



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité des chances

Ministère d'Etat
ENTRÉE le
22 OCT. 2018
No

Comité du Travail Féminin

Monsieur Xavier Bettel
Formateur du Gouvernement
Ministère d'Etat
Luxembourg

Luxembourg, le 18 octobre 2018

Concerne : Recommandations du Comité du Travail Féminin

Monsieur le Formateur,

Le Comité du Travail Féminin m'a chargée de vous transmettre en votre qualité de formateur des pistes de réflexion et d'action concernant l'implémentation continue de la politique nationale à l'égalité entre femmes et hommes.

Je vous prie de croire, Monsieur le Formateur, à ma parfaite considération.

La Présidente,
Viviane Jeblick

Comité du Travail Féminin

Recommandations au formateur du prochain gouvernement

Le Comité du Travail Féminin (CTF), institué par le règlement grand-ducal modifié du 27 novembre 1984, est un organe consultatif du gouvernement chargé d'étudier soit de sa propre initiative soit à la demande du gouvernement toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelle des femmes.

En sa qualité d'organe consultatif du gouvernement, il a coutume de transmettre ses recommandations au formateur.

Le présent document se base sur l'emploi féminin et la politique à l'égalité entre femmes et hommes. Il abordera les thèmes suivants :

- 1) Pauvreté/Lutte contre l'exclusion sociale
- 2) Éducation et formation
- 3) Monde économique
- 4) Prise de décision
- 5) Exercice des droits fondamentaux

1. Pauvreté et lutte contre l'exclusion sociale

Divers facteurs tels que l'écart de salaire, la surreprésentation des femmes parmi les bénéficiaires du salaire social minimum, la persistance de comportements stéréotypés dans le domaine de la prise en charge bénévole ou indemnisée à un faible niveau des enfants et des personnes dépendantes font que les femmes sont de facto plus exposées que les hommes au risque de pauvreté.

1.1. Pauvreté des familles monoparentales

Le problème de pauvreté des familles monoparentales n'est toujours pas suffisamment abordé. Les indicateurs de risque de pauvreté 2003-2016 du STATEC¹ démontrent que le taux relatif aux familles monoparentales est passé de 25,2% en 2003 à 46% en 2016 (!), de loin le taux le plus élevé par rapport aux autres compositions de ménage. D'autre part ce taux se situe au 3^e rang des taux les plus élevés au niveau de l'Union Européenne et dépasse de loin la moyenne de cette dernière².

L'impact financier de perte du statut de marié/partenaire mérite également d'être analysé plus en profondeur afin de délivrer une information complète. Ainsi et à titre d'exemple, une mère célibataire qui a un revenu imposable de 80.000€/an paie 21.088€ d'impôts. Un couple qui a le même revenu paie 8.309€, soit 2,5 fois moins d'impôts³.

Dans l'esprit de vouloir garantir une indépendance financière à toutes les catégories de ménages, il est impératif de compléter d'urgence la réforme fiscale par une révision des classes d'impôt actuelles dans la perspective d'une individualisation.

1.2. REVIS

Comme déjà énoncé à l'avis du CTF relatif au projet de loi "REVIS", il réitère sa revendication de réviser la majoration du montant de base pour chaque enfant vivant dans un ménage monoparental. En effet, et suivant le tableau comparatif par rapport au mécanisme d'immunisation des revenus repris à l'avis du Conseil d'Etat, maintes personnes avec un revenu inférieur au salaire social minimum ne profiteront finalement pas de cette majoration à cause du nouveau mécanisme d'immunisation.

Il s'agit de personnes avec contrat de travail à temps partiel, surtout de femmes, pour lesquelles c'est un fait qu'elles ne pourront pas probablement pas augmenter leur activité et ce pour plusieurs raisons:

- leur employeur actuel n'a pas la possibilité d'augmenter leur temps de travail;
- leurs horaires de travail ne permettent pas un deuxième emploi à temps partiel;
- la garde de leur(s) enfant(s) ne peut pas être garantie pour plus d'heures de travail.

Sont surtout concernées les personnes travaillant dans des secteurs à horaires très variables et/ou tardifs, tels que HORECA, nettoyage ou encore le commerce. Si ces personnes ne peuvent pas recourir à des membres de famille pour la garde de leur(s) enfant(s), elles ne pourront pas non plus les placer dans une crèche, alors que les horaires d'ouverture de ces dernières ne sont généralement pas compatibles avec

1

https://statistiques.public.lu/stat/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=12957&IF_Language=fra&MainTheme=3&FldrName=1&RFPPath=29

² EU-SILC, Calculations Anne-Catherine Guio, LISER

³ Etude LISER: Précarité des femmes au Luxembourg 2018

ceux desdits secteurs. Les places disponibles, tant dans les crèches qu'auprès des assistant/es parentaux sont aussi encore souvent limitées.

Il s'ensuit qu'une mère seule qui arrive à augmenter son temps de travail par le nouveau système d'activation pourra tout à fait se retrouver dans la situation d'avoir à sa disposition un revenu inférieur par rapport à celui avant ladite augmentation de temps de travail à cause des frais à déboursier pour la garde de son/ou de ses enfants.

Le CTF déplore que les montants retenus ne sortent pas certaines communautés domestiques de la précarité alors qu'ils restent inférieurs au seuil de risque de pauvreté. A titre d'exemple: le cahier économique N° 122 du Statec relatif au budget de référence détermine ce dernier à 2623€ net pour une femme avec une fille de 14 ans.

2. Éducation et formation

Le CTF insiste sur l'urgence d'appliquer une approche axée sur le genre dans l'orientation professionnelle en combattant les stéréotypes. Il en va de même dans le domaine de l'éducation. Il faut définitivement sortir des parcours vers l'emploi qui enferment les garçons et les filles dans des professions stéréotypées. Une telle manière de procéder fait obstruction à l'épanouissement des talents réels des jeunes femmes et des jeunes hommes. Par ailleurs, le coût d'une telle orientation stéréotypée est ressenti plus tard, lorsque des jeunes filles et garçons dirigés vers des professions où ils ne peuvent pas développer leurs talents, changent de secteur (ceci constitue le meilleur des cas) ou s'enlisent dans des incapacités de travail (ceci constitue le pire des cas).

Lorsqu'on parle de stéréotypes dans le monde éducatif, force est de constater que la majorité du corps éducatif et enseignant est constituée de femmes. Le CTF regrette cet ordre des choses qui perpétue les stéréotypes. Le CTF demande à ce que dans le domaine éducatif et scolaire, une représentation équilibrée soit poursuivie et favorisée.

Le CTF est d'avis qu'il est essentiel d'instaurer des modules obligatoires spécifiques visant à former le personnel enseignant à l'approche intégrée du genre dans la formation initiale de l'ensemble du corps enseignant et de tout type de formateur tant public que privé. Ainsi, les ministères respectifs devraient intégrer cette formation dans les programmes de formation.

De l'avis du CTF, le gouvernement devrait inciter l'Université du Luxembourg à mener des recherches sur le genre afin d'approfondir l'analyse de la construction et des effets des stéréotypes vécus et véhiculés par les femmes et les hommes et de pouvoir élaborer de nouveaux outils dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes.

3. Monde économique

3.1. Le taux d'emploi féminin

Le CTF constate que le taux d'emploi féminin continue d'augmenter. En 2016, il se situait à 65,1% contre 53,8% en 2000.⁴ Selon les statistiques de l'Organisation de Coopération et de développement Economiques (OCDE), au quatrième quarta de 2015, au Luxembourg, le taux d'emploi masculin se situait à 71,3% alors que le taux d'emploi féminin était de 60,8%, soit une différence d'environ 10 points. Si on considère ce taux en équivalent temps plein (ETP), la différence augmente fortement. En effet, nous notons alors un taux d'emploi masculin de 71,8% et un taux d'emploi

⁴ Cahier économique 123, 2017, du Statec, page 42

féminin de 51,4%. Bien entendu, ces chiffres s'expliquent par le temps partiel, lequel se conjugue toujours au féminin. En effet, alors que la part des actifs qui travaillent à temps partiel en 2015 était de 5,2%, celle des femmes actives se situait à 26,7%. Plus d'un quart des femmes salariées ont donc des emplois à temps partiel.⁵

En général, le CTF invite à appliquer les directives européennes sur l'accès à l'emploi, notamment celle du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)⁶.

Afin d'augmenter le taux d'emploi féminin, différentes pistes d'action sont envisageables:

- Prévoir pour toutes les personnes qui quittent le marché du travail ou qui réduisent leur temps de travail, une information personnelle ciblée sur la nécessité d'une couverture intégrale au niveau de la sécurité sociale;
- passer à un système individualisé dans la fiscalité, voire abolir le système de la carte d'impôt additionnelle;
- maintenir et développer des abattements qui peuvent être incitatifs à la création d'emplois (ex. : création d'emplois de proximité, personnel de ménage, garde enfants, garde personnes dépendantes);
- étendre les abattements (charges extraordinaires) prévus pour l'emploi de personnel de ménage aux services fournis par des prestataires du secteur (jugement tribunal administratif du 25 mars 2009, n° du rôle 24602);
- analyser les répercussions des politiques familiales en place sur le taux d'emploi féminin;
- adapter la législation actuelle sur le travail à temps partiel aux réalités et demandes existantes dans la pratique, afin que des aménagements de postes, tels que le job sharing ou la possibilité pour le salarié d'étendre son temps de travail sur l'année afin d'être libre pendant les vacances scolaires des enfants;
- favoriser le développement du télétravail.

3.2. Le travail à temps partiel

En 2012, sur l'ensemble des personnes travaillant à temps partiel, 86,8% étaient des femmes.⁷ Ce taux était de 79% en 2014⁸, tandis que, le travail à temps partiel féminin passe de 35,9 à 39%.

Pour les femmes, le "choix" en faveur d'un travail à temps partiel n'est souvent pas volontaire, mais dépend de la situation familiale (enfants, proche dépendant, ...) et de l'offre d'emplois. Il serait simpliste de conclure que le taux de travail à temps partiel augmente avec l'âge à cause de revenus souvent confortables des ménages. Ce n'est probablement pas un hasard que le taux de temps partiel à la branche d'activité "santé humaine et action sociale" est au-delà de 50% et celui des femmes âgées entre 35 et 60 ans entre 45 et 50%, alors que c'est plutôt fréquent qu'à cette tranche d'âge un parent nécessite des soins. Une analyse plus approfondie des raisons du choix d'un temps partiel s'impose.

Bien entendu, le travail à temps partiel peut permettre une conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Toutefois, il convient de faire en sorte que l'option de cette forme

⁵ Plateforme JIF, 2018

⁶ Directive 2006/54/CE

⁷ Regards sur l'emploi à temps partiel, Statec, Octobre 2013

⁸ Bulletin du Statec 1, 2017, page 54

de travail, et des conséquences liées, soit un choix pleinement assumé au courant d'une carrière professionnelle. A ces sujets, voir également point 3.8.

3.3. Modes de garde d'enfants et de personnes dépendantes

En ce qui concerne les modes de garde d'enfants et de personnes dépendantes, le CTF recommande :

- de faire rapidement un état des lieux des modes de garde d'enfants et des horaires et décider d'un plan d'action national (sur base de critères géographiques et démographiques);
- l'extension et le renforcement du service « Krank Kanner »; ce service créé en 1988 met à disposition des parents pendant la période certifiée de maladie de leur enfant une personne qui garde leur enfant moyennant une participation financière proportionnelle au revenu. Par cette aide, le service vient non seulement au secours de parents qui ne disposent pas d'un réseau familial approprié, mais il facilite aussi de manière significative la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles et évite des absences des parents de leur lieu de travail;
- la création de modes de gardes d'enfants avec des horaires permettant l'accueil pendant la nuit ou le weekend pour les salarié-e-s travaillant à ces horaires. De tels services répondraient à un besoin réel existant au niveau d'un grand nombre de salarié-e-s;
- le développement de modes de garde à horaire continu, adaptés à l'horaire de travail des parents;
- compléter la loi modifiée du 15 décembre 2017 portant réglementation de l'activité d'assistance parentale en ce qui concerne le droit au chômage, alors qu'en cas de résiliation de bail, l'assistant/e parental/e doit trouver une nouvelle habitation répondant aux critères requis, est obligé/e de demander un nouvel agrément et ne touche actuellement pas de chômage avec l'argument qu'une résiliation de bail ne correspond pas aux critères définis par l'article L 525-1 du Code du Travail;
- le développement et la création de structures d'accueil supplémentaires pour personnes âgées dépendantes;
- la création ou l'extension d'un service soutenant et soulageant les aidants informels (majoritairement des femmes);

Ces points sont importants en vue d'éviter du travail non déclaré qui est négatif tant pour le/la travailleur/euse même, tant pour la sécurité sociale qui perd des cotisations, que pour les personnes qui doivent avoir recours à des situations de garde hors contrôle de qualité. Ceci vaut aussi bien pour la garde d'enfants que pour les aides aux personnes dépendantes.

3.4. Ségrégation horizontale et verticale du marché de l'emploi

Ségrégation horizontale

Le CTF recommande au gouvernement de promouvoir les mesures existantes visant l'engagement de personnes du sexe sous-représenté telles que prévues dans le Code du Travail de façon à produire l'évolution vers un équilibre des genres dans tous les secteurs de l'économie, privés et publics.

Malheureusement ces mesures ne sont pas connues et il y a lieu de lancer une dynamique à ce niveau.

Ségrégation verticale

Le CTF se rallie aux conclusions du Rapport 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union Européenne⁹ et demande au gouvernement:

- de continuer, voire augmenter les actions visant à promouvoir une participation équilibrée des deux sexes à la prise de décision;
- d'évaluer les stratégies adoptées par d'autres Etats;
- de soutenir activement la mise en place de réseaux de bonnes pratiques.

3.5. Affiliation du personnel domestique

Le CTF recommande au gouvernement de favoriser l'affiliation aux institutions de la sécurité sociale pour le personnel domestique en donnant aux ménages-employeurs la possibilité de déduire intégralement de leur revenu imposable les charges pour personnel domestique déclaré selon la procédure classique. Cette approche aurait des avantages à plusieurs niveaux:

- le traitement équitable du personnel de ménage indépendamment de son employeur (ménage ou entreprise du secteur privé) aussi bien au niveau de la sécurité sociale qu'au niveau fiscal;
- la réduction du travail clandestin par l'incitation des ménages à déclarer leur personnel domestique en vue de la déduction intégrale des charges au niveau fiscal;
- la promotion de l'emploi féminin en donnant la possibilité aux ménages de déduire du revenu imposable les charges pour frais domestiques et ainsi inciter les deux partenaires à rester actifs sur le marché du travail.

3.6. Protection de la femme enceinte

Au lieu d'accorder des dispenses de travail quasi systématiquement dans certains secteurs aux femmes enceintes ou en vue d'éviter des mises en incapacité de travail quasiment automatiques, il faut réfléchir à mieux encadrer les femmes enceintes au lieu du travail. En effet, une telle absence s'ajoutant au congé de maternité, suivi éventuellement d'un congé parental, peut au total facilement dépasser une année ce qui est néfaste à la carrière, à la réintégration et à l'image des femmes, ce d'autant plus que la grossesse n'est pas une maladie et un arrêt de travail ne se justifie pas d'office.

3.7. Ecart salarial

Des politiques avec des objectifs clairs de lutte contre les écarts de rémunération se classent dans trois catégories:

- 1) politiques d'égalité salariale (législation d'égalité salariale, législation anti-discrimination) ;
- 2) politiques d'emploi (ségrégation entre les hommes et les femmes, la qualité des emplois, la sous-évaluation du travail des femmes, la garde d'enfants, la prise en charge des personnes dépendantes, le congé parental et sa rémunération);
- 3) politiques salariales au niveau des entreprises (réduire les inégalités en augmentant les bas salaires, en menant des négociations collectives ciblées sur le genre et en promouvant une formation adéquate des négociateurs).

Le CTF constate que le Luxembourg continue à enregistrer un écart salarial moyen en défaveur des femmes de l'ordre de 6%¹⁰.

⁹ 2017 report on equality between women and men in the European Union

¹⁰ Bulletin du Statec 1, 2017, page 5

Il prend note que le salaire annuel médian selon l'âge¹¹ et selon l'ancienneté¹² est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, à l'exception de la tranche d'âge 55+ et une ancienneté de 20 ans ou plus. Il est également intéressant de voir que les salaires moyens et médians sont tous deux plus élevés chez les femmes en cas de couverture par convention collective¹³. Le CTF salue cette évolution positive et demande au gouvernement de continuer la politique de sensibilisation, notamment par les points suivants :

- promouvoir une évaluation neutre en termes de genre;
- aider les familles à mieux concilier les responsabilités professionnelles et familiales;
- fournir un calendrier et des objectifs chiffrés afin de réduire les écarts de salaire;
- rehausser la question des écarts de salaire dans les questions relatives à l'emploi;
- soutenir plus explicitement la négociation collective en tant qu'outil majeur du renforcement de la position des femmes sur le marché du travail;
- combattre les discriminations entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel.

3.8. Régimes des pensions

Le CTF regrette que l'assurance pension n'inclue pas l'individualisation obligatoire et encourage le gouvernement à ce faire. Il salue la campagne de sensibilisation qui a été lancée en septembre 2013¹⁴, mais il faudrait analyser si cette campagne a eu des effets positifs et intensifier, le cas échéant, la sensibilisation par exemple par l'envoi d'un courrier individuel systématique à adresser à chaque salarié-e qui réduit ou interrompt sa carrière professionnelle. Ce courrier devrait renseigner sur les répercussions de la réduction ou de l'interruption de carrière sur la constitution de droits directs à pension.

De même, il pourrait être envisagé que les employeurs fournissent la même information aux salariés demandant une réduction du temps de travail.

En vue d'une politique d'équité au niveau des personnes actives sur le marché de travail, le CTF recommande au gouvernement de lever le seuil de cotisation pour la sécurité sociale des conjoints-aidants au même niveau que celui des chefs d'entreprises, c.-à-d. à 5 SSM au lieu de le limiter à 2 SSM pour les conjoints-aidants (en majorité des femmes) et de mettre en compte le surplus éventuel à l'assuré principal.¹⁵

Le CTF rappelle qu'il avait proposé en 2006 et 2013 de faire un bilan des mesures visant la constitution de droits personnels dans la sécurité sociale et, le cas échéant, de faire des propositions de futures réformes dans le système de la sécurité sociale. Le CTF émet cette même recommandation au formateur du gouvernement. Le CTF demande d'être associé, suivant les modalités à définir, à telle analyse.

Dispositions anti-cumul dans le domaine des pensions

Le CTF recommande d'analyser dans une perspective d'équité les dispositions anti-cumul, qui pénalisent les couples où chaque partenaire dispose d'un revenu professionnel propre et ayant cotisé à deux par rapport aux couples disposant d'un

¹¹ Bulletin du Statec 1, 2017, page 18

¹² Bulletin du Statec 1, 2017, page 21

¹³ Bulletin du Statec 1, 2017, page 46

¹⁴ http://www.mss.public.lu/actualites/2013/09/art_campagne_cnap/flyer_campagne_pension.pdf

¹⁵ Article 242 du Code de la Sécurité sociale

seul revenu professionnel cotisable, mais combiné à d'autres revenus. Ce problème pourrait être résolu par une augmentation du plafond cotisable.

4. Prise de décision

Selon le « Gender equality Index »¹⁶ établi par l'Institut Européen pour l'Égalité entre les hommes et les femmes, le Luxembourg se situe en 5ème position pour ce qui est du savoir ; ce qui confirme la présence de femmes formées dans notre pays. Or, pour ce qui est du partage du pouvoir, le Luxembourg se retrouve en 14ème¹⁷ position parmi les états membres.

Le CTF demande au gouvernement d'encourager la participation équitable des femmes et des hommes à la prise de décision tant dans le secteur privé que public, tout en prenant en compte l'hétérogénéité des secteurs et la spécificité du Luxembourg en tant qu'économie ouverte.

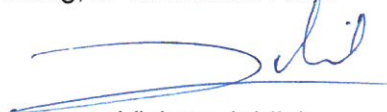
5. Exercice des droits fondamentaux

Le CTF encourage vivement le gouvernement à suivre les recommandations¹⁸ émises par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes suite à l'examen des sixième et septième rapports périodiques combinés du Luxembourg sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

Afin de rendre plus effectifs les instruments juridiques qui visent à assurer l'égalité de traitement entre femmes et hommes, le CTF invite le gouvernement à les intégrer de façon visible aux cursus des professions juridiques.

Considérant qu'un grand nombre de victimes de discriminations hésitent à s'adresser à la justice, le CTF recommande de promouvoir le Centre pour l'Égalité de traitement et ses actions encore trop peu connus.

Luxembourg, le 18 octobre 2018



Viviane Jeblick
Présidente



Simone Geimer
Secrétaire

¹⁶ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison/knowledge/bar>

¹⁷ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison/power/bar>

¹⁸ CEDAW/C/LUX/CO/6-7 – Concluding observations on the combined sixth and seventh periodic reports of Luxembourg