



Luxembourg, le 20 avril 2006

POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

1) PRÉAMBULE

Le Centre de traduction (le Centre) adhère sans réserve au principe d'égalité des chances pour tous ses agents, que ce soit par le biais de ses pratiques, de ses politiques ou encore de ses procédures en matière d'emploi. Il s'engage à établir un cadre de travail respectueux des différences de genre, de situation de famille, d'âge et de handicap (infirmité physique et/ou mentale qui affecte les performances professionnelles dans des limites raisonnables), d'orientation sexuelle, d'origine ethnique et de convictions philosophiques ou religieuses.

La politique du Centre repose sur un modèle de bonnes pratiques définies pour étayer une éthique de travail permettant à tout agent de réaliser pleinement son potentiel. Le Centre s'assurera, par le biais des procédures en vigueur et en répondant aux obligations lui incombant en vertu du Statut des fonctionnaires, qu'aucun agent ni aucun candidat à un emploi n'est traité de façon inéquitable en raison de son genre, de sa situation de famille, de son âge, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son origine ethnique ou de ses convictions religieuses en ce qui concerne le recrutement et la sélection, la formation/le développement, la rémunération et les conditions de travail ainsi que les opportunités de développement de carrière et de promotion.

2) BASE JURIDIQUE

Le Centre, en tant qu'employeur, est tenu de veiller à ce que tout agent soit, en toutes circonstances, traité équitablement sur son lieu de travail. Il est tenu d'adopter les mesures applicables en vertu du Statut des fonctionnaires, des règlements de l'Union européenne et/ou du droit luxembourgeois en vigueur dans ce domaine (voir l'annexe I).

3) OBJECTIFS

La politique du Centre vise à promouvoir une réelle égalité des chances pour tous les agents. Son but est d'intégrer dans les procédures et actions une meilleure prise en compte des besoins et aspirations de tout son personnel. À cet effet, il se propose de créer les conditions d'une plus grande égalité des chances pour tous ses agents face à leurs contributions respectives au développement du Centre et de son environnement de travail et social.

4) CHAMP D'APPLICATION

La présente déclaration de principes s'applique à l'ensemble du personnel permanent et temporaire, actuel et futur, y compris les agents auxiliaires et contractuels.

5) RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION

a) Recrutement

Toutes les publications de postes vacants contiendront des déclarations positives affirmant que le Centre pratique l'égalité des chances.

Tous les postes vacants dans le Centre seront ouverts à tous les candidats suffisamment qualifiés, conformément au Statut des fonctionnaires et aux décisions internes adoptées en la matière.

Toutes les procédures de recrutement, toute la documentation et toutes les communications de notoriété associées seront dénuées d'éléments discriminatoires et encourageront tous les candidats potentiels à présenter leur candidature.

Toutes les procédures de sélection du personnel seront conçues afin d'offrir à tous les candidats des chances égales de réussite.

Le Centre veillera, autant que possible, à ce qu'un équilibre existe dans tous les jurys de sélection, s'agissant de l'âge et du genre.

Les jurys de sélection recevront de la section «Ressources humaines» des informations appropriées et suffisantes sur les bonnes pratiques d'entretien et sur la prévention de la discrimination.

b) Conditions de travail

Le Centre s'engage à fournir un cadre de travail identique aux agents à conditions égales. Tout agent sera encouragé et soutenu par tous moyens pratiques pour lui permettre de concilier vie professionnelle et engagements familiaux.

La flexibilité du temps de travail est prévue par l'employeur pour aider le personnel à atteindre un équilibre entre travail et responsabilités sociales.

c) Développement de carrière et promotion

Le Centre s'engage à maintenir un environnement qui accroît les compétences et l'expérience de son personnel en créant des opportunités d'apprentissage et en proposant des actions de formation et de développement. L'égalité d'accès à des formations appropriées pour l'ensemble du personnel en fonction des besoins et des disponibilités budgétaires fait partie intégrante de cet engagement.

La sélection pour la formation et le développement se fera sans tenir compte du genre, de la situation de famille ou d'un quelconque autre facteur non pertinent.

Les cours de formation «en interne» ou «locaux» seront préférés à la formation «externe» car ils facilitent une plus grande participation des salariés ayant des obligations familiales ou autres qui les empêchent de s'absenter de leur domicile.

Le plan de formation élaboré par le Centre comprendra des modules sur l'égalité des chances axés particulièrement sur l'évaluation des performances et le développement de carrière.

Les besoins de formation des groupes sous-représentés seront pris en compte lors de l'élaboration des programmes de formation. Des cours de formation visant à développer le potentiel du personnel, en fonction des besoins des différentes catégories, seront inclus dans le plan.

Le directeur veillera à ce que les propositions de promotion soient élaborées en offrant au personnel des chances égales au plan de la progression de carrière.

d) Rémunération

Le Centre s'engage à fournir à tout le personnel une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

e) Environnement de travail

Le Centre s'engage à créer un environnement de travail adapté aux besoins spécifiques du personnel et des visiteurs handicapés.

6) RESPONSABILITÉ DU PERSONNEL

Il est entendu que la mise en œuvre d'une politique d'égalité requiert également des membres du personnel qu'ils assument leurs responsabilités dans ce domaine, tant à titre individuel que collectif.

7) RÉCLAMATIONS

Les doléances du personnel concernant les questions découlant de cette politique feront l'objet d'une enquête. À cette fin, le directeur du Centre nomme un correspondant «Égalité des chances». Il garantit l'indépendance de ce correspondant.

8) LANGUES

Le Centre s'engage à établir tous les documents dans une formulation neutre quant au genre.

9) PARTICIPATION AU PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION

En associant le personnel à la prise de décision par l'information, la discussion et la consultation, le Centre recherchera une représentation équilibrée en tenant compte particulièrement du genre et de l'âge dans tous les conseils internes, comités, groupes, etc.

10) COMMUNICATION

Consulté sur la présente déclaration de principes, le comité du personnel du Centre l'a approuvée.

11) CONSULTATION

Un exemplaire de la présente déclaration de principes a été remis à chaque membre du personnel. Il est en outre disponible sur le site web et l'intranet du Centre.

Chaque année, le directeur du Centre présente, dans le cadre du rapport d'activité, le suivi de la politique d'égalité des chances et ses annexes.

Annexe I:

Le cadre de la politique du Centre sur l'égalité des chances est créé par les dispositions:

du traité instituant la Communauté européenne (notamment ses articles 2, 3, 13 et 119),

de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, du Statut des fonctionnaires des Communautés européennes et du régime applicable aux autres agents de ces Communautés (en particulier son article 1er *quinquies*),

du quatrième programme d'action 2004 – 2008 en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes à la Commission européenne,

de la directive 75/117/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins,

de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail,

de la recommandation du Conseil, de 1984, relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes,

de la résolution du Conseil, de 1990, concernant la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail,

de la communication de la Commission, de 2003, au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Égalité des chances pour les personnes handicapées: un plan d'action européen,

de la recommandation du Conseil, de 1992, concernant la garde des enfants, de la directive du Conseil, de 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail,

de la recommandation du Conseil, de 1996, concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision,

de la directive du Conseil, de 1996, sur le congé parental,

de la directive du Conseil, de 1997, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination,

de la loi du Grand-Duché de Luxembourg, du 8 décembre 1981, relative à l'égalité du 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.