire obligatoire.

Durée maximale : 4 jours par an (soit 32 heures).

Circonstances : seulement en cas de maladie d'un enfant lorsque les deux parents exercent une occupation professionnelle ou lorsqu'il s'agit de parents monoparentaux.

Conditions : avertir l'employeur avant le début du travail normal; certificat médical.

- b) Pratiques de l'entreprise

Le congé social est fréquemment demandé chez Courthéoux, mais beaucoup moins chez Match ; aucun homme ne l'a demandé jusqu'ici.

- **Autres congés**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe b art. 7.8.1.)

La possibilité d'obtenir un congé sans solde existe pour tout salarié, mais il est spécifié que ce congé ne peut être accordé qu'exceptionnellement.

- b) Pratiques de l'entreprise

En outre, le règlement interne stipule que les parents ayant des enfants en âge scolaire ont la priorité pour choisir les dates des congés annuels.

- **Autres mesures**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe b art. 9.2./12.6.)

Attribution d'une allocation pour charges familiales aux parents monoparentaux à faible revenu.

Tous les salariés bénéficient d'une remise sur les achats.

### 3.3. Dispositions relatives au temps de travail

- **Travail à temps partiel**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe b art. 6.1.8. /7.7.3. /15.5.4.)

- Changement du degré d'occupation : si un salarié preste régulièrement pendant 12 semaines un nombre d'heures supplémentaires aux heures prévues dans son contrat, il peut prétendre à une modification de son contrat.

- Prévention de discriminations : «Les collaborateurs à temps partiel jouissent des mêmes chances d'avancement et de formation que les collaborateurs à temps complet».

- b) Pratiques de l'entreprise

- Environ 80 personnes travaillent actuellement à temps partiel suite à leur demande

- Il existe beaucoup de formules de travail à temps partiel avec différents degrés d'occupation qui sont négociées individuellement avec les salariés.

- Emplois : pas d'exclusion en principe, mais le travail à temps partiel est difficile à imaginer pour les cadres supérieurs.

- **Horaire flexible**(selon les besoins des salariés)

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe b art. 6.1.9.)

- Possibilité d'obtenir un changement momentané de l'horaire normal dans des cas sociaux de rigueur, de maladie ou d'accident survenant au conjoint / partenaire ou à un membre proche de la famille.

- b) Pratiques de l'entreprise

- L'horaire mobile proprement dit est accordé seulement au personnel occupé dans la centrale et ceci dans la limite des plages horaires déterminées dans le règlement interne.

### 3.4. Dispositions relatives au harcèlement sexuel

#### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles (cf. annexe b art. 12.2.)

« Est sévèrement sanctionné s'il est prouvé qu'un collaborateur - masculin aussi bien que féminin - s'est rendu coupable de harcèlement sexuel envers un autre collaborateur. Est notamment visé le collaborateur profitant de sa situation hiérarchique.»

#### b) Pratiques de l'entreprise

Il n'existe pas de personne de confiance explicitement désignée pour recevoir les plaintes de harcèlement sexuel; ce rôle est assumé par le directeur du personnel.

### 3.5. Dispositions contre la ségrégation horizontale et verticale

- **Politique / programme**

#### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

#### b) Pratiques de l'entreprise

Le 1.3.96, Match et Courthéoux d'une part et le syndicat OGB-L d'autre part ont signé une déclaration d'intention d'élaborer des programmes d'actions positives « afin d'améliorer encore plus l'égalité de fait entre hommes et femmes » (cf. annexe d). Cette déclaration est exceptionnelle parce qu'elle est la première à être signée au Luxembourg. Malheureusement, les projets ne s'étaient pas encore concrétisés au moment de mon entretien avec l'employeur à la fin juillet 1996. Il n'est donc pas possible d'en présenter ici les grandes lignes. Relevons toutefois que cette déclaration d'intention est le fruit d'interventions du département femmes du syndicat signataire.

- **Analyse statistique par sexe**

#### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

## b) Pratiques de l'entreprise

En vue du futur plan d'actions positives, Match et Courthéoux viennent d'établir un grand nombre de statistiques qui devraient permettre une comparaison des positions qu'occupent les femmes et les hommes dans les deux entreprises. Ces statistiques concernent la répartition femmes - hommes selon l'âge, l'ancienneté de service, les barèmes des salaires, les formations suivies, les circonstances des départs etc. - le tout par fonctions et par départements. La saisie des données est achevée et des tableaux graphiques ont été réalisés, mais l'analyse des données reste à faire (situation à la fin juillet 96).

### • **Avancements / promotions**

#### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles (cf. annexe b art. 3.2. / 15.5.4. / 7.7.2.)

- « Il est dans l'intérêt de l'employeur d'offrir à ses collaborateurs des opportunités d'avancement, ceci toujours dans le respect de l'égalité entre hommes et femmes. La Direction s'engage à examiner d'abord les possibilités de promotion interne avant de procéder au recrutement de personnel extérieur. Les collaborateurs seront informés, par voie d'affichage, avant fait, des postes vacants. »

- « L'employeur s'efforcera de développer un système de formation continue, contribuant à la mise à jour permanente des compétences de l'ensemble du personnel tout en garantissant l'égalité de participation à la formation professionnelle entre hommes et femmes tout en veillant que les collaborateurs à temps partiel jouissent des mêmes chances de formation et d'avancement que les collaborateurs à temps complet. »

- « Soucieuse d'améliorer la qualité du travail par une formation professionnelle continue du personnel, la Direction ..... assume les frais d'inscription et accorde les exemptions de service nécessaires .... »

#### b) Pratiques de l'entreprise

L'entreprise est surtout soucieuse de développer les compétences et potentialités de tous les salariés, quel que soit leur sexe. Elle souhaiterait toutefois promouvoir plus de femmes à des postes de gérants, actuellement occupés par 13 hommes et 1 femme.

## 4. Convention collective de travail de MONOPOL S.A.

### 4.1. Contexte de la convention

- Parties contractantes :
  - employeur : MONOPOL S.A. (Groupe MONOPOL)
  - syndicats : OGB-L, LCGB et FEP/FIT & Cadres.
- Champ d'application : employés et ouvriers .
- Personnel :       hommes : 77                       femmes : 628                       total : 705
- Personnes non couvertes par la convention:
  - cadres : env. 45 personnes, dont 15 gérant(e)s et une douzaine d'acheteurs/euses,
  - autres : apprentis, stagiaires, personnel remplaçant pendant les soldes (statut permettant de travailler au max. 25 jours par an sans contrat et sans affiliation à la sécurité sociale).
- Durée de la convention : 1.4.94 - 31.3.96 ; les négociations ont été entamées suite à la dénonciation du contrat; l'ancienne convention reste en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle.
- Convention précédente: durée de deux ans.
- Type de convention: convention d'entreprise du secteur privé.
- Secteur économique: commerce.
- Principales activités économiques de l'entreprise : chaîne de magasins avec vente en détail dans les branches textile, ménage et alimentation.
- Nombre de magasins / établissements couverts par la convention  
une centrale et des magasins de taille variable répartis sur 23 sites.
- Aspect multinational : néant ; MONOPOL S.A. est une entreprise familiale implantée uniquement au Luxembourg.

## 4.2. Dispositions relatives à l'interface famille / travail

- **Congé d'éducation ou congé parental**

a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe e art. 6.3.9.)

Engagement de l'employeur : pas de garantie, mais « possibilité de réemploi dans la mesure où l'entreprise aura les moyens économiques, organisationnels et d'exploitation ».

Groupe cible : femmes et hommes.

Durée : non spécifiée.

Application : pour parents ayant profité des « baby-years » prévus par la loi.

Affectation après le réemploi: position comparable, sinon recherche d'une solution justifiable.

b) Pratiques de l'entreprise

La direction affirme que l'entreprise a depuis toujours été favorable au réemploi de ses anciennes salariées, que beaucoup de femmes en profitent et que l'entreprise satisfait en principe à toutes les demandes.

Jusqu'ici aucun homme n'a encore fait une demande dans ce sens.

Comme les interruptions de carrière de longue durée sont fréquentes (p. ex. jusqu'à ce que l'enfant entre à l'école primaire), la demande de réemploi doit être introduite quelques mois à l'avance pour permettre à l'entreprise de trouver un poste vacant adéquat.

Il existe la possibilité de travailler à temps partiel, mais il ne s'agit pas d'un droit.

Le contact avec l'employeur subsiste pendant l'interruption, car il est d'usage courant que les anciennes salariées aident pendant les soldes.

- **Congé pour raisons familiales ou congé social**

a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe e art. 6.3.10.)

Engagement de l'employeur: création d'un droit .

Groupe-cible : femmes et hommes ayant à charge un enfant de moins de 12 ans.

Durée maximale: 5 jours par an (soit 40 heures).

Circonstances : seulement en cas de maladie d'un enfant dont l'autre parent ne peut pas assurer la garde.

Conditions : certificat médical.

Congé supplémentaire : 3 jours par an en cas de force majeure (p. ex. inondation) pouvant sérieusement mettre en question les conditions de vie du salarié.

#### b) Pratiques de l'entreprise

Le congé social n'est sollicité qu'en cas de besoin réel il n'y a pas eu d'abus jusqu'ici.

Aucun homme n'a encore demandé un congé social.

- **Autres congés**

#### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles (cf. annexe e art. 6.3.8. / 6.1.4.)

La possibilité d'avoir un congé sans solde existe pour tout salarié, mais il est spécifié que ce congé ne peut être accordé qu'exceptionnellement.

Les parents ayant des enfants en âge scolaire ont la priorité pour choisir les dates des congés annuels.

#### b) Pratiques de l'entreprise

Un congé sans solde de plusieurs mois n'est que très rarement demandé.

- **Autres mesures**

#### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

#### b) Pratiques de l'entreprise

Tous les salariés bénéficient de pré-soldes pour toutes les personnes vivant dans le ménage et de remises sur les achats.

### 4.3. Dispositions relatives au temps de travail

- **Travail à temps partiel**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles (cf. annexe e art. 5.2.3./3.7.)

Changement du degré d'occupation : si un salarié preste régulièrement un nombre d'heures supplémentaires aux heures prévues dans son contrat, il peut prétendre à une modification de son contrat.

Prévention de discriminations : «Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes chances d'évolution et de perfectionnement professionnel que les salariés à plein temps, dans la mesure des conditions de l'entreprise, de l'organisation et des conditions personnelles».

- b) Pratiques de l'entreprise

La direction est très favorable au travail à temps partiel et elle considère le travail administratif supplémentaire qui en découle comme tout à fait négligeable.

21% du personnel travaillent actuellement à temps partiel, mais ce sont exclusivement des femmes ; les demandes des salariées ont augmenté au cours des dernières années et cette tendance s'affirme de plus en plus.

Il existe beaucoup de formules de travail à temps partiel avec différents degrés d'occupation qui sont négociées individuellement avec les salariées ; il arrive de plus en plus souvent que des personnes travaillant à temps plein demandent un degré d'occupation entre 80 - 90% ; parmi elles se trouvent également des gérantes de magasins

Emplois : pas d'exclusion en principe, mais le travail à temps partiel est surtout bienvenu dans la vente pour pallier les besoins en personnel aux heures de pointe.

- **Horaire flexible** (selon les besoins des salariés)

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

#### b) Pratiques de l'entreprise

L'horaire mobile est accordé seulement au personnel occupé dans la centrale.

- **Réduction générale du temps de travail**

#### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles (cf. annexe e 5.1.2.)

La durée hebdomadaire de travail est de 39,5 heures au lieu de 40.

### **4.4. Dispositions relatives au harcèlement sexuel**

#### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

#### b) Pratiques de l'entreprise

Les « actes contraires aux bonnes moeurs » figurent parmi les cas qui, d'après le règlement interne, peuvent justifier un licenciement sans préavis.

Depuis que la grande majorité des postes de gérants de magasins sont occupés par des femmes, le problème ne se pose presque plus.

Il n'existe pas de personne de confiance explicitement désignée pour recevoir les plaintes de harcèlement sexuel, ce rôle pouvant être assumé par les délégations du personnel qui comportent beaucoup de femmes.

### **4.5. Dispositions contre la ségrégation horizontale et verticale**

- **Politique / programme**

#### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

#### b) Pratiques de l'entreprise

La direction se compose d'une femme dans la fonction d'administrateur-délégué et de deux hommes directeurs ; les postes de gérants et d'acheteurs sont occupés à 80% par des femmes, y compris dans les grandes filiales.

- **Avancements / promotions**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe e art. 3.6. / 6.5.2)

- «L'entreprise est intéressée à donner des chances d'avancement à ses salariés. Par conséquent, chaque fois qu'un poste est vacant, la direction examine tout d'abord si l'un de ses collaborateurs est apte à occuper ce poste avant d'engager des candidats extérieurs.»

- « La direction encourage la fréquentation de cours de perfectionnement, pour autant que par cette mesure, la qualité de travail sera améliorée.»

- b) Pratiques de l'entreprise

L'entreprise a favorisé intentionnellement la promotion de femmes dans la carrière de gérante de magasin suite à de mauvaises expériences faites avec des gérants masculins ; lors de vacances de postes, des femmes potentiellement qualifiées ont été contactées par la direction qui leur a confié progressivement la gérance de filiales de plus en plus grandes ; aujourd'hui il arrive que de jeunes femmes signalent de leur propre initiative leur désir d'accéder à des postes de gérants.

## 5. Conventions collectives de travail de DU PONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) S.A.

### 5.1. Contexte des conventions

- Parties contractantes :

employeur: DU PONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) S.A..

syndicats : OGB-L et LCGB.

- Champ d'application : une convention pour employés et une convention pour ouvriers (la prochaine convention sera une convention commune pour employés et ouvriers).

- Personnel :

employés :	hommes : 1.200	femmes : 74	total : 1.274
------------	----------------	-------------	---------------

ouvriers :	hommes : 240	femmes : 0	total : 240
------------	--------------	------------	-------------

- Personnes non couvertes par les conventions

- cadres supérieurs : 77

- autres : personnel en sous-traitance (46 personnes).

- Durée des conventions: employés : 1.6.94 - 31.12.95 ; ouvriers : 1.7.94 - 31.12.95 ; les négociations en vue de la nouvelle convention sont en cours; en attendant, les anciennes conventions restent en vigueur.

- Conventions précédentes: deux conventions d'une durée de deux ans.

- Type de convention: convention d'entreprise du secteur privé.

- Secteur économique: chimie.

- Principales activités économiques de l'entreprise : fabrication et vente de produits de haute technologie pour l'industrie (différents types de fibres qui servent de support pour bandes audio et vidéo, films rayons X, moquettes, câbles, vêtements de protection etc.)

- Nombre d'établissements couverts par la convention : un site comprenant cinq usines et une centrale administrative.

- Aspect multinational : DU PONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) S.A. est une filiale de DU PONT à Wilmington (Delaware, Etats-Unis) qui est implanté dans plus de 70 pays. En dehors des 1.274 salariés travaillant au Luxembourg, DU PONT compte environ 105.000 salariés à l'étranger dont 21.500 en Europe.
- Distinction nationale: attribution du Prix Féminin de l'Entreprise en 1995.

## 5.2. Dispositions relatives à l'interface famille / travail

- **Congé d'éducation ou congé parental**

a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe f art. 17)

Engagement de l'employeur: garantie de réemploi.

Groupe cible : femmes seulement.

Durée : max. 12 mois.

Application : en cas de « baby-year » pris de suite après le congé de maternité.

Conditions : la durée doit être convenue avec l'employeur au moment du congé de maternité.

Affectation après le réemploi: emploi similaire avec même niveau de salaire.

b) Pratiques de l'entreprise

L'entreprise enregistre environ cinq congés d'éducation par an ; l'organisation des remplacements ne pose pas de problème.

Une formation permanente est considérée comme nécessaire pour tout salarié, indépendamment des congés d'éducation.

Le congé d'éducation ne compte pas pour des augmentations de salaire liées à l'ancienneté de service, celles-ci ne répondant de toute façon pas à la politique salariale de l'entreprise.

- **Congé pour raisons familiales ou congé social**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe f art. 16)

Engagement de l'employeur: création d'un droit .

Groupe-cible : femmes et hommes.

Durée maximale : 24 heures par an (soit 3 journées de travail) qui peuvent être fractionnées avec un minimum de 4 heures.

Circonstances : différents cas d'urgence qui sont spécifiés dans le texte et qui concernent à la fois le salarié lui-même (p. ex. convocation en justice) et ses proches (p. ex. maladie, soins, problèmes d'un enfant).

Conditions : avertir l'employeur au plus tard le jour même ; fournir une justification.

Sanctions : spécifiées dans le texte (p.ex perte du droit au congé social pour 1-2 ans).

Une commission paritaire décide en cas de problèmes et suit l'évolution du congé social.

- b) Pratiques de l'entreprise

Le congé social est très peu sollicité, tant par les hommes que par les femmes.

- **Autres congés**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe f art. 15)

Possibilité, pour tout salarié, d'avoir un congé sans solde dans des cas exceptionnels dûment justifiés.

Possibilité de prendre 5 jours de congé sans solde par an pendant lesquels l'employeur continue à payer les cotisations sociales.

- b) Pratiques de l'entreprise

Le congé de 5 jours est pris p. ex. pour allonger les périodes des vacances ou pour faire des travaux de réparation à la maison, mais non pour des raisons familiales.

Le congé sans solde d'une durée plus longue est très peu demandé ; il est sollicité surtout pour suivre des formations, mais non pour des raisons familiales.

### 5.3. Dispositions relatives au temps de travail

- **Travail à temps partiel**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

- b) Pratiques de l'entreprise

D'après le règlement interne, le travail à temps partiel est accordé pour répondre aux vœux du personnel sous réserve de ne pas nuire à la compétitivité de l'entreprise et à l'efficacité du travail en groupe.

Le travail à temps partiel a été introduit il y a peu d'années seulement ; son extension ne pose pas de problème en principe, mais demande un certain temps pour être organisée ; ainsi il existe normalement une liste d'attente avec plusieurs demandes.

15 femmes et 1 homme travaillent actuellement à temps partiel, tous pour des raisons familiales.

L'entreprise préfère la formule du travail à mi-temps qui est plus facile à organiser, mais il existe également des degrés d'occupation à 40 ou à 60%.

Emplois : pas d'exclusion en principe, mais jusqu'ici aucune fonction dirigeante ne fut occupée par un travailleur à temps partiel.

- **Horaire flexible** (selon les besoins des salariés)

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles (cf. annexe f art . 8.9)

Accès : seulement pour les personnes qui n'ont pas de travail posté.

Engagement de l'employeur: possibilité accordée par le chef hiérarchique.

Formules : pour les ouvriers, à déterminer par le conseil d'entreprise ; pour les employés, période comprise entre 6.00 et 18.30 h., les modalités étant à fixer d'un commun accord avec le chef hiérarchique ; pas de système de pointage, mais annotations sur base de confiance.

- b) Pratiques de l'entreprise

L'horaire flexible est beaucoup utilisé.

#### **5.4. Dispositions relatives au harcèlement sexuel**

##### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières

##### b) Pratiques de l'entreprise

Des sanctions seraient évidentes, mais aucun problème important n'a été connu jusqu'ici.

Le sujet fut récemment traité lors d'une séance de formation pour superviseurs organisée dans le cadre du programme « Diversity ».

Il n'existe pas de personne de confiance explicitement désignée pour recevoir les plaintes de harcèlement sexuel, ce rôle pouvant être assumé par la délégation du personnel qui comporte plusieurs femmes.

#### **5.5. Dispositions contre la ségrégation horizontale et verticale**

- **Politique / programme**

##### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières

##### b) Pratiques de l'entreprise

La direction ne comporte aucune femme et le nombre de femmes éligibles à des postes de haut niveau est également très restreint. On ne trouve pas non plus de femmes parmi les ouvriers et artisans occupés dans la production.

Récemment, le programme « Diversity » a été mis en oeuvre pour valoriser la diversité (sexe, race, nationalité, âge, statut social etc.) parmi le personnel en vue d'optimiser le développement des ressources humaines. Dans ce cadre vient d'être créé un groupe de travail permanent constitué de femmes venant de différents départements qui a pour mission de soumettre à la direction des propositions en vue notamment d'améliorer la présence des femmes dans des postes dirigeants (cf. annexe g). La culture d'entreprise vise à traiter les femmes et les hommes sur un pied d'égalité, mais non pas à introduire des discriminations positives.

- **Analyse statistique par sexe**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

- b) Pratiques de l'entreprise

Depuis peu, on a commencé à établir des statistiques sommaires selon le sexe.

- **Embauche**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières

- b) Pratiques de l'entreprise

Des femmes ingénieurs ont été recrutées récemment ; il est prévu d'embaucher à moyen terme autant de femmes que d'hommes si les femmes disposent des qualifications requises ; or, l'entreprise ne reçoit actuellement pas de demandes de femmes pour des postes d'artisans parce que très peu de femmes ont une formation technique dans le domaine mécanique ou électricité. A noter que l'embauche n'est pas faite suivant des annonces, mais à partir des demandes spontanées qui sont introduites en grand nombre ; environ 30 personnes sont ainsi embauchées annuellement dont 5-10 cadres potentiels.

- **Avancements / promotions**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières

- b) Pratiques de l'entreprise

Voir le programme «Diversity » susmentionné.

Lors de l'embauche de femmes, on accorde une attention particulière à leur potentiel de « leadership ».

La direction estime que le nouveau système des promotions (suivant le mérite et non plus suivant l'ancienneté) jouera en faveur des femmes - ce qui n'est toutefois pas évident à priori

## 6. Convention collective de travail de l'ENTENTE DES FOYERS DE JOUR a.s.b.l.

L'ENTENTE DES FOYERS DE JOUR a.s.b.l. regroupe les associations gestionnaires des foyers de jours pour enfants conventionnés par l'Etat. Tous les frais relatifs au fonctionnement de ces foyers, y compris les salaires du personnel, sont payés par l'Etat. Les conditions de salaire et d'avancement du personnel sont fixées par analogie à celles dans la Fonction Publique. Les marges de manoeuvre pour les négociations entre employeur et syndicats sont donc très réduites dans ce secteur, puisque c'est en fait l'Etat qui en impose les conditions.

### 6.1. Contexte de la convention

- Parties contractantes :

employeur: ENTENTE DES FOYERS DE JOUR a.s.b.l.

syndicats : OGB-L et LCGB.

- Champ d'application: employés (il n'existe pas de convention pour les ouvriers).
- Personnel: environ 300 personnes au total dont une grande majorité de femmes.
- Personnes non couvertes par les convention: stagiaires.
- Durée de la convention : 1.6.89 - 31.5.90 ; elle reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention à l'issue des négociations qui seront portées prochainement devant l'Office National de Conciliation.
- Conventions précédentes : aucune ; l'Entente a été constituée en 1985 et elle a signé sa première convention collective de travail en 1989.
- Type de convention : convention d'entreprise du secteur semi-public lui-même conventionné par l'Etat.
- Secteur économique: socio-éducatif.
- Principales activités de l'Entente:  
gestion de foyers de jours pour enfants et adolescents, il s'agit de foyers de jours classiques que les enfants inscrits fréquentent régulièrement .

- Nombre d'établissements couverts par la convention  
40 foyers et le secrétariat de l'Entente avec son service de formation et d'orientation.
- Aspect multinational: néant.

## 6.2. Dispositions relatives à l'interface famille / travail

- **Congé d'éducation ou congé parental**

a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles (cf. annexe h art. 9/10)

L'engagement de l'employeur comporte plusieurs cas de figure

- droit à un congé sans solde d'une année consécutivement au congé de maternité ou d'accueil ; pas de possibilité d'interruption ; ce congé est considéré comme période de service intégrale pour les avancements en traitement, les promotions etc.
- droit à un congé pour travail à mi-temps pour élever un ou plusieurs enfants non encore admis à la première année d'études primaires ; ce congé doit suivre un congé de maternité, d'accueil ou d'éducation ; il est accordé en principe par années entières et sans interruptions ; il est considéré comme période de service intégrale pour les avancements en traitement (et dans la pratique également pour les promotions).
- possibilité d'avoir soit un congé sans solde, soit un congé pour travail à mi-temps pour élever un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans ; accordé en principe par années entières et sans interruptions ; ce congé ne compte pas pour les avancements en traitement, promotions etc.

Groupe cible : femmes et hommes dans tous les cas.

b) Pratiques de l'entreprise

Il est d'usage courant que (surtout) les femmes sollicitent ces congés qui sont les mêmes que dans la Fonction Publique.

Mais il existe un problème pour pourvoir aux remplacement des postes au-delà de deux ans, car la loi stipule qu'un poste de travail ne peut être occupé pendant plus de deux ans par des personnes ayant des contrats de travail à durée déterminée ; le Ministère du Travail a toutefois donné une interprétation flexible de cette disposition.

- **Congé pour raisons familiales ou congé social**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe h art. 8.1)

Engagement de l'employeur: pas de droit, mais possibilité.

Groupe-cible : femmes et hommes ayant un enfant à charge.

Durée maximale : 5 jours par an (soit 40 heures) ; si ce congé dépasse 5 jours ouvrables il est transformé en congé sans solde.

Circonstances : dans des cas sociaux de rigueur, de maladie ou d'accident survenant à un enfant.

Conditions : demande dûment justifiée.

- b) Pratiques de l'entreprise

Ce congé est très peu demandé.

- **Autres congés**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe h art. 9/10)

Possibilité d'avoir soit un congé sans solde, soit un congé pour travail à mi-temps pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées ; ce congé est accordé en principe par années entières et sans interruptions ; il ne compte pas pour les avancements en traitement, promotions etc.

Groupe cible : femmes et hommes.

- b) Pratiques de l'entreprise

Mêmes problèmes de remplacements que ceux mentionnés sub congé d'éducation.

### 6.3. Dispositions relatives au temps de travail

- **Travail à temps partiel**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe h art. 10)

Voir les dispositions susmentionnées concernant le congé pour travail à mi-temps pour élever des enfants ou pour d'autres raisons.

- b) Pratiques de l'entreprise

A côté des congés pour travail à mi-temps, il existe de nombreuses formules d'emploi à temps partiel avec différents degrés d'occupation; environ 20 % des salariés travaillent à temps partiel.

Emplois : d'après la convention passée entre l'Entente des Foyers de Jours et l'Etat, « chaque poste, à l'exception de celui du chargé de direction, peut également être occupé par deux personnes ayant une tâche partielle. » ; les partenaires sociaux ont convenu d'abolir prochainement la clause restrictive concernant le poste du chargé de direction.

- **Horaire flexible**(selon les besoins des salariés)

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières

- b) Pratiques de l'entreprise

L'horaire mobile est accordé seulement au personnel du secrétariat de l'Entente.

### 6.4. Dispositions relatives au harcèlement sexuel

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

- b) Pratiques de l'entreprise

Aucun problème n'a été signalé jusqu'ici.

## 6.5. Dispositions contre la ségrégation horizontale et verticale

- **Politique / programme**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

- b) Pratiques de l'entreprise

Le terrain ne n'invite guère à la promotion des femmes : la grande majorité des salariés sont des femmes, parmi le total de 40 chargés de direction figurent 38 femmes, les fonctions sont peu hiérarchisées et les conditions de salaire et d'avancement sont alignées sur celles de la Fonction Publique.

## 7. Conventions collectives de travail de l'ENTENTE DES HOPITAUX LUXEMBOURGEOIS a.s.b.l.

### 7.1. Contexte des conventions

- Parties contractantes :  
employeur: ENTENTE DES HOPITAUX LUXEMBOURGEOIS a.s.b.l.  
syndicats : - convention employés: OGB-L et LCGB et FEP/FIT & Cadres,  
- convention ouvriers: OGB-L et LCGB
- Champ d'application : une convention pour employés et une convention pour ouvriers, le volet social étant le même pour les deux conventions.
- Personnel : quelque 5.000 personnes au total dont environ 80% de femmes.
- Personnes non couvertes par les conventions  
cadres supérieurs : environ 1% du personnel; autres : apprentis/ stagiaires.
- Durée des deux conventions : 1.8.93 - 31.7.96 ; les négociations pour le renouvellement sont en cours et en attendant l'ancienne convention reste en vigueur.
- Conventions précédentes: deux conventions d'une durée de trois ans.
- Type de convention : convention collective de branche du secteur semi-public (hôpitaux publics et hôpitaux privés dont la grande majorité sont à but non lucratif).
- Secteur économique: hospitalier.
- Principales activités : services hospitaliers.
- Nombre d'établissements couverts par la convention 17 hôpitaux et le secrétariat de l'Entente.
- Aspect multinational: néant.

## 7.2. Dispositions relatives à l'interface famille / travail

- **Congé d'éducation ou congé parental**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe i avenant du 5.4.93)

L'engagement de l'employeur comporte deux cas de figure

- droit à un congé sans solde d'une année consécutivement au congé de maternité ou d'accueil ; ce congé est accordé pour une année entière sans possibilité d'interruption ; il est considéré comme période de service intégrale pour les avancements en traitement

- possibilité d'avoir un congé sans solde pour élever un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans ; ce congé est accordé avec un minimum de 3 mois et pour une période maximale de 3 ans sans possibilité d'interruption ; il ne compte pas pour les avancements en traitement liés à l'ancienneté de service.

Groupe cible : femmes et hommes dans les deux cas.

- b) Pratiques de l'entreprise

Les femmes profitent couramment du congé sans solde d'une année, mais sollicitent rarement une période plus longue; l'organisation des remplacements ne pose pas de problèmes.

Il n'arrive que rarement qu'un homme sollicite un congé d'éducation.

Depuis peu, chaque salarié doit obligatoirement suivre 40 heures de formation par an ; la question de savoir si la formation doit également être faite pendant le congé sans solde n'a pas encore été tranchée.

- **Congé pour raisons familiales ou congé social**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe i art. 7.D)

Engagement de l'employeur: création d'un droit .

Groupe-cible : femmes et hommes.

Durée maximale : 40 heures par an (soit 5 jours) ; les heures sont fractionnables ; elles sont calculées au prorata en cas de travail à temps partiel.

Circonstances : différents cas exceptionnels qui sont spécifiés dans le texte et qui concernent à la fois le salarié lui-même (p. ex. convocation en justice) et les personnes composant le ménage du salarié (p. ex. maladie, soins, problèmes d'un enfant).

Le congé social peut également être accordé en d'autres circonstances, mais alors il ne s'agit pas d'un droit.

Il existe aussi la possibilité de dépasser, sous forme de congé sans solde, la durée prévue pour le congé social, mais ceci ne constitue pas un droit.

Conditions : demande à la commission instituée à cet effet; justification.

Sanctions : spécifiées dans le texte (p.ex perte du droit au congé social pour 1-2 ans).

Une commission paritaire instituée dans chaque établissement traite les demandes, décide en cas de problèmes et suit l'évolution du congé social.

#### b) Pratiques de l'entreprise

Le congé social est pris tant par les femmes que par les hommes.

Comme il n'a pas donné lieu à des abus, sa durée initiale de 4 jours a été relevée à 5 jours.

#### • **Autres congés**

##### a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles (cf. annexe i avenant du 5.4.93)

Possibilité d'avoir un congé sans solde pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées ; ce congé est accordé avec un minimum de 3 mois et pour une période maximale de 3 ans sans possibilité d'interruption ; il ne compte pas pour les avancements en traitement liés à l'ancienneté de service.

Groupe cible : femmes et hommes .

##### b) Pratiques de l'entreprise

Ce congé sans solde a été notamment introduit pour prévenir le syndrome du « burnout » fréquent dans les professions de soins.

- **Garde d'enfants / personnes âgées**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

- b) Pratiques de l'entreprise

Deux hôpitaux entretiennent actuellement un foyer de jour accessible aux enfants du personnel et de celui des hôpitaux environnants ; en raison du travail posté des parents, les heures d'ouverture de ces foyers sont plus longues que les heures d'ouverture usuelles.

- **Autres mesures**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe i art 4.B)

« Avant l'élaboration définitive du plan de travail du service il doit être tenu compte, dans la mesure du possible, de certaines convenances personnelles»

- b) Pratiques de l'entreprise

Les salariés bénéficient aussi de certains avantages comme l'achat de couches pour bébé au prix de gros.

### **7.3. Dispositions relatives au temps de travail**

- **Travail à temps partiel**

- a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe i art 6.1.8. / 7.7.3. / 15.5.4.)

Pas de dispositions particulières.

- b) Pratiques de l'entreprise

Les demandes de travailler à temps partiel pour convenances personnelles sont fréquentes.

Il existe beaucoup de formules de travail à temps partiel avec différents degrés d'occupation.

Emplois : pas de règles précises, mais le travail à temps partiel n'est actuellement pas envisagé pour des postes à responsabilité.

- **Horaire flexible**(selon les besoins des salariés)

a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

b) Pratiques de l'entreprise

L'horaire mobile existe dans certains services administratifs, mais non pour le travail posté.

- **Réduction générale du temps de travail**

a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles(cf. annexe i avenant du 12.7.95)

Le temps de travail annuel est progressivement réduit de 5 %.

b) Pratiques de l'entreprise

Il n'est pas encore décidé si la réduction consistera en une réduction du temps de travail hebdomadaire ou si elle s'ajoutera au congé annuel ; la première solution serait plus favorable pour la conciliation vie familiale - vie professionnelle, la deuxième est plus facile à mettre en oeuvre étant donné que la réduction sera opérée progressivement par petites tranches.

#### **7.4. Dispositions relatives au harcèlement sexuel**

a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

b) Pratiques de l'entreprise

Il n'existe pas de personne de confiance explicitement désignée pour recevoir les plaintes de harcèlement sexuel; ce rôle est assumé de façon variable dans les différents établissements.

#### **7.5. Dispositions contre la ségrégation horizontale et verticale**

- **Politique / programme**

a) Caractéristiques des dispositions conventionnelles

Pas de dispositions particulières.

#### b) Pratiques de l'entreprise

Pas de politique spécifique. On estime que l'égalité de fait entre femmes et hommes s'établira automatiquement dans les années à venir puisqu'hommes et femmes ont désormais le même niveau de formation.

Il n'existe pas de statistiques sur les positions occupées respectivement par les hommes et par les femmes, mais les directeurs des hôpitaux sont tous des hommes .

Les mesures sociales précitées ont été notamment introduites, complémentairement à d'autres mesures de revalorisation des carrières, pour pallier la pénurie de personnel liée à la non-attractivité des professions de santé en comparaison avec celles d'autres secteurs.

## 8. Conclusions

Il ne fait pas de doute que beaucoup de dispositions prévues dans les conventions collectives précitées apportent aux salariés, et surtout aux femmes, des bénéfices réels non négligeables qu'on souhaiterait voir généralisés dans toutes les entreprises.

Mais dans le cadre de la présente étude, il importe surtout d'examiner dans quelle mesure de telles dispositions constituent une ouverture vers une réelle politique d'égalité des chances.

### **La ségrégation structurelle n'est pas mise en cause . . .**

Disons-le d'emblée, ni les textes analysés ni les entretiens avec les employeurs ne me permettent de conclure à l'existence de politiques qui mettraient en cause la ségrégation structurelle basée sur la répartition traditionnelle des rôles tant dans la vie privée que professionnelle.

Il est déjà révélateur que le réemploi après un congé d'éducation figure seulement dans des conventions d'entreprises qui occupent un nombre très inégal de salariés des deux sexes: quatre entreprises emploient une très grande majorité de femmes qu'elles ont intérêt à fidéliser indépendamment d'éventuelles considérations d'égalité des chances; la cinquième occupe une très grande majorité d'hommes et accorde la garantie de réemploi seulement aux femmes.

Même avec un réemploi garanti pour les femmes et les hommes, il arrive très rarement qu'un homme prenne un congé d'éducation; de même, il arrive rarement qu'un homme travaille à temps partiel pour des raisons familiales. Certes, de telles décisions relèvent des valeurs culturelles du couple et du niveau de salaire des deux parents. Mais je n'ai pas non plus trouvé d'indice que le partage équilibré des responsabilités familiales entre les salariés hommes et femmes soit particulièrement valorisé par les entreprises ; il me semble plutôt que la conciliation entre vie familiale et professionnelle est encore considérée comme un problème typiquement féminin qui ne concerne les hommes que dans des cas exceptionnels.

L'aide à la garde d'enfants ou aux soins à donner à des personnes âgées ne sont pas perçues a priori comme éléments de la gestion des ressources humaines. L'unique initiative dans ce domaine

concerne l'institution de foyers de jour avec des heures d'ouverture plus longues que celles des autres crèches. Il est vrai que l'idée des crèches d'entreprises n'est pas populaire au Luxembourg, car - à moins de bénéficier de conditions financières particulièrement favorables - les parents préfèrent des solutions de garde dans le voisinage de leur domicile où l'enfant pourra grandir avec ses futurs camarades d'école. Mais les entreprises ne prévoient pas non plus d'autres formes d'aides aux problèmes de garde, comme p. ex. une participation aux frais.

Le congé pour raisons familiales ou congé social - qu'on trouve déjà dans un grand nombre d'autres conventions collectives - est d'une portée limitée étant donné que sa durée varie entre 3 et 5 jours par an ; mais comme il est peu sollicité dans certaines entreprises, on peut en déduire ou bien que les conditions d'attribution sont trop compliquées ou bien que le climat dans l'entreprise n'est pas favorable à sa mise à profit.

Dans les entreprises commerciales, un congé sans solde de plusieurs mois ou de plusieurs années est seulement envisagé dans des cas exceptionnels.

Sauf dans une convention à statut spécial (déterminé par analogie à celui de la Fonction Publique), il n'existe aucun droit à un travail à temps partiel ; un tel droit n'existe même pas en tant qu'alternative au congé d'éducation d'un an avec garantie de réemploi. Or, dans une perspective d'égalité des chances, le travail à temps partiel d'une durée limitée, exercé si possible par les deux parents, serait préférable à une interruption pure et simple.

S'il n'existe pas d'emplois exclus d'office pour le travail à temps partiel, cette forme d'occupation est encore perçue comme difficilement compatible avec un poste dirigeant de haut niveau.

Seulement deux entreprises ont procédé à une réduction générale du temps de travail, et dans une mesure si modeste qu'on ne peut en espérer aucun impact sensible sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Relevons aussi que plusieurs entreprises accordent à certains salariés des congés annuels extralégaux de plus d'une semaine ; ces avantages sont toutefois liés à l'ancienneté de service et ne profitent pas aux jeunes parents.

L'horaire mobile est fréquent dans les services administratifs, mais il n'est pas considéré comme applicable au travail posté.

Le harcèlement sexuel figure seulement dans les conventions collectives d'un seul employeur et aucune des cinq entreprises n'a désigné explicitement une personne de confiance pour recevoir les plaintes en cas de harcèlement sexuel.

Aucune des conventions collectives analysées ne mentionne un programme d'égalité des chances et aucune des cinq entreprises n'a une politique définie dans ce domaine. Certains employeurs estiment que l'égalité des chances est déjà réalisée dans leur entreprise, à l'exception de détails mineurs qu'il faut encore corriger ; d'autres souhaitent développer les potentialités de tous leurs salariés, indépendamment de leur sexe, mais avec le souci explicite de ne pas discriminer les hommes ; et on se réfère aussi à une évolution de la société qui entraînerait automatiquement l'égalité entre femmes et hommes.

Il n'est donc pas étonnant qu'aucune convention ne fasse état d'une politique salariale visant à éliminer des discriminations cachées, qu'aucune convention n'exclue expressément des méthodes discriminatoires lors de l'embauche ou de l'avancement, qu'aucune politique d'entreprise ne vise à combattre le fait qu'au Luxembourg les femmes sont très largement surreprésentées parmi les travailleurs qui touchent le salaire social minimum.

Il n'existe pas non plus de formations spécifiques destinées à redresser la sousreprésentation des femmes dans certaines fonctions.

Et dans les entreprises qui font partie d'un groupe multinational, l'égalité des chances entre femmes et hommes ne constitue pas un thème dont on s'inspirait d'un pays à l'autre.

### **... mais il existe certaines ouvertures vers une politique d'égalité des chances**

Les dispositions mises en oeuvre ont donc surtout pour objet d'aider les femmes à mieux s'adapter à un monde professionnel donné, sans mettre en cause les mécanismes structurels qui continuent à renforcer la prédominance des hommes et une culture d'entreprise basée sur des valeurs masculines.

Il existe cependant des indices permettant de conclure à certaines ouvertures vers une politique d'égalité des chances.

Ainsi, j'ai répertorié dans chacune des conventions analysées non pas une, mais plusieurs dispositions qu'on ne retrouve pas communément dans toutes les conventions collectives. J'en

déduis que ces employeurs ont une certaine sensibilité pour des innovations sociales. J'ai pu entrevoir cette sensibilité également lors des entrevues avec les employeurs, entrevues qui m'ont d'ailleurs été accordées avec grande amabilité et à brève échéance malgré la période des vacances.

La plupart de mes interlocuteurs n'ont pas manqué de souligner les pressions économiques qui mettraient un frein à toutes innovations entraînant de nouveaux coûts, à moins que ceux-ci puissent être compensés par des économies dans d'autres domaines. Mais en principe, ils se sont déclarés prêts au dialogue pour négocier éventuellement d'autres dispositions ou des formes plus généreuses ou plus flexibles quant à l'interface famille / travail, au temps de travail et au harcèlement sexuel.

Le secteur semi-public occupe de toute façon une position à part puisqu'il sera implicitement touché par les actions positives que la Ministre de la Promotion Féminine se propose de réaliser dans la Fonction Publique, mais qui ne se sont pas encore concrétisées à l'heure actuelle.

Certaines expériences faites dans les cinq entreprises sont particulièrement précieuses pour faciliter la généralisation de mesures que d'autres employeurs hésitent encore à introduire. Ainsi, il importe de relever que ni la garantie de réemploi après un congé d'éducation d'une année, ni l'organisation du travail à temps partiel, ni l'introduction de différentes formules de travail à temps partiel avec des degrés d'occupation adaptés aux convenances personnelles des salariés ne sont considérées comme problématiques par les employeurs interrogés. Il est également intéressant de noter qu'au moins un employeur a autorisé le travail à temps partiel de personnes occupant des postes de dirigeants, en l'occurrence des gérantes de grands magasins, et que cette expérience est jugée positive.

Malgré une opposition formelle contre les discriminations positives (perçues, à tort, comme traitement préférentiel accordé à des femmes au détriment d'hommes plus compétents) et malgré un grand souci de ne pas discriminer les hommes ou de heurter les sentiments du personnel masculin, plusieurs entreprises ont néanmoins commencé à faire des efforts ciblés pour développer les potentialités des femmes et pour leur faciliter l'accès à des postes de décision. Ces efforts méritent d'être reconnus et encouragés, car ils peuvent constituer le premier pas vers une vraie politique d'égalité des chances - à condition bien sûr que les revendications des syndicats et le climat social ambiant visent dans cette direction.

J'aimerais terminer sur une observation faite lors des entretiens avec les employeurs et dont je pense qu'elle pourra contribuer à accélérer les politiques d'entreprises en matière d'égalité des chances: les employeurs sont soucieux de mettre en valeur les acquis de leurs propres politiques sociales, ils ne sont pas insensibles à ce qui se passe dans d'autres entreprises - à l'étranger, mais surtout au Luxembourg - et des propositions d'innovations leur semblent plus faciles à envisager si on les illustre par des exemples de bonne pratique existant ailleurs. J'estime donc qu'il serait utile que soit un organisme indépendant, soit les syndicats fassent un inventaire régulièrement actualisé des dispositions conventionnelles susceptibles de promouvoir l'égalité des chances et que ces informations soient facilement accessibles à un grand nombre de personnes potentiellement intéressées. Un site sur Internet me semblerait particulièrement bien convenir à cette fin.

## Relevé des annexes

- a Loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel
- b Extraits de la convention collective de travail de Match Luxembourg S.A.
- c Extraits de la convention collective de travail de Courthéoux S.A.
- d Déclaration d'intention de Match / Courthéoux S.A.
- e Extraits de la convention collective de travail de Monopol S.A.
- f Extraits des conventions collectives de travail de Du Pont de Nemours (Luxembourg) S.A.
- g Extrait du bulletin « Prisma » 3/96 de Du Pont de Nemours (Luxembourg) S.A.
- h Extraits de la convention collective de travail de l'Entente des Foyers de Jour a.s.b.l.
- i Extraits des conventions collectives de travail de l'Entente des Hôpitaux Luxembourgeois a.s.b.l.

## **Bibliographie**

Convention collective de travail de Match Luxembourg S.A.  
(1.1.96 - 31.12.96)

Convention collective de travail de Courthéoux S.A.  
(1.1.95 - 31.12.96)

Convention collective de travail de Monopol S.A.  
(1.4.94 - 31.3.96)

Conventions collectives de travail de Du Pont de Nemours (Luxembourg) S.A.  
(1.6.94 - 31.12.95)

Convention collective de travail de l'Entente des Foyers de Jour a.s.b.l.  
(1.6.89 - 31.5.90)

Conventions collectives de travail de l'Entente des Hôpitaux Luxembourgeois a.s.b.l.  
(1.8.93 - 31.7.96)

Cockburn C., Blockierte Frauenwege - Wie Männer Gleichheit in Institutionen und Betrieben verweigern, Hamburg 1993, ISBN 3-88619-212-1

Feiereisen M., Droit du Travail au Grand-Duché de Luxembourg, Editions Promoculture, Luxembourg 1995, ISBN 2-879774-011-8

Frauen überdenken die Arbeitswelt, CID-Femmes / FNCTTFEL-Fraen / LCGB-Femmes / OGBL-Fraen, Luxembourg 1996

Les Femmes au Grand-Duché de Luxembourg no 2 : Egalité des Chances entre les femmes et les hommes, Ministère de la Famille et de la Solidarité, Luxembourg 1993

Positive Action Coordinating Group, Reconciling Work Family and Social Life - A Good Practise Guide, European Commission / Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, June 1996

**Note** : on peut se procurer des exemplaires des annexes en s'adressant à :

**Fondation européenne pour l'amélioration  
des conditions de vie et de travail**

Information Centre

Wyattville Road

Loughlinstown

Co. Dublin

Irlande

Téléphone : +353 1 204 31 00

Télécopie : +353 1 282 64 56

E-mail : [postmaster@eurofound.ie](mailto:postmaster@eurofound.ie)