MINISTÈRE DE LA PROMOTION FÉMININE

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

LES FEMMES

ET LE

MARCHE DE L'EMPLOI

Actualisation 2001

MARS 2002

MINISTÈRE DE LA PROMOTION FÉMININE

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

LES FEMMES

ET LE

MARCHE DE L'EMPLOI

Actualisation 2001

MARS 2002

Edité par et disponible au

Ministère de la Promotion Féminine
L-2921 Luxembourg
Tél. : 478 58 14
Fax : 24 18 86
www.mpf.lu
e-mail : promotionfeminine@mpf.etat.lu

Etude réalisée par le CEPS/INSTEAD
Eric GUASTALLI
Blandine LEJEALLE
Nathalie LORENTZ

ISBN 2-919876-41-4

Remerciements

Ce document est le résultat de l'actualisation d'une étude déjà réalisée en 1997 et en 1999. Il permet de compléter une série statistique de la situation des femmes sur le marché de l'emploi au Luxembourg. L'approche est cependant nouvelle puisqu'elle offre plus qu'une analyse descriptive de la situation des femmes en proposant une analyse dynamique des facteurs de la sous-représentation des femmes sur le marché de l'emploi. A ce titre, le plan de l'étude a été modifié en essayant toutefois de conserver la quasi-totalité des données déjà fournies dans les rapports précédents.

Nous tenons à remercier toutes les administrations et organismes ayant participé à l'élaboration de ce document : l'Administration pour l'Emploi (ADEM), l'Administration du Personnel de l'État (APE), la Banque Centrale du Luxembourg (BCL), la Chambre des Employés Privés (CEPL), la Chambre des Métiers, les Centres de Formation Professionnelle Continue (CFPC), l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS), l'Institut National de l'Administration Publique (INAP), le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MEN), le Ministère de l'Emploi et du Travail, le Ministère de la Famille, les Services à la condition féminine, le Service Central de la Statistique et des Études Économiques (STATEC), le Service National d'Action Sociale (SNAS), certaines associations féminines ainsi que tous ceux et toutes celles qui ont permis la réalisation de ce document.

Sommaire

INTRODUCTION …… 7

CHAPITRE I APERÇU GENERAL DE L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI FEMININ …… 9

1. Situation et évolution dans l'Union Européenne …… 11
2. Évolution de l'emploi féminin au cours du siècle dernier au Luxembourg …… 13
3. Évolution de l'emploi féminin salarié au Luxembourg…….. 17
   - 3.1 L'âge des salarié-e-s…….…..... 18
   - 3.2 Le pays de résidence……..…….. 19
   - 3.3 Le statut professionnel……..…… 20

Conclusion du chapitre I ……..…… 23

CHAPITRE II SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ……... 25

1. Situation des femmes ayant un emploi …… 27
   - 1.1 Les salarié-e-s ……. 27
   - 1.2 Les non-salarié-e-s ……. 69
   - 1.3 La participation des femmes aux instances de décision dans l'entreprise …….. 73
2. Situation des femmes en recherche d'emploi …….. 81
   - 2.1 La recherche d'emploi selon les données de l'ADEM …….. 81
   - 2.2 Le chômage selon les données de l'Enquête Forces de Travail du STATEC…… 84

Conclusion du chapitre II …….. 87

CHAPITRE III DÉTERMINANTS DE L'ACTIVITÉ FÉMININE 89

1. Revenus des ménages …… 91
2. Niveau de formation …….. 93
   - 2.1 La formation initiale …… 93
   - 2.2 La formation continue ……. 97
   - 2.3 L'apprentissage …… 102
3. Impact de la réglementation du travail à temps partiel ……..…… 103
4. Partage des charges familiales et domestiques …… 105
   - 4.1 L'activité professionnelle et la situation familiale des femmes …… 105
   - 4.2 Les interruptions de carrière …… 118
   - 4.3 Le partage des tâches domestiques …… 119

Conclusion du chapitre III …… 121

CHAPITRE IV POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI FÉMININ …….. 123

1. Cadre légal …….. 125
   - 1.1 Le congé parental …….. 125
   - 1.2 Le congé pour raisons familiales …… 127
   - 1.3 La loi sur la formation continue ……. 127
   - 1.4 Les actions positives et le plan d'égalité des chances dans les entreprises ……. 128
2. Mesures d'insertion et de formation …….. 128
3. Individualisation en matière de sécurité sociale et de fiscalité …….. 139

Conclusion du chapitre IV ……. 143

CONCLUSION GENERALE …….. 145

INTRODUCTION

L'économie luxembourgeoise croît à un rythme soutenu depuis 1985. Le PIB a augmenté de 7,5 % en 1999, soit à un rythme supérieur à la moyenne européenne (2,4 %). Cette croissance entraîne une création nette de l'emploi de 4,9 %, soit le deuxième meilleur résultat de l'Union Européenne, et un niveau de chômage très bas.

Depuis un certain nombre d'années, l'emploi féminin ne cesse de croître. Si, autrefois, le rôle de la femme était essentiellement celui de mère au foyer, aujourd'hui tel n'est plus le cas. Les femmes s'affirment davantage par le recours à un travail rémunéré. Il s'agit pour elles de relever un défi qui présente de multiples facettes comme la reconnaissance sur le lieu de travail et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Ceci amène incontestablement un changement dans la perception des responsabilités familiales que les femmes entendent désormais partager de façon égalitaire avec leur conjoint.

Dans tous les Etats membres, le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes quelle que soit la tranche d'âge examinée. La différence entre hommes et femmes est relativement faible avant 25-30 ans. Au-delà de 30 ans, cette différence augmente car les femmes ont alors tendance à réduire leur activité professionnelle.

Jusqu'au milieu des années 90, l'emploi des femmes ne figurait généralement pas dans l'analyse du problème du chômage européen. Ce n'est qu'à partir du sommet d'Essen en Allemagne, en 1994, qu'une plus grande attention a été accordée au rôle des femmes sur le marché du travail. Progressivement, les questions d'égalité des chances ont été introduites dans tous les débats relatifs à l'emploi dans l'Union Européenne. Suite aux conclusions du sommet extraordinaire sur l'emploi qui a eu lieu à Luxembourg en novembre 1997, un plan d'action national pour l'emploi a dû être élaboré par tous les Etats membres de l'Union. Ces plans sont composés de 4 axes, dont l'un est consacré à l'égalité des chances.

La présente étude est la troisième d'une suite d'études périodiques commanditées par le Ministère de la Promotion Féminine, avec l'objectif d'analyser, dans un intervalle de deux ans, l'emploi des femmes au Luxembourg. L'étude n'est nullement exhaustive, étant donné qu'une multitude de paramètres peut être détaillée sur le thème des femmes et de l'emploi. L'ensemble des informations collectées est rassemblé en quatre chapitres.

Le premier chapitre donne un aperçu général de l'emploi féminin dans l'Union Européenne (UE) en positionnant le Luxembourg par rapport aux autres pays de l'UE et en décrivant l'évolution de l'emploi féminin à la fin du 20ième siècle au Luxembourg.

Le deuxième chapitre concerne l'analyse sectorielle de l'emploi au Luxembourg afin de déterminer les secteurs dans lesquels les femmes exercent une activité professionnelle, les types de contrats dont elles bénéficient, le montant de leur salaire. Ce chapitre abordera également le rôle des femmes dans la prise de décision au sein des entreprises et la situation des femmes en recherche d'emploi.

Dans le troisième chapitre, sont décrites les principales raisons pouvant expliquer le faible taux d'activité des femmes au Luxembourg. Nous mettrons ici l'accent sur le niveau de revenu des ménages, le niveau de formation et le partage des charges familiales et domestiques au sein d'un couple.

Enfin, le dernier chapitre décrit les différentes mesures en faveur de l'emploi féminin comme le congé parental, la formation continue, les mesures d'insertion, les mesures de formation, les mesures anti-chômage.

Remarque : les données permettant de construire les graphiques contenus dans cette étude sont fournies en annexe ainsi que certains tableaux secondaires.

Chapitre I

Aperçu général de l'évolution de l'emploi féminin

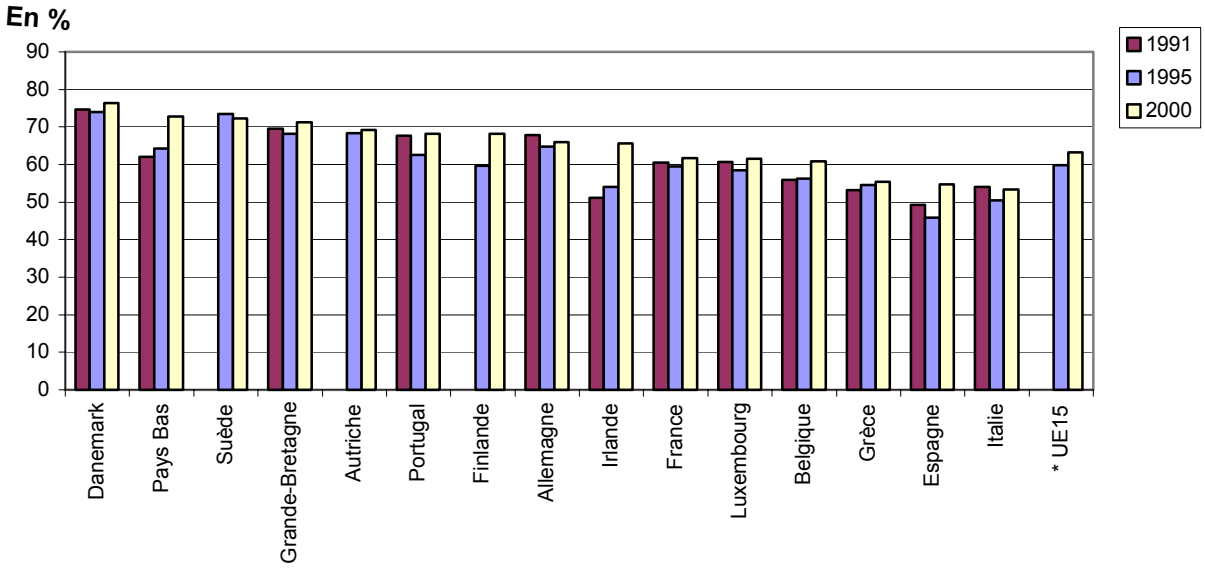
Ce chapitre fait le point sur la situation des femmes dans l'Union Européenne (UE), et permet de situer le Luxembourg par rapport aux quatorze autres pays.

1. SITUATION ET ÉVOLUTION DANS L'UNION EUROPÉENNE

Dans l'Union Européenne, le taux d'emploi[1] est très variable selon les pays, allant d'un peu plus de 50% pour l'Italie à plus de75 % pour le Danemark, la moyenne européenne étant de 63% en 2000. En Irlande et aux Pays-Bas, le taux d'emploi connaît une forte progression depuis 10 ans alors que, dans la plupart des autres pays, le taux varie peu. Quant au taux d'emploi féminin, il est en augmentation constante ces dernières années.

Le Luxembourg se positionne bien par rapport à l'UE quant à son taux d'emploi global : il est légèrement inférieur à celui de l'UE (cf. graphique).

Taux d'emploi par pays en 1991, 1995 et 2000



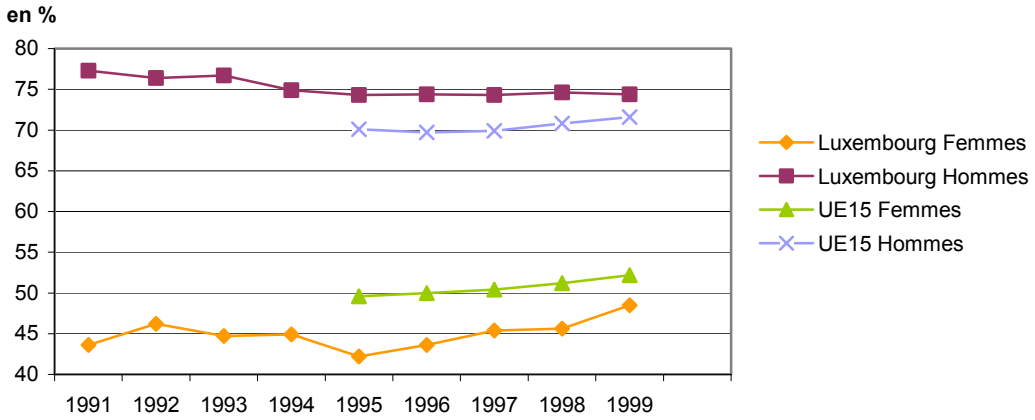
* données manquantes en 1991 pour l'UE15 car il n'y avait encore que 12 pays membres.
Source : Eurostat

Chez les femmes, le taux d'emploi est, cependant, nettement inférieur à la moyenne européenne (48,5% en 1999 contre 52,6%) bien que l'écart se réduise d'année en année.

Malgré une tendance générale à la hausse des taux d'emploi féminin dans l'ensemble des pays européens, il existe toujours des écarts importants entre les pays membres de l'UE. Alors que les taux d'emploi masculin varient de 67,1% en Italie à 81,2% au Danemark, les écarts des taux d'emploi féminin sont nettement plus importants - allant de 37,3% en Espagne à 71,6% au Danemark.

[1] Taux d'emploi = (nombre de personnes ayant un emploi / population totale) pour les 15-64 ans (définition BIT).

Évolution du taux d'emploi par sexe au Luxembourg et dans l'Union Européenne de 1991 à 1999



Source : Eurostat

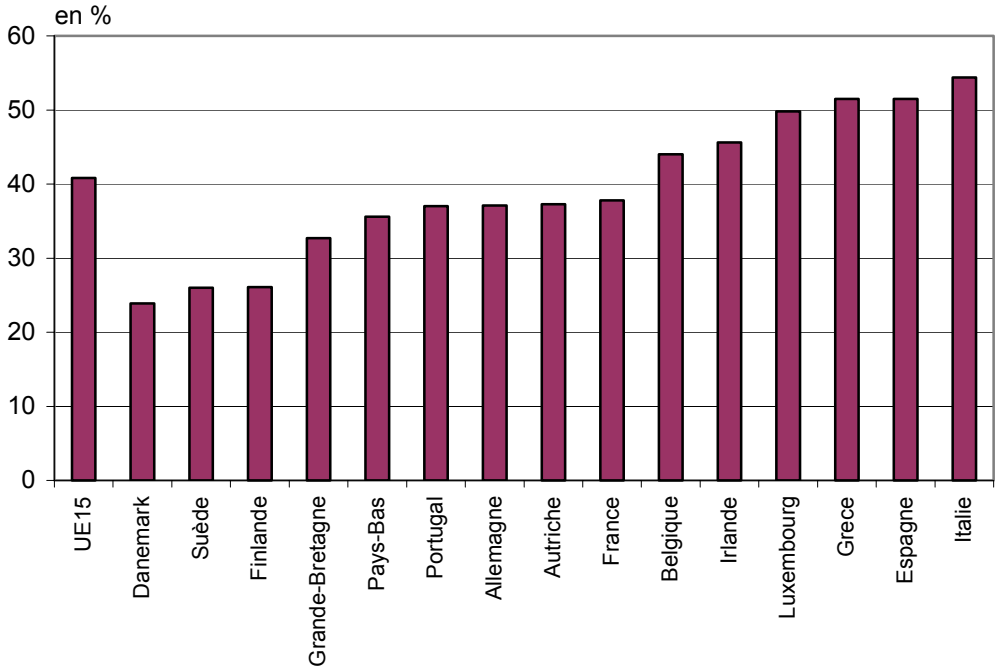
En dépit de la croissance récente des taux d'emploi des femmes dans l'ensemble des pays européens, la participation des femmes au marché du travail reste, au sein de l'UE, globalement moins élevée que celle des femmes dans d'autres pays industrialisés.

Par rapport aux autres Etats membres, la situation globale de l'emploi au Luxembourg demeure très favorable. En effet, le Grand-Duché enregistre des taux très bas pour le chômage total (2,3 % en 1999), le chômage de longue durée (0,8 %) et le chômage des jeunes (7 % chez les 15-24 ans), fruit aussi d'une politique d'activation lancée à partir de 1995 et renforcée par le PAN (Plan d'Action National en faveur de l'emploi). Cependant, le taux de chômage des femmes est deux fois supérieur à celui des hommes (3,3 % contre 1,7 % pour 1999).

D'une manière générale, le problème majeur au Luxembourg n'est pas le chômage au sens « habituel » (constitué de demandeurs et demandeuses d'emploi) mais celui de l'exclusion précoce du marché du travail d'une partie significative de la population en âge d'activité, qui est mise en « stock » dans des régimes passifs. Ceci conduit à un **non-emploi**, au sens large, évalué à 13 % de la population active.

En ce qui concerne les femmes inactives, elles se répartissent de façon inégale selon les pays. Ce sont les femmes des pays du sud de l'Europe (exception faite du Portugal) qui ont les taux d'inactivité les plus élevés contrairement aux pays nordiques (24 % d'inactives au Danemark en 1999 contre 54 % en Italie). Pour le Luxembourg, ce taux est supérieur de 10 points à la moyenne européenne.

Taux d'inactivité[1] des femmes dans les pays de l'Union Européenne en 1999



Source : Eurostat

2. EVOLUTION DE L'EMPLOI FÉMININ AU COURS DU SIÈCLE DERNIER AU LUXEMBOURG[2]

Au cours de ce dernier siècle, l'emploi féminin s'est de plus en plus développé au Luxembourg. Ce phénomène peut s'expliquer par des réformes et des lois apparues dans le milieu scolaire en faveur des femmes.

Ce n'est qu'en 1911 que la loi a créé deux lycées de jeunes filles, mais avec des programmes différents de ceux des garçons. Il a fallu attendre 1968 pour que l'enseignement devienne commun aux deux sexes, ce qui a permis d'absorber rapidement le retard des filles.

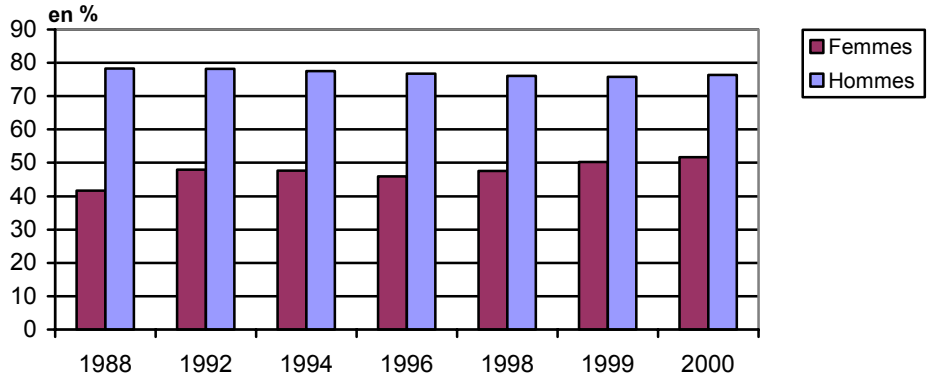
L'emploi féminin s'est maintenu à un niveau relativement élevé aussi longtemps que les entreprises familiales étaient répandues. Suit une période où le recul de ces entreprises dans l'économie engendre une régression du nombre de femmes participant à la vie économique.

[1] Taux d'inactivité = (nombre de personnes inactives et chômeurs / population totale) pour les 15-64 ans.
[2] Extrait de : L'économie luxembourgeoise au 20e siècle , STATEC, Edition Le Phare, 1999, P.184-247.

Dans une troisième phase, leur entrée sur le marché du travail en tant que salariées aboutit à une montée de l'emploi féminin. Cette tendance est encore renforcée par le fait que les femmes n'abandonnent plus automatiquement toute vie professionnelle après le mariage et la venue d'enfants ou qu'elles y retournent plus souvent une fois que les enfants ont grandi.

L'activité professionnelle féminine salariée démarre donc véritablement au-delà de 1970 (29,4%). De 1988 à 1992, le taux d'activité[3] féminin passe de 41,7 % à 47,5%. Depuis 1992, ce taux est resté relativement stable. Il est de 52 % en 2000.

Evolution du taux d'activité par sexe entre 1988 et 2000



Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC

Les femmes luxembourgeoises (48%) sont légèrement moins actives que l'ensemble des femmes résidantes au Luxembourg en 2000. Seules les Allemandes, les Italiennes et les Yougoslaves sont moins actives que les Luxembourgeoises (respectivement 47%, 41% et 31%). Ce sont les Belges, suivies des Portugaises et des Françaises, qui sont les plus actives.

Taux d'activité par sexe et par nationalité en 2000

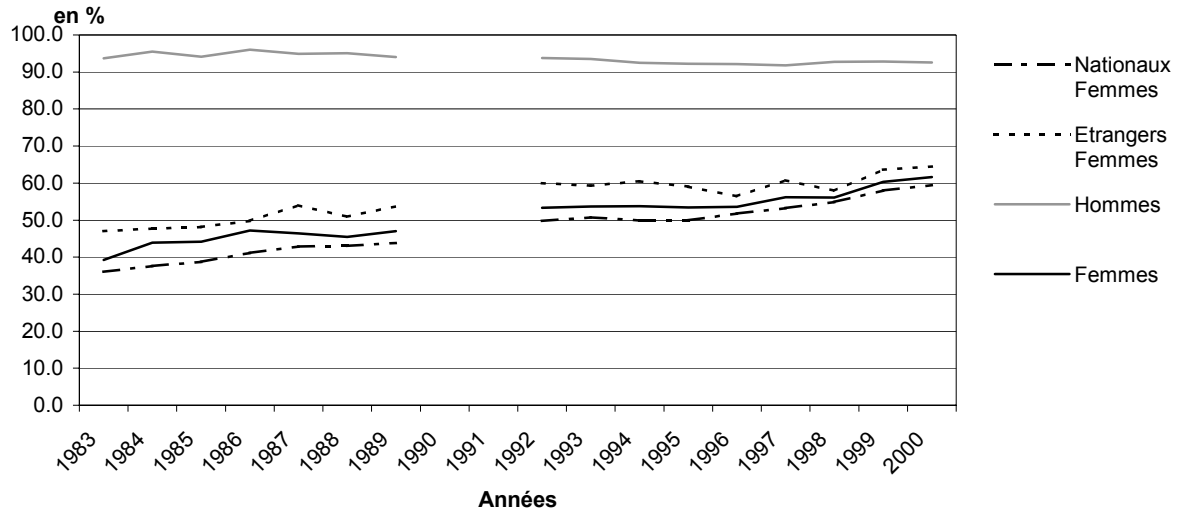
Pays	Hommes	Femmes	Ensemble
Luxembourg	75,9	**47,9**	62,9
Portugal	79,5	**63,1**	71,1
Italie	68,9	41,4	56,2
France	84,3	58,1	69,9
Belgique	77,6	**65,0**	70,7
Allemagne	73,2	46,7	59,3
Yougoslavie	68,6	**31,4**	50,9
Autres	78,3	58,1	67,0
Ensemble	76,4	51,7	64,2

Source : Enquête Forces de Travail 2000 - STATEC

[3] Taux d'activité = (nombre de personnes ayant un emploi et chômeurs / population totale) pour les 15-64 ans.

Les données du STATEC analysées ci-dessous confirment que les femmes ont travaillé de plus en plus fréquemment ces dernières années. On constate également que les femmes de nationalité étrangère sont plus souvent actives professionnellement que les Luxembourgeoises, même si l'écart semble diminuer ces dernières années pour les femmes de 25 à 54 ans.

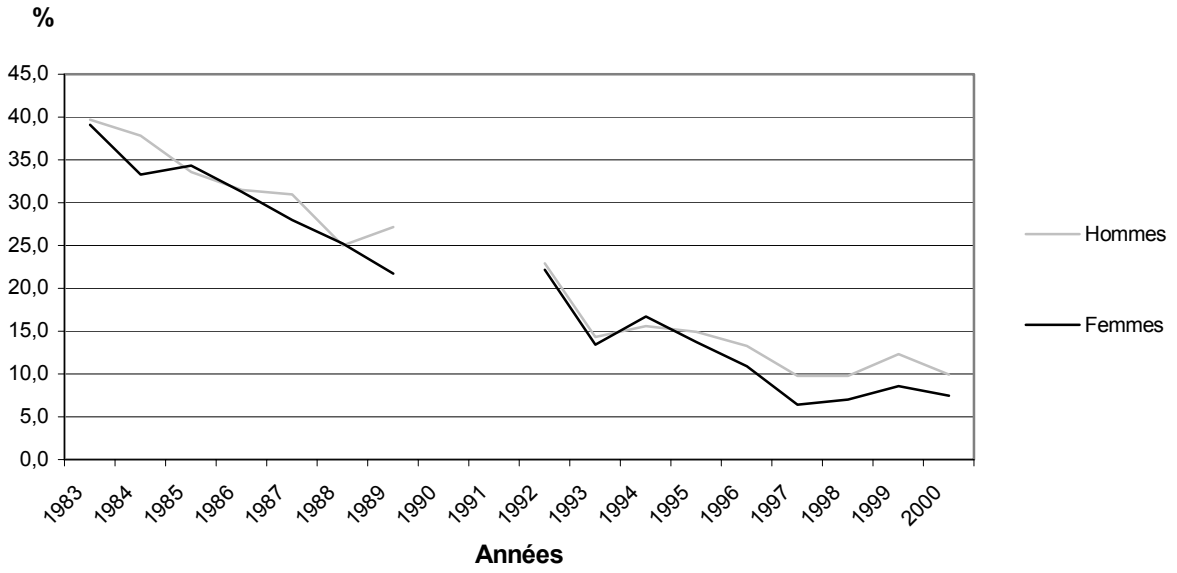
Évolution du taux d'emploi chez les 25-54 ans en fonction du sexe et de la nationalité de 1983 à 2000*



* Données de 1990 à 1991 non fournies par le STATEC
Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC

Le taux d'emploi des jeunes gens âgés de 15 à 19 ans, toutes nationalités confondues, a fortement diminué entre 1983 et 2000, passant de près de 40 % en 1983 à moins de 10 % en 2000. Cette évolution reflète bien le choix de plus en plus fréquent des jeunes pour la poursuite des études, repoussant ainsi leur entrée sur le marché du travail. Les différences entre hommes et femmes sont ici très faibles.

Evolution du taux d'emploi chez les 15-19 ans en fonction du sexe de 1983 à 2000*

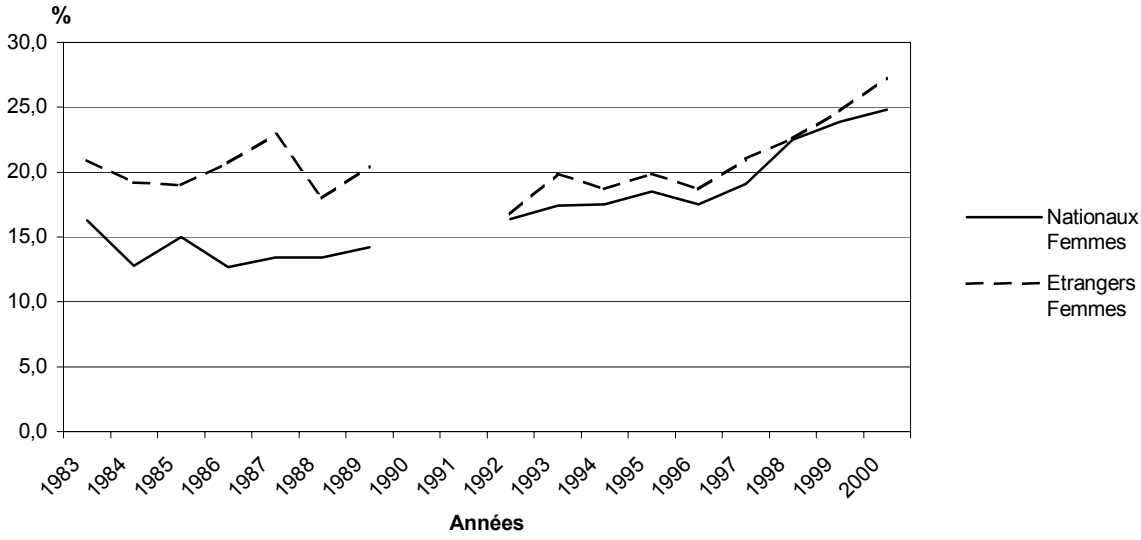


* Données de 1990 à 1991 non fournies par le STATEC
Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC

Parmi les femmes qui ont un emploi, de plus en plus d'entre elles choisissent un emploi à temps partiel. Elles étaient un peu plus de 15 % en 1992 à choisir ce mode de travail, et ce taux atteint plus de 25 % en 2000.

Dans les années 80, les femmes étrangères travaillaient plus souvent à temps partiel que les femmes luxembourgeoises, mais l'écart se réduit depuis le début des années 90.

Evolution de la part des femmes travaillant à temps partiel en fonction de la nationalité de 1983 à 2000*

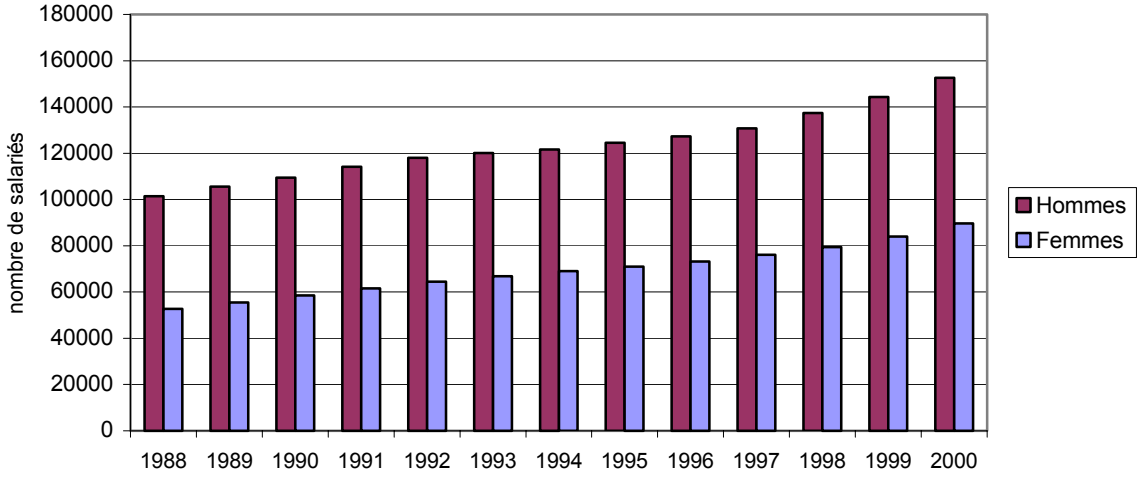


* Données de 1990 à 1991 non fournies par le STATEC
Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC

3. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI FÉMININ SALARIÉ AU LUXEMBOURG

Depuis 1988, le nombre de salarié-e-s au Luxembourg est en constante augmentation, en particulier celui des femmes. L'emploi salarié féminin a connu une plus forte progression annuelle moyenne que l'emploi salarié masculin (4,5% contre 3,5%). Pendant les années 1992-96, l'augmentation de l'emploi salarié a été moins importante, si on la compare à l'évolution constatée depuis 1998. C'est le cas notamment pour l'emploi salarié féminin.

Évolution du nombre de salarié-e-s par sexe de 1988 à 2000



Source : IGSS

Évolution du nombre de salarié-e-s par sexe entre 1988 et 2000

Année	***Hommes***		***Femmes***	
	Effectifs	**Variation en % ***	**Effectifs**	**Variation en % ***
1988	101446		52650	
1989	105504	4,0	55439	5,3
1990	109370	3,7	58506	5,5
1991	114203	4,4	61542	5,2
1992	117972	3,3	64445	4,7
1993	120150	1,8	66812	3,7
1994	121574	1,2	68985	3,3
1995	124586	2,5	71014	2,9
1996	127250	2,1	73152	3,0
1997	130748	2,7	76072	4,0
1998	137382	5,1	79455	4,4
1999	144366	5,1	84050	5,8
2000	152614	5,7	89653	6,7
Variation annuelle moy. entre 1988 et 2000		**3,5**		**4,5**

* Il s'agit de la variation en % au 31 mars de chaque année
Source : IGSS

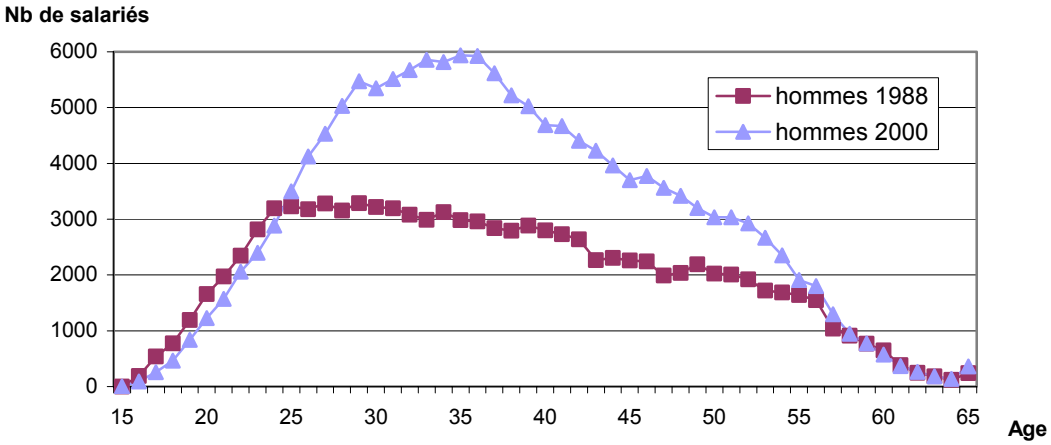
3.1 L'ÂGE DES SALARIÉ-E-S

Etant donné que la durée des études a nettement progressé ces dernières années, le nombre de salarié-e-s de moins de 25 ans est beaucoup moins important en 2000 par rapport à la fin des années 80.

Le nombre de salarié-e-s de 55 ans ou plus est resté relativement stable, contrairement à celui de la tranche 25-55 ans, qui s'est considérablement accru. Cela peut s'expliquer par l'arrivée massive de frontaliers et frontalières durant les années 90.

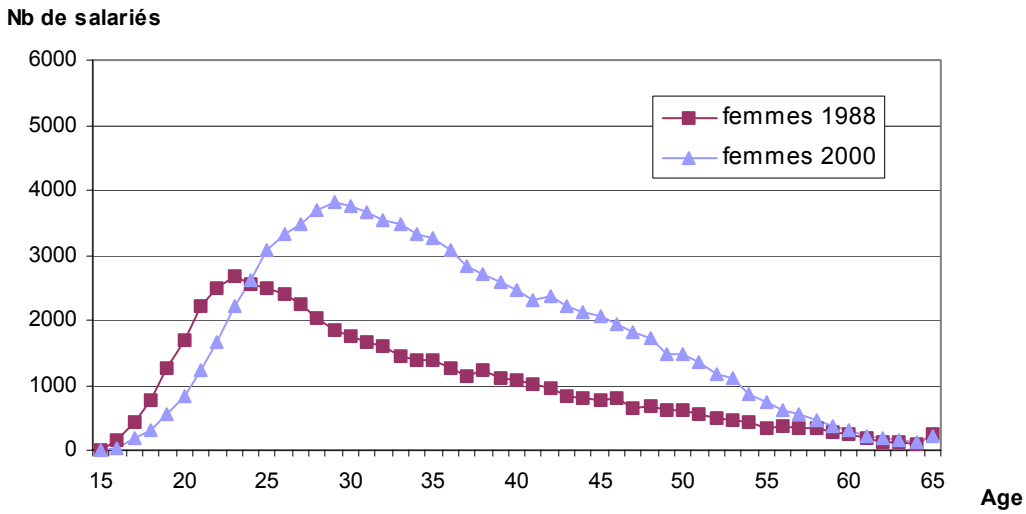
Entre 1988 et 2000, la plus grande différence entre le nombre de salarié-e-s se situe autour de 28 ans chez les femmes et de 35 ans chez les hommes.

Répartition par âge des hommes salariés au Luxembourg en 1988 et 2000



Source : IGSS

Répartition par âge des femmes salariées au Luxembourg en 1988 et 2000



Source : IGSS

3.2 LE PAYS DE RÉSIDENCE

Alors qu'en 1988, les résidant-e-s représentaient 84 % de l'emploi salarié, en 2000, ils/elles ne sont plus que 65 %. Leur effectif n'a que peu augmenté par rapport à celui des frontaliers qui a plus que triplé entre 1988 et 2000*. Cette importante progression est encore plus nette chez les femmes ; les frontalières ont vu leur nombre multiplié par 4 en 12 ans. Le nombre de femmes salariées résidantes n'a augmenté que de 36 % (85 % chez les étrangères résidantes). Cependant, en terme d'effectifs les résidants luxembourgeois ont perdu 4178 unités entre 1988 et 2000 alors que les femmes résidantes et luxembourgeoises ont gagné 4168 unités. Au total les effectifs des résidant-e-s luxembourgeois-e-s n'ont pas bougé et ceci grâce à l'augmentation du nombre des femmes salariées.

Répartition des salarié-e-s par lieu de résidence et par sexe en 1988 et 2000[1]

Résidence	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1988									
Résidants	83692	45837	**129529**	64,6	35,4	100,0	82,5	87,1	**84,1**
Dont :									
- Luxembourgeois	59725	31139	90864	65,7	34,3	100,0	58,9	59,1	59,0
- Etrangers	23967	14698	38665	62,0	38,0	100,0	23,6	27,9	25,1
Frontaliers	17754	6813	24567	72,3	27,7	100,0	17,5	12,9	15,9
Total	**101446**	**52650**	**154096**	**65,8**	**34,2**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
2000									
Résidants	95390	62475	**157865**	60,4	39,6	100,0	62,5	69,7	**65,2**
Dont :									
- Luxembourgeois	55547	35307	90854	61,1	8,9	100,0	36,4	39,4	37,5
- Etrangers	39843	27168	67011	59,5	40,5	100,0	26,1	30,3	27,7
Frontaliers	57224	27178	84402	67,8	32,2	100,0	37,5	30,3	34,8
Total	**152614**	**89653**	**242267**	**63,0**	**37,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

Evolution du nombre de salarié-e-s par résidence et par sexe entre 1988 et 2000

Evolution 88/2000	Hommes	Femmes
Résidants	+ 14,0 %	**+ 36,3 %**
Dont : - Luxembourgeois	-7,0 %	+ 13,4 %
- Etrangers	+ 66,2 %	**+ 84,8 %**
Frontaliers	+ 222,3 %	**+ 298,9 %**
Total	**+ 50,4 %**	**+ 70,3 %**

Source : IGSS

* En 12 ans, le volume des salarié-e-s a augmenté de 8817 unités, soit une progression de 57,2 %.
[1] Chiffres aux 31 mars 1988 et 2000.

3.3 LE STATUT PROFESSIONNEL

Concernant les employé-e-s, les hommes et les femmes se répartissent approximativement en parts égales et sans changement depuis 1988 (48 % de femmes employées en 1988, 47 % en 2000).
En ce qui concerne les ouvriers/ouvrières et les fonctionnaires, la participation féminine à la vie professionnelle est beaucoup moins prononcée.

Le statut d'ouvrier/ouvrière étant répandu dans l'industrie et l'artisanat, il s'agit là de domaines où les femmes sont jusqu'à maintenant peu présentes, leur proportion avoisine les 28 % que ce soit en 1988 ou en 2000.

Quant aux femmes fonctionnaires, elles ne représentent que 28 % de l'effectif total en 2000. Toutefois, par rapport à 1988, la situation a progressé puisque la proportion de femmes n'était alors que de 19 %.

Répartition des salarié-e-s par statut* et par sexe en 1988 et 2000[1]

Statut professionnel	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1988									
Ouvriers	57873	22098	79971	72,4	27,6	100,0	57,1	42,0	51,9
Employés	28922	27080	56002	51,6	48,4	100,0	28,5	51,4	36,3
Fonctionnaires	14645	3470	18115	80,8	**19,2**	100,0	14,4	6,6	11,8
Total	**101440**	**52648**	**154088**	**65,8**	**34,2**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
2000									
Ouvriers	77929	31138	109067	71,5	28,5	100,0	51,1	34,7	45,0
Employés	59189	52562	111751	53,0	47,0	100,0	38,8	58,6	46,1
Fonctionnaires	15496	5953	21449	72,2	**27,8**	100,0	10,2	6,6	8,9
Total	**152614**	**89653**	**242267**	**63,0**	**37,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* ouvriers et employés englobent aussi ouvriers et employés de la Fonction Publique
Source : IGSS

La nette progression de l'emploi féminin parmi les fonctionnaires peut s'expliquer par le fait que 74 % des emplois créés dans ce secteur depuis 1988 ont été affectés à des femmes. Les postes de fonctionnaires ne représentent cependant que 4 % de l'ensemble des créations d'emploi. La majorité des postes créés sont des postes d'employé-e-s (63 %), notamment en raison de l'expansion du secteur des services ; dans une moindre mesure, ce sont des postes d'ouvriers et d'ouvrières (33 %).

[1] Chiffres aux 31 mars 1988 et 2000.

Création d'emplois nets* de 1988 à 2000

Statut professionnel	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Ouvriers	20056	9040	29096	68,9	31,1	100,0	39,2	24,4	33,0
Employés	30267	25482	55749	54,3	45,7	100,0	59,1	68,9	63,2
Fonctionnaires	851	2483	3334	25,5	**74,5**	100,0	1,7	6,7	**3,8**
Total	**51174**	**37005**	**88179**	**58,0**	**42,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

* Il s'agit de la différence entre la création d'emplois et la suppression d'emplois.

Indicateurs macroéconomiques et de l'emploi de 1992 à 2000

Situation macroéconomique		Données annuelles								
		1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Productivité du travail	(1)	0,9%	2,8%	4,2%	-0,2%	0,1%	3,8%	0,4%	2,2%	2,4%
Rémunération nominale des salariés par tête	(2)	6,3%	5,6%	4,5%	1,5%	2,3%	3,1%	0,9%	3,1%	5,1%
Coûts du travail unitaires nominaux	(3)	5,3%	2,7%	0,3%	1,7%	2,2%	-0,6%	0,5%	0,9%	2,7%
Croissance du PIB en volume (*)	(4)	3,8%	5,6%	7,2%	2,5%	2,9%	7,3%	5,0%	7,6%	8,5%
Emploi salarié	(5)	2,8%	2,7%	2,8%	2,7%	2,8%	3,4%	4,6%	5,3%	6,0%
Taux d'inflation	(6)	3,6%	3,6%	2,2%	2,1%	1,2%	1,4%	1,0%	1,0%	3,2%
Rapport du déficit public au PIB	(7)	0,7%	1,6%	2,7%	3,3%	2,5%	3,6%	3,2%	4,7%	5,3%
Taux d'intérêt à long terme (***)	(8)	7,3%	7,0%	7,2%	7,2%	6,3%	5,6%	4,7%	4,7%	5,5%
Marché du travail (Enquêtes Forces de Travail)										
Taux d'activité		63,3	63,1	62,8	60,1	61,5	61,6	61,9	63,1	64,2
Hommes		78,2	78,8	77,5	75,8	76,7	75,8	76,1	75,8	76,4
Femmes		47,9	46,2	47,69	44,2	45,9	47,2	47,5	50,2	51,7
Taux d'emploi		62,0	61,4	60,8	58,3	59,6	59,8	60,1	61,6	62,7
Hommes		76,8	77,0	75,4	74,3	75,0	74,1	74,5	74,4	75,0
Femmes		46,6	44,6	45,6	42,6	43,8	45,2	45,5	48,5	50,1
Proportion des chômeurs de longue durée > 12 mois (***)		Nd	50,0	33,3	40,0	33,3	33,3	32,1	34,1	22,8
Hommes		Nd	50,0	33,3	50,0	33,3	33,3	36,6	41,2	28,7
Femmes		Nd	50,0	33,3	33,3	33,3	33,3	28,6	28,2	17,5
Taux de chômage (**)		1,6	2,1	2,7	3,0	3,3	3,3	2,9	2,4	2,4
Hommes		1,7	2,3	2,7	2,0	2,2	2,3	2,1	1,8	1,8
Femmes		2,8	3,4	4,2	4,4	4,8	4,1	4,3	3,5	3,1
Taux de chômage des jeunes (15-24 ans)		4,0	5,4	7,3	7,4	9,1	8,4	6,8	7,0	6,4
Hommes		4,2	5,2	7,5	7,1	9,9	7,3	6,3	6,4	5,6
Femmes		3,7	5,6	7,2	7,8	8,2	9,7	7,4	7,7	7,3

Source : STATEC (Notes de conjoncture, Enquêtes sur les Forces de Ttravail)

nd : non disponible

(*) PIB version SEC-79 jusqu'en 1995, SEC-95 à partir de 1996.

(**) Rupture de série : les personnes bénéficiant de mesures ne sont plus prises en compte à partir de 1997.

(***) effectifs trop faibles ; statistique peu fiable.

(1)=(4) / (5)

(3)=(2) / (1)

CONCLUSION DU CHAPITRE I

Comparé à ses voisins de l'UE, le Luxembourg peut, globalement, se prévaloir de résultats positifs sur le marché du travail. En effet, depuis 1980, la croissance de l'emploi est en moyenne de 2,4% par an, soit le taux le plus élevé de la zone OCDE, et nettement plus que la moyenne de l'UE qui est de 0,4% par an. De plus, le taux de chômage est resté faible par rapport à la moyenne internationale.

La stratégie luxembourgeoise en faveur de l'emploi s'articule autour d'une croissance forte permettant la création d'emplois.

Le marché du travail luxembourgeois se caractérise par un nombre élevé de travailleurs frontaliers et de travailleuses frontalières dont le nombre a quasiment quadruplé depuis une douzaine d'années.

L'écart entre le taux d'emploi des hommes et des femmes est significatif (en 1999, le taux d'emploi des hommes est de 74,4% et celui des femmes de 48,5%) bien que le taux d'emploi des femmes soit en constante augmentation passant de 43,6% en 1991 à 48,5% en 1999.

La répartition par âge montre que le nombre de salarié-e-s de moins de 25 ans et de plus de 55 ans est relativement stable entre 1988 et 2000, alors que les salarié-e-s de 25-55 ans ont vu leur nombre augmenté de façon considérable.

Enfin, notons que la proportion de femmes dans les emplois d'ouvriers/ouvrières et d'employé-e-s n'a pas évolué depuis 1988 (respectivement 28% et 48% de femmes), tandis que chez les fonctionnaires, la proportion de femmes est passé de 20% à 28% en 12 ans.

Chapitre II

Situation des femmes sur le marché du travail

L'objet de ce chapitre est de décrire dans un premier temps la situation des femmes ayant un emploi au Luxembourg dans les secteurs public et privé et, dans un second temps, la situation des femmes à la recherche d'un emploi.

1. SITUATION DES FEMMES AYANT UN EMPLOI

La description de la situation de l'emploi peut être abordée à deux niveaux :

- soit on considère le salarié et on en décrit toutes les caractéristiques (type d'emploi, type de contrat, …) ;
- soit on considère l'entreprise dans laquelle le salarié travaille et on décrit l'emploi en fonction des caractéristiques propres à l'entreprise (secteur d'activité, statut juridique de l'entreprise, …).

Dans la problématique de l'analyse de l'emploi féminin, la première approche est privilégiée puisqu'elle permet de distinguer adéquatement les hommes des femmes. Autrement dit, un découpement selon le statut juridique de l'entreprise ne sera pas envisagé.

Nous avons choisi de distinguer, dans cette première partie, les salarié-e-s des non-salarié-e-s et d'ajouter les résultats d'une enquête réalisée en 2000/2001 auprès des entreprises luxembourgeoises quant au thème de la participation des femmes aux instances de décision dans l'entreprise.

1.1 LES SALARIE-E-S

Le marché de l'emploi au Luxembourg se caractérise notamment par une présence massive de salarié-e-s étrangers et étrangères, comprenant aussi bien les salarié-e-s résidant-e-s de nationalité étrangère que les salarié-e-s non résidant-e-s qui passent quotidiennement la frontière pour rejoindre leur lieu de travail au Grand-Duché. Le développement économique et la situation démographique et géographique du Grand-Duché sont à l'origine de cette évolution.

1.1.1 L'emploi salarié par secteur économique

Les salarié-e-s nationaux et nationales se concentrent dans les secteurs publics, où la nationalité luxembourgeoise est, ou a été, un critère de recrutement (Energie et Eau, Administrations Publiques, etc.). En revanche, ils/elles sont peu présents dans les secteurs du tertiaire (Hôtels et Restaurants, etc.), ainsi que dans la construction.

A l'inverse, les salarié-e-s étrangers et étrangères résidant au Luxembourg et les frontaliers et frontalières se partagent les secteurs du tertiaire : Services domestiques, Hôtels / Restaurants pour les premiers, et Immobilier et Services aux entreprises pour les seconds.

Répartition des salarié-e-s par branche d'activité économique et par résidence en 2000[1]

Branche d'activité Economique	Effectifs				Pourcentages en lignes				Pourcentages en colonnes			
	Nationaux	Etrangers	Frontaliers	Total	Nationaux	Etrangers	Frontaliers	Total	Nationaux	Etrangers	Frontaliers	Total
Agriculture, chasse, sylviculture	348	557	325	1230	28.3	45.3	26.4	100,0	0.4	0.8	0.4	0.5
Pêche, Aquaculture	2	1	3	6	33.3	16.7	50.0	100,0	0.0	0.0	0.0	0.0
Industries extractives	100	101	108	309	32.4	32.7	35.0	100,0	0.1	0.2	0.1	0.1
Industries manufacturières	11566	6836	15884	34286	33.7	19.9	46.3	100,0	12.8	10.2	18.8	14.2
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	838	43	30	911	**92.0**	4.7	3.3	100,0	0.9	0.1	0.0	0.4
Construction	3390	12087	10571	26048	13.0	46.4	40.6	100,0	3.7	18.1	12.5	10.8
Commerce, Réparation automobile et d'articles domestiques	11028	9028	13215	33271	33.1	27.1	39.7	100,0	12.2	13.5	15.7	13.8
Hôtels et restaurants	1142	5664	3326	10132	11.3	**55.9**	32.8	100,0	1.3	8.5	3.9	4.2
Transports et communication	9266	4057	6982	20305	45.6	20.0	34.4	100,0	10.2	6.1	8.3	8.4
Intermédiation financière	9603	8099	11191	28893	33.2	28.0	38.7	100,0	10.6	12.1	13.3	11.9
Immobilier, Location et services aux entreprises	5408	9018	15617	30043	18.0	30.0	52.0	100,0	6.0	13.5	18.5	12.4
Administration publique	27195	2177	559	29931	**90.9**	7.3	1.9	100,0	**30.0**	3.3	0.7	12.4
Education	585	326	220	1131	**51.7**	28.8	19.5	100,0	0.6	0.5	0.3	0.5
Santé et action sociale	6547	3265	3395	13207	**49.6**	24.7	25.7	100,0	7.2	4.9	4.0	5.5
Services collectifs sociaux et personnels	2636	2075	1587	6298	41.9	32.9	25.2	100,0	2.9	3.1	1.9	2.6
Services domestiques	521	2387	279	3187	16.3	**74.9**	8.8	100,0	0.6	3.6	0.3	1.3
Activités extra-territoriales	69	420	266	755	9.1	55.6	35.2	100,0	0.1	0.6	0.3	0.3
Autres activités	386	775	844	2005	19.3	38.7	42.1	100,0	0.4	1.2	1.0	0.8
Total	**90630**	**66916**	**84402**	**241948**	**37.5**	**27.7**	**34.9**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

Concernant la répartition par sexe, la présence des femmes diffère nettement selon le secteur économique.

Dans les Services domestiques (gouvernant-e-s, homme / femme de ménage, etc.), la quasi-totalité des salarié-e-s sont des femmes (98 %). Dans les services de la santé et de l'action sociale, ce taux s'élève à 82 %. Par rapport à leurs collègues masculins, leur part est également importante dans l'éducation (63 %) ainsi que dans les services collectifs sociaux et personnels (58 %). Dans les secteurs du tertiaire tels que le commerce, la restauration, les banques, l'immobilier et services aux entreprises, hommes et femmes sont représentés de façon presque équivalente. En revanche, les femmes sont peu nombreuses par rapport à leurs homologues masculins dans les industries manufacturières et les industries extractives, ainsi que dans la construction, où elles ne représentent respectivement que 17 %, 8 % et 6 % des effectifs.

[1] Chiffres au 31 mars 2000.

Répartition des salarié-e-s par branche d'activité économique et par sexe en 2000[1]

Branche d'activité économique	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agriculture, chasse, sylviculture	230	1000	1230	18.7	81.3	100,0	0.3	0.7	0.5
Pêche, Aquaculture	0	6	6	0.0	100.0	100,0	0.0	0.0	0.0
Industries extractives	26	283	309	8.4	91.6	100,0	0.0	0.2	0.1
Industries manufacturières	5924	28362	34286	17.3	82.7	100,0	6.6	18.6	14.2
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	109	802	911	12.0	88.0	100,0	0.1	0.5	0.4
Construction	1598	24450	26048	6.1	93.9	100,0	1.8	16.0	10.8
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	15109	18162	33271	45.4	54.6	100,0	16.9	11.9	13.8
Hôtels et restaurants	5182	4950	10132	**51.1**	48.9	100,0	5.8	3.2	4.2
Transports et communication	3607	16698	20305	17.8	82.2	100,0	4.0	10.9	8.4
Intermédiation financière	13023	15870	28893	45.1	54.9	100,0	14.6	10.4	11.9
Immobilier, Location et services aux entreprises	12578	17465	30043	41.9	58.1	100,0	14.1	11.4	12.4
Administration publique	12486	17445	29931	41.7	58.3	100,0	14.0	11.4	12.4
Education	715	416	1131	**63.2**	36.8	100,0	0.8	0.3	0.5
Santé et action sociale	10782	2425	13207	**81.6**	18.4	100,0	12.1	1.6	5.5
Services collectifs sociaux et personnels	3627	2671	6298	**57.6**	42.4	100,0	4.1	1.8	2.6
Services domestiques	3114	73	3187	**97.7**	2.3	100,0	3.5	0.0	1.3
Activités extra-territoriales	521	234	755	**69.0**	31.0	100,0	0.6	0.2	0.3
Autres activités	711	1294	2005	35.5	64.5	100,0	0.8	0.8	0.8
Total	**89342**	**152606**	**241948**	**36.9**	**63.1**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

La répartition des femmes dans les différentes branches d'activité diffère selon le pays de résidence et la nationalité.

Ce qui vaut pour l'ensemble des salariés résidants luxembourgeois vaut également pour les femmes : leur présence est prépondérante au niveau des emplois où la nationalité luxembourgeoise est, ou a été, requise lors du recrutement (notamment les administrations publiques et le secteur de production d'énergie et d'eau).

Plus encore que les hommes, les femmes résidantes étrangères sont particulièrement actives dans les services aux entreprises.

[1] Chiffres au 31 mars 2000.

Répartition des femmes salariées par branche d'activité économique et par résidence en 2000[1]

Branche d'activité Economique	Effectifs				Pourcentages en lignes				Pourcentages en colonnes			
	Nationales	Etrangères	Frontalières	Total	Nationales	Etrangères	Frontalières	Total	Nationales	Etrangères	Frontalières	Total
Agriculture, chasse, sylviculture	111	74	45	230	48,3	32,2	19,6	100,0	0,3	0,3	0,2	0,3
Pêche, Aquaculture	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industries extractives	17	5	4	26	65,4	19,2	15,4	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industries manufacturières	1882	1676	2366	5924	31,8	28,3	39,9	100,0	5,4	6,2	8,7	6,6
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	96	9	4	109	88,1	8,3	3,7	100,0	0,3	0,0	0,0	0,1
Construction	638	450	510	1598	39,9	28,2	31,9	100,0	1,8	1,7	1,9	1,8
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	5174	4204	5731	15109	34,2	27,8	37,9	100,0	14,7	15,5	21,1	16,9
Hôtels et restaurants	636	2785	1761	5182	12,3	53,7	34,0	100,0	1,8	10,3	6,5	5,8
Transports et communication	1811	917	879	3607	**50,2**	25,4	24,4	100,0	5,2	3,4	3,2	4,0
Intermédiation financière	4259	3418	5346	13023	32,7	26,2	**41,1**	100,0	**12,1**	12,6	19,7	14,6
Immobilier, Location et services aux entreprises	2143	4664	5771	12578	17,0	37,1	**45,9**	100,0	6,1	**17,2**	**21,2**	14,1
Administration publique	10680	1485	321	12486	**85,5**	11,9	2,6	100,0	**30,4**	5,5	1,2	14,0
Education	356	224	135	715	**49,8**	31,3	18,9	100,0	1,0	0,8	0,5	0,8
Santé et action sociale	5171	2883	2728	10782	48,0	26,7	25,3	100,0	**14,7**	10,6	10,0	12,1
Services collectifs sociaux et personnels	1411	1345	871	3627	38,9	37,1	24,0	100,0	4,0	5,0	3,2	4,1
Services domestiques	491	2352	271	3114	15,8	**75,5**	8,7	100,0	1,4	8,7	1,0	3,5
Activités extra-territoriales	38	301	182	521	7,3	**57,8**	34,9	100,0	0,1	1,1	0,7	0,6
Autres activités	175	283	253	711	24,6	39,8	35,6	100,0	0,5	1,0	0,9	0,8
Total	35089	27075	27178	89342	39,3	30,3	30,4	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

Ce sont principalement les Espagnoles, les Françaises et les Portugaises qui exercent le plus souvent les professions des services aux entreprises. Le secteur du commerce, qui est aussi fortement représenté par les femmes résidantes étrangères, est souvent choisi par les Italiennes (20 % d'entre elles). Les britanniques, les Belges et les Allemandes optent plus souvent pour l'intermédiation financière.

Cependant, même si les Portugaises sont nombreuses à choisir les services aux entreprises, elles sont aussi nombreuses à travailler dans le secteur des services domestiques.

[1] Chiffres au 31 mars 2000. Le tableau de la répartition des hommes salariés par branche d'activité économique et par résidence au 31 mars 2000 est fourni en annexe 2.

Répartition des femmes étrangères résidantes salariées par branche d'activité économique et par nationalité en 2000[1]

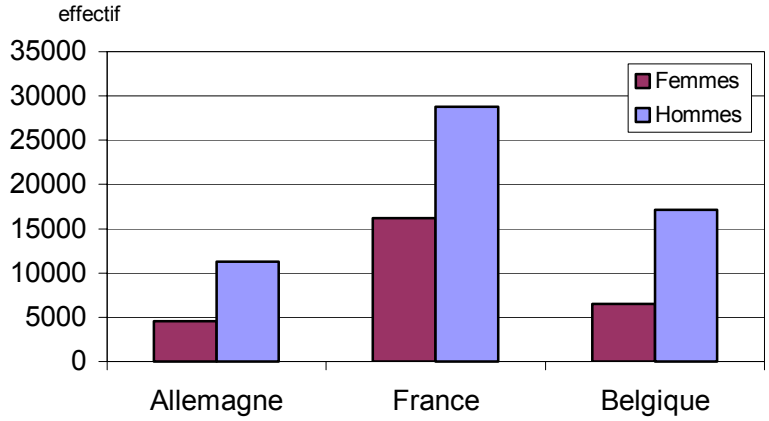
Branche d'activité économique	Pourcentages en colonnes									
	Portugal	**France**	**Italie**	**Belgique**	**Allemagne**	**Pays-bas**	**Espagne**	**Royaume-uni**	**Autres UE***	**Autres**
Agriculture, chasse, sylviculture	0,3	0,2	0,0	0,1	0,7	0,9	0,5	0,2	0,0	0,1
Pêche, Aquaculture	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industries extractives	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industries manufacturières	8,0	5,3	5,2	3,6	6,3	4,1	6,1	0,9	3,6	4,1
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Construction	1,9	1,8	2,6	1,2	0,8	1,1	0,7	0,2	0,1	0,9
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	15,6	17,5	**20,5**	15,3	14,3	11,6	14,7	4,2	5,3	12,2
Hôtels et restaurants	**12,1**	**13,5**	5,6	3,0	3,2	9,9	3,9	4,4	2,6	**13,4**
Transports et communication	2,6	3,4	3,8	3,4	4,6	6,2	4,1	2,8	5,7	5,0
Intermédiation financière	3,0	16,6	19,8	**30,1**	**25,2**	**21,9**	18,1	**48,4**	**45,2**	14,8
Immobilier, Location et services aux entreprises	**17,5**	**17,9**	11,9	15,9	11,7	14,4	**18,8**	15,0	18,7	**23,3**
Administration publique	5,5	4,3	8,3	4,7	7,9	6,2	7,7	1,9	1,7	4,2
Education	0,5	1,3	0,3	1,2	1,4	0,6	0,9	3,9	0,7	1,2
Santé et action sociale	11,4	8,9	10,7	13,1	12,6	14,4	7,3	3,2	3,5	8,3
Services collectifs sociaux et personnels	5,4	4,4	5,0	3,7	7,2	3,4	4,8	3,0	2,2	4,3
Services domestiques	**15,0**	2,0	4,3	1,8	2,2	1,7	5,4	1,2	1,8	5,5
Activités extra-territoriales	0,4	1,3	1,0	1,6	0,9	2,4	5,7	6,0	7,4	1,8
Autres activités	0,7	1,5	1,1	1,3	1,0	1,1	1,4	4,6	1,3	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Autres UE : Autriche, Danemark, Grèce, Irlande, Suède, Finlande.
Source : IGSS

Un tiers des salarié-e-s au Luxembourg sont des frontaliers et frontalières. Le plus grand nombre est originaire de France (environ 45 000 salarié-e-s, dont 36% de femmes) puis de Belgique (environ 24 000 salarié-e-s, dont 27% de femmes) et d'Allemagne (environ 16 000 salarié-e-s, dont 29% de femmes).

[1] Chiffres au 31 mars 2000. Le tableau de la répartition des hommes étrangers résidants salariés par branche d'activité économique et par nationalité au 31 mars 2000 est fourni en annexe 2.

Répartition des salarié-e-s frontaliers et frontalières par pays de résidence et par sexe en 2000[1]



Source : IGSS

Les femmes de nationalité française sont les plus nombreuses à travailler au Luxembourg, puisqu'elles représentent 60 % des frontalières. Il en est de même pour les hommes français, qui représentent 50 % des frontaliers.

Parmi les frontalières, comparativement aux femmes luxembourgeoises, on remarque que les salariées françaises sont plus fréquemment employées dans les secteurs suivants : les services aux entreprises (26 % des frontalières françaises contre 6 % des résidantes luxembourgeoises), le secteur du commerce (21 % contre 15 %) et le secteur de l'intermédiation financière (14 % contre 12 %).

Les salariées belges sont plus fréquemment présentes dans le secteur du commerce et surtout dans le secteur de l'intermédiation financière (27% des frontalières belges contre 12% des résidantes luxembourgeoises).

Enfin, les salariées allemandes sont particulièrement actives dans le secteur de l'intermédiation financière, et dans une moindre mesure dans le secteur du commerce.

[1] Chiffres au 31 mars 2000.

Répartition des frontaliers et frontalières français-es par sexe selon la branche d'activité économique en 2000[1]

Branche d'activité Economique	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agriculture, chasse, sylviculture	23	103	126	18,3	81,7	100,0	0,1	0,4	0,3
Pêche, Aquaculture	0	3	3	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Industries extractives	3	62	65	4,6	95,4	100,0	0,0	0,2	0,1
Industries manufacturières	1504	7519	9023	16,7	83,3	100,0	9,3	26,1	20,1
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0	9	9	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Construction	274	5249	5523	5,0	95,0	100,0	1,7	18,2	12,3
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	3443	3861	7304	47,1	52,9	100,0	**21,3**	13,4	16,2
Hôtels et restaurants	1454	1265	2719	53,5	46,5	100,0	9,0	4,4	6,0
Transports et communication	443	2081	2524	17,6	82,4	100,0	2,7	7,2	5,6
Intermédiation financière	2214	1799	4013	55,2	44,8	100,0	**13,7**	6,2	8,9
Immobilier, Location et services aux entreprises	4204	5712	9916	42,4	57,6	100,0	**26,0**	19,8	22,1
Administration publique	115	92	207	55,6	44,4	100,0	0,7	0,3	0,5
Education	64	37	101	63,4	36,6	100,0	0,4	0,1	0,2
Santé et action sociale	1428	269	1697	84,1	15,9	100,0	8,8	0,9	3,8
Services collectifs sociaux et personnels	534	433	967	55,2	44,8	100,0	3,3	1,5	2,2
Services domestiques	191	4	195	97,9	2,1	100,0	1,2	0,0	0,4
Activités extra-territoriales	126	56	182	69,2	30,8	100,0	0,8	0,2	0,4
Autres activités	147	238	385	38,2	61,8	100,0	0,9	0,8	0,9
Total	**16167**	**28792**	**44959**	**36,0**	**64,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

[1] Chiffres au 31 mars 2000.

Répartition des frontaliers et frontalières belges par sexe selon la branche d'activité économique en 2000[1]

Branche d'activité Economique	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agriculture, chasse, sylviculture	16	137	153	10,5	89,5	100,0	0,2	0,8	0,6
Pêche, Aquaculture	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industries extractives	0	9	9	0,0	100,0	100,0	0,0	0,1	0,0
Industries manufacturières	347	3815	4162	8,3	91,7	100,0	5,4	22,3	17,6
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	2	0	2	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Construction	130	2430	2560	5,1	94,9	100,0	2,0	14,2	10,8
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	1483	2496	3979	37,3	62,7	100,0	**22,9**	14,6	16,9
Hôtels et restaurants	231	237	468	49,4	50,6	100,0	3,6	1,4	2,0
Transports et communication	186	1516	1702	10,9	89,1	100,0	2,9	8,9	7,2
Intermédiation financière	1741	2433	4174	41,7	58,3	100,0	**26,9**	14,2	17,7
Immobilier, Location et services aux entreprises	1137	3285	4422	25,7	74,3	100,0	17,5	19,2	18,7
Administration publique	81	82	163	49,7	50,3	100,0	1,3	0,5	0,7
Education	44	28	72	61,1	38,9	100,0	0,7	0,2	0,3
Santé et action sociale	723	162	885	81,7	18,3	100,0	11,2	0,9	3,7
Services collectifs sociaux et personnels	204	189	393	51,9	48,1	100,0	3,1	1,1	1,7
Services domestiques	36	3	39	92,3	7,7	100,0	0,6	0,0	0,2
Activités extra-territoriales	41	26	67	61,2	38,8	100,0	0,6	0,2	0,3
Autres activités	77	277	354	21,8	78,2	100,0	1,2	1,6	1,5
Total	**6479**	**17125**	**23604**	**27,4**	**72,6**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

[1] Chiffres au 31 mars 2000.

Répartition des frontaliers et frontalières allemand-e-s par sexe selon la branche d'activité économique en 2000[1]

Branche d'activité Economique	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agriculture, chasse, sylviculture	6	40	46	13,0	87,0	100,0	0,1	0,4	0,3
Pêche, Aquaculture	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industries extractives	1	33	34	2,9	97,1	100,0	0,0	0,3	0,2
Industries manufacturières	515	2184	2699	19,1	80,9	100,0	11,4	19,3	17,0
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	2	17	19	10,5	89,5	100,0	0,0	0,2	0,1
Construction	106	2382	2488	4,3	95,7	100,0	2,3	21,1	15,7
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	805	1127	1932	41,7	58,3	100,0	**17,8**	10,0	12,2
Hôtels et restaurants	76	63	139	54,7	45,3	100,0	1,7	0,6	0,9
Transports et communication	250	2506	2756	9,1	90,9	100,0	5,5	22,2	17,4
Intermédiation financière	1391	1613	3004	46,3	53,7	100,0	**30,7**	14,3	19,0
Immobilier, Location et services aux entreprises	430	849	1279	33,6	66,4	100,0	9,5	7,5	8,1
Administration publique	125	64	189	66,1	33,9	100,0	2,8	0,6	1,2
Education	27	20	47	57,4	42,6	100,0	0,6	0,2	0,3
Santé et action sociale	577	236	813	71,0	29,0	100,0	12,7	2,1	5,1
Services collectifs sociaux et personnels	133	94	227	58,6	41,4	100,0	2,9	0,8	1,4
Services domestiques	44	1	45	97,8	2,2	100,0	1,0	0,0	0,3
Activités extra-territoriales	15	2	17	88,2	11,8	100,0	0,3	0,0	0,1
Autres activités	29	76	105	27,6	72,4	100,0	0,6	0,7	0,7
Total	**4532**	**11307**	**15839**	**28,6**	**71,4**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

[1] Chiffres au 31 mars 2000.

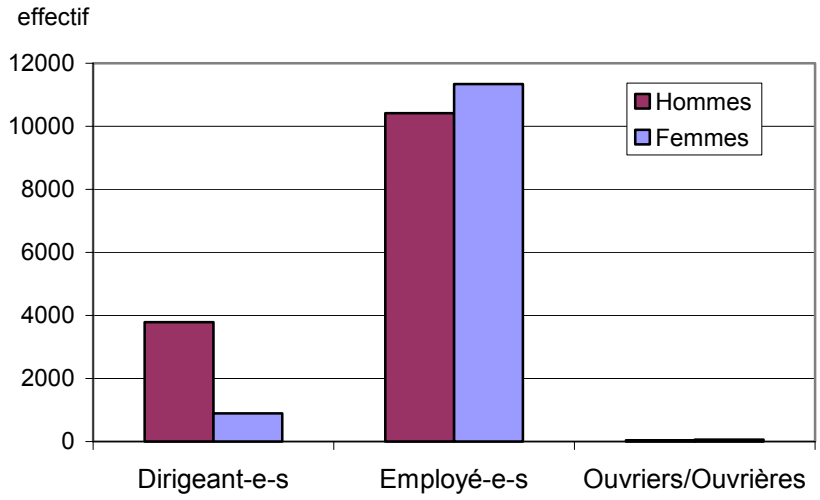
1.1.2 Le secteur financier[1]

Le secteur financier est composé d'établissements de crédit (les banques) et d'autres professionnels du secteur financier[2].

Dans le secteur financier, les employé-e-s représentent la part la plus importante de tous les statuts (82 %). Les femmes y sont légèrement plus nombreuses que les hommes (52 % de femmes).

Toutefois, au niveau des dirigeant-e-s, les femmes sont nettement minoritaires, même si on note une augmentation de la part des femmes entre 1991 et 2000 (elles sont passées de 12 % à 19 %).

Répartition des actifs et actives du secteur financier par sexe et statut professionnel en 2000



Source : BCL

[1] Les données ne nous permettent pas de prendre en compte les fonctionnaires.
[2] La loi du 21 septembre 1990, entrée en vigueur le 21 janvier 1991, a entraîné la transformation de certains établissements financiers bancaires en « d'autres professionnels du secteur financier » qui, jusqu'en septembre 1991, n'étaient pas encore comptabilisés dans la statistique de la Banque Centrale du Luxembourg (BCL) ; ils le sont à partir de décembre 1991 et permettent ainsi une analyse comparative des données depuis lors.

Répartition des actifs et actives travaillant dans le secteur financier par statut professionnel et par sexe en 1991 et 2000

Statut professionnel	Effectifs			Pourcentages en lignes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1991						
Dirigeants*	2131	284	2415	88,2	11,8	100,0
Employés	6737	7451	14188	47,5	52,5	100,0
Ouvriers	87	326	413	21,1	78,9	100,0
Total	8955	8061	17016	52,6	47,4	100,0
2000						
Dirigeants*	3789	889	4678	81,0	**19,0**	100,0
Employés	10418	11341	21759	47,9	52,1	100,0
Ouvriers	37	65	102	36,3	63,7	100,0
Total	**14244**	**12295**	**26539**	**53,7**	**46,3**	**100,0**

* Les dirigeants comprennent également la fonction d'administrateur délégué.
Source : BCL

La part des étrangers et étrangères (résidant-e-s ou frontaliers/frontalières) dans le secteur financier est très élevée par rapport aux salarié-e-s de nationalité luxembourgeoise. Alors qu'en 1991, les étrangers et étrangères représentaient 49 % des salarié-e-s du secteur financier, en 2000, ils/elles en représentent 69 %.

Part des étrangers et étrangères* travaillant dans le secteur financier par statut professionnel et par sexe en 1991 et 2000 en %

Statut professionnel	Hommes	Femmes	Total
1991			
Dirigeants	64,6	53,2	63,3
Employés	44,7	47,4	46,1
Ouvriers	43,7	68,1	63,0
Ensemble	**49,5**	**48,4**	**49,0**
2000			
Dirigeants	72,2	75,0	72,7
Employés	66,9	68,4	67,7
Ouvriers	54,1	84,6	73,5
Ensemble	**68,2**	**69,0**	**68,6**

* Il s'agit des étrangers résidants et des frontaliers.
Source : BCL

Cette augmentation de la présence des étrangers et des étrangères, notamment des femmes étrangères, dans le secteur financier se constate à tous les niveaux de postes :

- alors que les effectifs des femmes luxembourgeoises dirigeantes sont multipliés par un peu plus d'1,5 en 10 ans, les étrangères multiplient leurs effectifs par 4,5 ;
- alors que les effectifs des employées luxembourgeoises diminuent légèrement, les effectifs des employées de nationalité étrangère sont multipliés par 2.

Evolution des actifs et actives du secteur financier par nationalité et par sexe de 1991 à 2000

Evolution 1991/2000 en %	Luxembourgeois			Etrangers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Dirigeants	+39,8	+66,9	+43,9	+98,6	+341,7	+122,6
Employés	-7,3	-8,6	-7,9	+131,1	+119,7	+124,9
Ouvriers	-65,3	-90,4	-82,4	-47,4	-75,2	-71,2

Source : BCL

1.1.3 L'artisanat

Selon la Chambre des Métiers à laquelle les entreprises du secteur artisanal sont affiliées, le secteur artisanal au Luxembourg se compose de cinq groupes de métiers :

- métiers de l'alimentation
- métiers de la mode, de la santé, de l'hygiène
- métiers de la mécanique
- métiers de la construction et de l'habitat
- métiers divers

La Chambre des Métiers utilise les définitions suivantes pour les différents statuts de travailleurs et travailleuses dans l'artisanat :

- les salarié-e-s : ouvriers et ouvrières et employé-e-s ;

- les ouvriers et ouvrières : personnes cotisant aux organismes de sécurité sociale réservés aux ouvriers et ouvrières et travaillant dans les entreprises affiliées à la Chambre des Métiers ; sont également compris dans ce groupe les apprenti-e-s ;

- les employé-e-s : personnes affiliées auprès de la Caisse de Pension des Employés Privés et occupées par une entreprise artisanale, c'est-à-dire les employé-e-s de bureau, les employé-e-s techniques, les cadres, les contremaîtres, les gérant-e-s de société ;

- les apprenti-e-s : cette catégorie de salarié-e-s est comprise dans celle des ouvriers et ouvrières en ce qui concerne les statistiques générales. Toutefois des statistiques relatives à cette catégorie de salarié-e-s proviennent des données des contrats d'apprentissage tenues à jour par la Chambre des Métiers.

La Chambre des Métiers fournit également des statistiques sur les chefs d'entreprise, mais, les données ne sont pas ventilées suivant le sexe.

Les femmes ne représentent qu'un quart des effectifs de l'ensemble des salarié-e-s de l'artisanat. Elles sont proportionnellement plus nombreuses dans le statut d'employé-e-s que dans le statut d'ouvriers/ouvrières.

Répartition des salarié-e-s de l'artisanat par statut professionnel et par sexe en 2000

Statut professionnel	Effectifs			Pourcentages en lignes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Ouvriers	30764	7332	38096	80,8	19,2	100,0
Employés	5436	3224	8660	62,8	37,2	100,0
Total des salariés	**36200**	**10556**	**46756**	**77,4**	**22,6**	**100,0**

Source : Chambre des Métiers

Parmi les 10 556 femmes travaillant dans l'artisanat en 2000, 49 % d'entre elles sont employées dans le secteur de la construction et de l'habitat, mais elles ne représentent que 16% de l'ensemble des salarié-e-s de ce groupe de métiers.

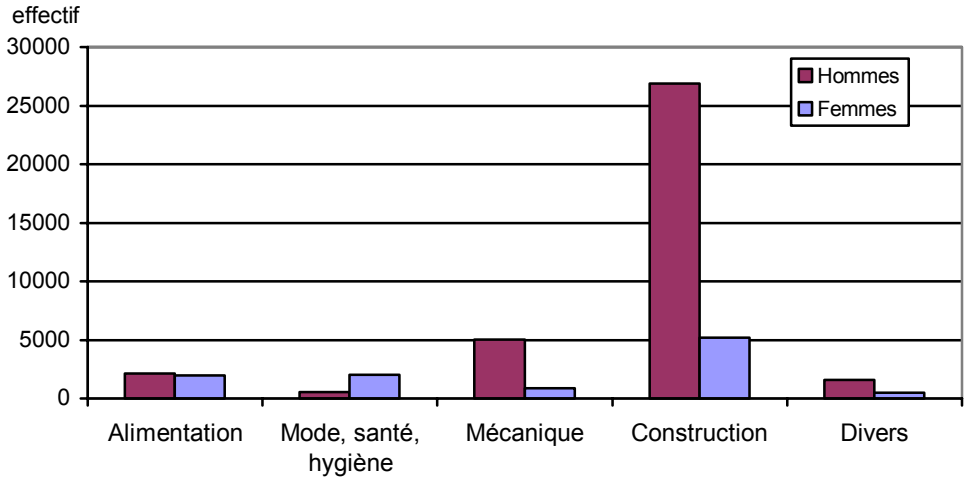
Leur représentation est similaire dans les métiers de la mécanique (14 % de femmes). Par contre, la situation se présente différemment dans les métiers de la mode / hygiène / santé et de l'alimentation, où leur part est plus importante, respectivement de 79 % et de 48 %.

Répartition des salarié-e-s de l'artisanat en fonction des groupes de métiers, du statut professionnel et du sexe en 2000

Groupe de métiers	Effectifs			Pourcentages en lignes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Alimentation						
Salariés	2138	1974	4112	52,0	**48,0**	100,0
-ouvriers	1867	1529	3396	55,0	45,0	100,0
-employés	271	445	716	37,8	62,2	100,0
Mode, santé, hygiène						
Salariés	528	2029	2557	20,6	**79,4**	100,0
-ouvriers	332	1695	2027	16,4	83,6	100,0
-employés	196	334	530	37,0	63,0	100,0
Mécanique						
Salariés	5052	850	5902	85,6	**14,4**	100,0
-ouvriers	3787	298	4085	92,7	7,3	100,0
-employés	1265	552	1817	69,6	30,4	100,0
Construction et Habitat						
Salariés	26908	5210	32118	83,8	**16,2**	100,0
-ouvriers	23593	3603	27196	86,8	13,2	100,0
-employés	3315	1607	4922	67,4	32,6	100,0
Métiers divers						
Salariés	1574	493	2067	76,1	23,9	100,0
-ouvriers	1185	207	1392	85,1	14,9	100,0
-employés	389	286	675	57,6	42,4	100,0

Source : Chambre des Métiers

Répartition des salarié-e-s de l'artisanat en fonction du sexe et des groupes de métiers en 2000



Source : Chambre des Métiers

1.1.4 Les professions exercées

Hommes et femmes n'exercent pas le même type de profession. Les métiers de l'artisanat et les professions telles que conducteurs de machines et ouvriers/ouvrières de l'assemblage sont plutôt réservés à la gent masculine, alors que les femmes s'orientent davantage vers les métiers du type employés administratifs, manœuvres et agents non qualifiés.

Répartition des salarié-e-s par profession et par sexe en 2000

Professions	Hommes	Femmes	Ensemble
Dirigeants d'entreprises, cadres supérieurs	4,0	1,9	**3,2**
Professions intellectuelles et scientifiques	15,7	14,7	**15,3**
Professions intermédiaires	17,4	**21,7**	**19,1**
Employés de type administratif	12,0	**23,0**	**16,4**
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	7,3	14,2	**10,1**
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture	2,0	0,3	**1,3**
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	**21,4**	0,8	**13,1**
Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	**13,5**	1,5	**8,7**
Manœuvres et agents non qualifiés	6,5	**21,8**	**12,7**
Forces armées	0,2	0,0	**0,1**
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

Dans les professions à responsabilités, les femmes restent encore peu nombreuses (à peine un quart des dirigeant-e-s d'entreprises et cadres supérieurs sont des femmes).

En fonction de la nationalité du salarié, deux profils professionnels bien distincts se dégagent pour les hommes actifs résidants étrangers. D'un côté, les actifs exerçant des professions dites supérieures et d'un autre côté, les actifs aux professions peu qualifiées. Le premier groupe est composé des Belges, Allemands, Britanniques dont plus de 40 % d'entre eux exercent des professions dites intellectuelles et scientifiques. Les seconds (Portugais et Yougoslaves) exercent massivement en tant qu'ouvriers du bâtiment (60 % des Yougoslaves et 47 % des Portugais), en tant qu'ouvriers d'usine (23 % des Portugais) ou comme manœuvres ou employés non qualifiés (12 % des Yougoslaves). Les résidants Français ont la spécificité du premier groupe tout en se retrouvant également dans les professions de services et dans la vente (27 %).

On retrouve la même distinction pour les femmes : d'un côté les étrangères aux professions supérieures ou intermédiaires (Belges, Allemandes, Françaises, Britanniques) et d'un autre côté les étrangères aux professions peu ou non qualifiées (Portugaises, Yougoslaves, Italiennes). Ainsi 46 % des anglaises exercent une profession dite intellectuelle et scientifique et 87 % des Yougoslaves sont employées non qualifiées.

Répartition des salarié-e-s par profession, par sexe et par nationalité en 2000

	Luxemb.	Portugal	Italie	France	Belgique	Allema-gne	Yougo-slavie	Royaume Uni	Autres	Ensemble
Hommes										
Dirigeants d'entreprises, cadres supérieurs	3,3	0,3	**8,2**	**10,7**	**10,0**	4,6	0,0	5,4	10,1	4,0
Professions intellectuelles et scientifiques	15,2	2,8	13,4	**23,9**	**42,3**	**42,3**	2,9	**49,4**	27,0	15,7
Professions intermédiaires	21,2	3,8	11,2	17,3	17,8	19,8	1,9	**31,1**	21,7	17,4
Employés de type administratif	16,3	4,7	8,2	3,4	9,5	7,0	4,1	9,2	3,1	12,0
Personnel des services et vendeurs	6,2	5,0	9,9	**27,3**	1,6	5,8	5,3	5,0	11,3	7,3
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture	2,2	3,2	0,6	0,0	0,0	0,0	4,4	0,0	0,6	2,0
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	16,1	**47,0**	26,3	8,9	9,0	10,5	**59,9**	0,0	15,6	21,4
Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	12,4	**23,3**	**18,3**	7,7	7,7	9,9	9,2	0,0	6,1	13,5
Manœuvres et agents non qualifiés	6,9	9,8	3,9	0,9	2,1	0,0	**12,4**	0,0	4,3	6,5
Forces armées	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Ensemble Hommes	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Femmes										
Dirigeants d'entreprises, cadres supérieurs	1,5	0,0	1,7	**5,9**	3,5	**6,4**	0,0	2,9	3,8	1,9
Professions intellectuelles et scientifiques	13,7	1,5	8,5	**32,4**	**29,7**	**24,1**	4,3	**45,9**	27,6	14,7
Professions intermédiaires	27,5	3,6	18,6	24,1	**32,4**	**29,8**	0,0	**29,5**	20,7	21,7
Employés de type administratif	**32,3**	9,8	21,4	14,3	17,7	17,3	0,0	17,8	10,6	23,0
Personnel des services et vendeurs	12,9	19,4	14,2	12,6	8,8	12,2	8,7	3,9	17,2	14,2
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture	0,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	0,4	1,9	1,1	0,6	0,0	4,1	0,0	0,0	0,8	0,8
Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	0,9	3,7	0,0	3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	1,5
Manœuvres et agents non qualifiés	10,3	**59,8**	**34,6**	6,2	8,0	6,1	**87,0**	0,0	18,6	21,8
Forces armées	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble Femmes	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

1.1.5 Le type de contrat

Outil de flexibilité des entreprises souvent utilisé à outrance, les contrats temporaires sont peu répandus au Luxembourg et ne semblent pas être en voie d'expansion.

a. Les contrats à durée déterminée et indéterminée

Au Luxembourg, en 2000, la part des salarié-e-s ayant un contrat à durée déterminée est très faible : à peine 3,4 % de l'ensemble des actifs et actives. Les femmes sont légèrement plus concernées par ce type de contrat que les hommes : 4,4 % contre 2,7 %.

Contrats à Durée Déterminée parmi les salarié-e-s* de 15 à 64 ans ayant effectivement un emploi en 2000, par sexe

Type de contrat	Hommes	Femmes	Ensemble
Pourcentages en colonnes			
Contrat à Durée Indéterminée	97,3	95,6	96,6
Contrat à Durée Déterminée	2,7	**4,4**	3,4
Ensemble des salariés	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Pourcentages en lignes			
Contrat à Durée Indéterminée	60,2	39,8	100,0
Contrat à Durée Déterminée	47,0	53,0	100,0
Ensemble des salariés	**59,8**	**40,2**	**100,0**

* Comparé au rapport précédent les femmes et le marché de l'emploi de 1999, ce tableau ne concerne que les salariés, sont exclus les employeurs, les indépendants et les aidants-familiaux.
Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

b. Le travail intérimaire

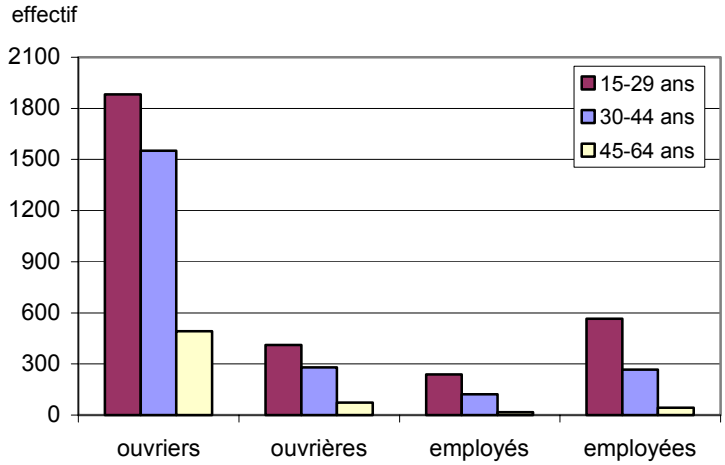
Les données statistiques suivantes proviennent de l'IGSS et se rapportent au mois de mars 2000. Il faut distinguer, d'une part, le nombre de travailleurs et travailleuses intérimaires et, d'autre part, le nombre d'occupations ou de missions effectuées car un-e intérimaire peut effectuer plusieurs missions.

Au mois de mars 2000, les travailleurs et travailleuses intérimaires étaient au nombre de 5942, à savoir : 1 639 femmes (27,6%) et 4 303 hommes (72,4%). 79 % d'entre eux occupaient le statut d'ouvrier et ouvrière et 21 % celui d'employé-e.

Ce type de travail, qui permet souvent aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, est occupé majoritairement par des personnes de moins de 30 ans (52 % de l'ensemble des intérimaires). Les ouvriers de moins de 30 ans représentent à eux seuls près d'un tiers des intérimaires.

Les femmes, qui sont peu représentées dans l'ensemble des intérimaires, sont plus nombreuses que leurs collègues masculins dans les postes d'employé-e-s (876 femmes travaillent en tant qu'employées intérimaires contre 378 hommes).

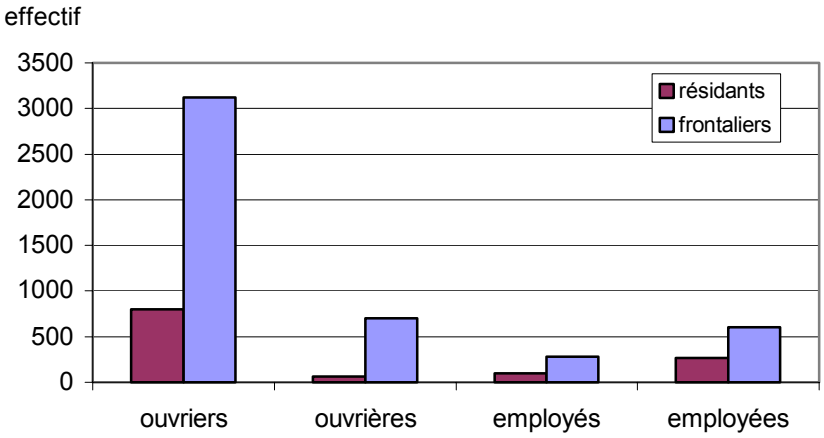
Actifs et actives effectuant un travail intérimaire en fonction du statut professionnel, de l'âge et du sexe au mois de mars 2000



Source : IGSS

La part des frontaliers parmi les intérimaires est très élevée (81 % des ouvriers et 70 % des employés). La part des frontalières l'est encore plus (91% pour les ouvrières et 69 % pour les employées).

Actifs et actives effectuant un travail intérimaire en fonction de la résidence et du sexe au mois de mars 2000



Source : IGSS

Le profil type de l'intérimaire est plutôt un homme, ouvrier, âgé de moins de 30 ans et frontalier.

Au mois de mars 2000, 11 100 missions ont été effectuées dans le cadre du travail intérimaire, dont 28,7 % par des femmes et 71,3 % par des hommes.[1]

1.1.6 La durée du temps de travail et le travail à temps partiel

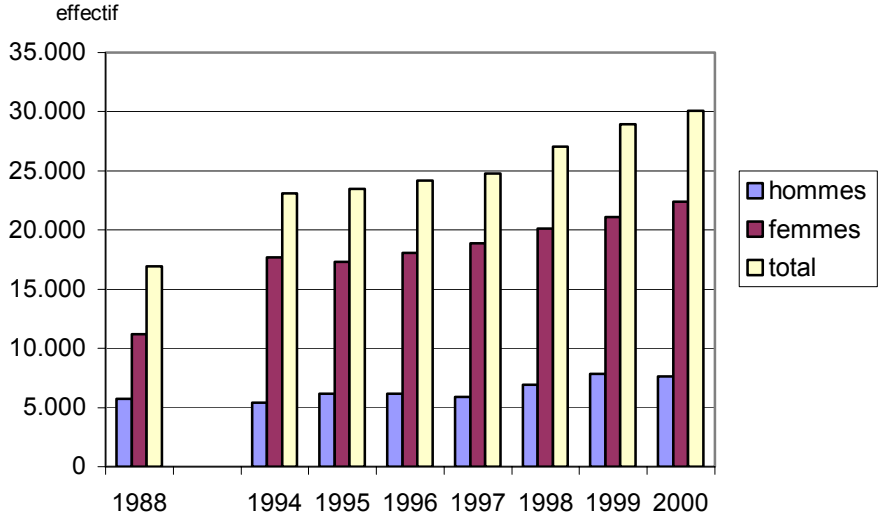
Le travail à temps partiel fait l'objet d'une réglementation légale depuis la loi du 26 février 1993, et est défini comme suit : "Est considéré par la loi comme salarié à temps partiel, le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période".

Nous disposons de deux sources de données concernant les statistiques sur le temps de travail : les données de l'IGSS et les données des Enquêtes Forces de Travail du STATEC.

a. Le temps partiel vu par l'IGSS

Les fichiers fournis par l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale contiennent les heures de travail effectuées par les salarié-e-s chaque mois, mais ne permettent cependant pas de conclure avec certitude que le travail à temps partiel correspond effectivement aux termes définis selon la loi.

Evolution du nombre de salarié-e-s travaillant 120 heures et moins par mois par sexe de 1988 à 2000



Source : IGSS

[1] Les tableaux de la répartition des employés et ouvriers intérimaires résidants et frontaliers par âge et par sexe en mars 2000, et ceux portant sur les missions intérimaires se trouvent en annexe 2.

Depuis 1988, de plus en plus de femmes travaillent moins de 120 heures par mois. Même si elle reste faible par rapport à celle des femmes, la proportion d'hommes augmente aussi légèrement.

En fonction du statut occupé par ces salarié-e-s (ouvrier/ouvrière, employé-e ou fonctionnaire), des différences apparaissent. Les ouvrières recourent plus fréquemment au temps partiel que les employées ou les fonctionnaires ; chez les hommes, on observe la même tendance. L'offre de postes à temps partiel est peut-être plus élevée parmi les emplois d'ouvriers et ouvrières, mais il faut noter que la proportion de salarié-e-s travaillant à temps partiel y est peut être légèrement surestimée car les heures de maladie ne sont pas incluses dans les heures de travail (à l'inverse de la pratique usitée pour les deux autres catégories socioprofessionnelles).

Répartition des salarié-e-s en fonction de leur temps de travail mensuel, du statut professionnel et du sexe, en 1988 et 2000

Nombre d'heures mensuel	Ouvriers		Employés		Fonctionnaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1988						
< 64 heures	2,1	13,3	0,4	2,9	0,0	0,1
64 – 92	2,4	12,3	0,8	7,1	0,1	7,2
93 – 120	4,6	8,4	0,4	2,7	0,0	0,2
> 120	90,9	66,0	98,4	87,4	99,9	92,5
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
2000						
< 64 heures	2,7	11,0	1,2	3,4	0,2	0,7
64 – 92	2,0	14,7	1,1	12,2	0,5	16,6
93 – 120	2,7	9,8	0,7	4,0	0,0	0,4
> 120	92,6	64,5	97,0	80,4	99,3	82,3
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

Au 31 mars 2000, le temps partiel[1] concerne 18 % de l'ensemble des salarié-e-s. Chez les femmes, la proportion de temps partiel est de 35 % alors qu'elle n'est que de 8 % pour les hommes. Les femmes sont donc les premières à opter pour les emplois à temps partiel qui sont occupés à 72 % par des femmes et à 28 % par des hommes.

Certains secteurs d'activité privilégient le temps partiel par rapport au temps complet. C'est notamment le cas dans le secteur des services domestiques. Dans ce secteur, 83 % des femmes et 45 % des hommes occupent un poste à temps partiel. D'autres secteurs comme les services collectifs, sociaux et personnels, le secteur de l'immobilier et des services aux entreprises ainsi que l'administration publique et le secteur de l'éducation connaissent une

[1] Temps partiel : temps de travail inférieur à 30 heures/semaine et inférieur à ¾ du temps de travail habituel (173 heures/mois).

importante part d'emplois de ce type (environ 40 % chez les femmes). Par contre, dans le secteur de l'intermédiation financière, le travail à temps partiel est peu répandu (à peine 16 % chez les femmes et 1,7 % chez les hommes).

Part des salarié-e-s à temps partiel et durée mensuelle moyenne de travail par branche d'activité économique et par sexe en 2000

Branche d'activité économique	Femmes		Hommes	
	% de temps partiel	durée moyenne*	% de temps partiel	durée moyenne*
Agriculture, chasse, sylviculture	50,4	85	16,8	87
Pêche, aquaculture			33,3	40
Industries extractives	38,5	113	6,0	56
Industries manufacturières	22,7	81	6,7	74
Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	23,9	92	1,6	70
Construction	36,8	89	11,5	84
Commerce, réparation autom. et art. domest.	31,1	90	9,2	105
Hôtels et restaurants	33,3	83	13,4	84
Transports et communication	34,2	99	6,8	73
Intermédiation financière	16,8	84	1,7	101
Immobilier, location et serv. aux entreprises	**39,4**	92	9,8	77
Administration publique	**41,2**	94	6,7	92
Education	**43,5**	107	**26,2**	122
Santé et action sociale	**43,0**	86	11,4	107
Services collectifs sociaux et personnels	**41,3**	94	12,5	82
Services domestiques	**83,0**	68	**44,7**	45
Activités extraterritoriales	33,4	74	15,4	71
Non-déterminés	35,4	81	12,0	73
Total	35,3	88	8,2	85

* Durée moyenne mensuelle de travail en heures.
Source : IGSS

b. Le temps partiel dans l'Enquête Forces de Travail du STATEC[1]

Le STATEC considère un travailleur/une travailleuse comme travaillant à temps plein si les heures prestées par mois dépassent les trois quarts du temps de travail habituel (à savoir 130 heures par mois par rapport à 173 heures par mois). Les apprenti-e-s et stagiaires sont compté-e-s parmi les personnes travaillant à temps partiel.

Selon l'Enquête Forces de Travail réalisée par le STATEC (EFT) au Luxembourg (qui prend en compte seulement les personnes résidant au Luxembourg), le temps partiel concerne plus d'une femme active sur quatre (contre seulement 1 % des hommes). Chez les femmes, le travail à temps partiel est donc nettement plus répandu que chez les hommes (92 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes).

Cependant, en considérant les informations provenant de l'IGSS et celles issues de l'EFT, on constate que les femmes habitant au Luxembourg travaillent moins fréquemment à temps partiel que les frontalières. Car d'après l'IGSS (qui tient compte à la fois des femmes résidant

[1] Concerne seulement les résidants au Luxembourg.

au Luxembourg et des frontalières), 35 % des femmes travaillent à temps partiel, alors que dans l'EFT (qui ne tient compte que des résidantes), elles ne sont que 27 %. Les frontalières occuperaient donc plus fréquemment des emplois à temps partiel.

Travail à temps partiel et à temps complet des salarié-e-s de 15 à 64 ans en fonction du sexe, en 2000

Activité principale	Hommes	Femmes	Ensemble
Pourcentages en colonnes			
Activité à temps complet	98,4	73,2	88,3
Activité à temps partiel	1,6	**26,8**	11,7
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Pourcentages en lignes			
Activité à temps complet	66,6	33,4	100,0
Activité à temps partiel	8,3	**91,7**	100,0
Ensemble	**59,8**	**41,2**	**100,0**

Source : Enquête Forces de Travail 2000 - STATEC

Selon les données de l'EFT, ce sont les manœuvres et agents non qualifiés ainsi que, dans une moindre mesure, les femmes exerçant des professions intermédiaires qui travaillent le plus fréquemment à temps partiel (respectivement 46% et 26 %).

Part du travail à temps partiel des femmes salariées en fonction du type de profession exercé en 2000

Activité principale	Temps partiel en %
Professions intellectuelles et scientifiques	17,6
Professions intermédiaires	**26,2**
Employées de type administratif	22,0
Personnel des services et vendeurs	21,2
Manœuvres et agents non qualifiés	**45,6**
Autres professions	11,3
Ensemble	**26,8**

Source : Enquête Forces de Travail 2000 - STATEC

En comparaison avec les données de l'IGSS, l'Enquête Forces de Travail du STATEC met en évidence les mêmes secteurs d'activité employant le plus de femmes à temps partiel : les secteurs de l'immobilier, location, services aux entreprises et l'administration publique. Une différence est cependant visible dans le secteur de l'intermédiation financière, où ce pourcentage est nettement plus faible dans les données de l'IGSS lorsque les frontalières sont comptabilisées que lorsque seules les résidantes sont prises en compte (17 % contre 30 %).

Part du travail à temps partiel des femmes salariées en fonction du secteur d'activité en 2000

Secteur d'activité	Temps partiel en %
Industrie manufacturière	26,2
Commerce de gros et de détail	23,8
Hôtels et restaurants	20,6
Transports, entreposage et communications	15,7
Intermédiation financière	**30,3**
Immobilier, locations, services aux entreprises	**30,5**
Administration publique	**31,3**
Autres services	27,4
Ensemble	**26,8**

Source : Enquête Forces de Travail 2000 - STATEC

Le tableau ci-dessous montre que plus de 90 % des femmes se déclarant à temps partiel travaillent moins de 30 heures par semaine. Cette répartition des femmes actives à temps partiel est presque symétrique, centrée autour de 20 heures de travail hebdomadaires, soit un mi-temps. En effet 20 % des femmes se déclarant à temps partiel travaillent moins de 20 heures, 50 % travaillent 20 heures et 20 % de 21 heures à 30 heures.

Répartition du nombre d'heures hebdomadaires effectuées par les femmes salariées travaillant à temps partiel en 2000

Horaire hebdomadaire habituel	Pourcentage (%)	Pourcentage cumulé
Nombre d'heures variable	2,6	2,6
Moins de 20 heures	19,2	21,8
20 heures	49,8	71,6
De 21 heures à 30 heures	20,0	91,6
Plus de 30 heures	8,4	100,0
Ensemble	**100,0**	

Source : Enquête Forces de Travail 2000 - STATEC

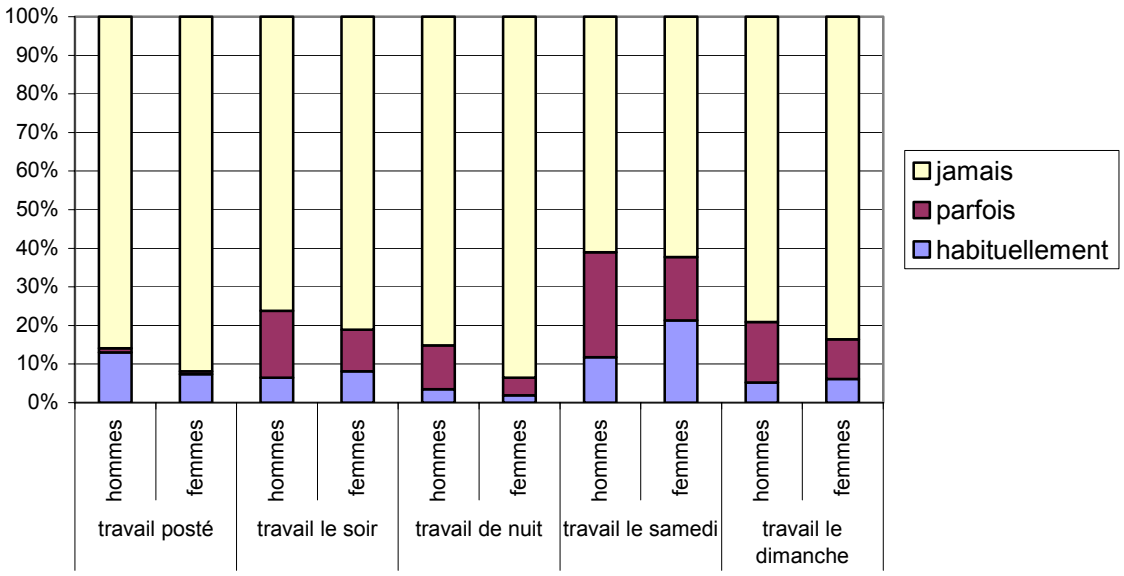
1.1.7 Le travail atypique et les conditions de travail

Le travail dit "atypique" regroupe plusieurs types d'horaires de travail comme le travail posté, le travail le soir, le travail de nuit, le travail à domicile, le travail de samedi et le travail de dimanche.

A l'exception du travail le samedi pratiqué habituellement par près de 15% des actifs ayant un emploi, le travail atypique n'est pas très répandu. Sa pratique habituelle varie de 3% pour le travail de nuit à 11% pour le travail posté.

Les femmes sont moins concernées que les hommes par le travail atypique. Elles occupent rarement un travail de nuit. En revanche, elles sont plus sollicitées que les hommes pour le travail le samedi.

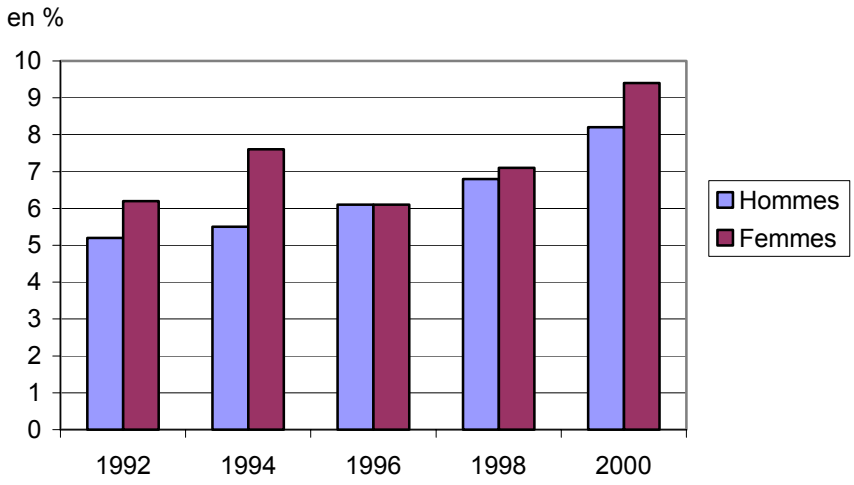
Répartition des salarié-e-s selon l'exercice d'un travail atypique par sexe en 1998



Source : Enquête Forces de Travail 1998 – STATEC

Le travail à domicile connaît un accroissement depuis ces dernières années, bien qu'il ne soit pas encore très développé. La part des femmes optant pour ce type de travail n'est pas très différent (9,5 % des femmes ayant un emploi travaillent habituellement à domicile, 8 % pour les hommes).

Part des salarié-e-s travaillant habituellement à domicile, par sexe, en 1992, 1994, 1996, 1998 et 2000



Source : Enquêtes Forces de Travail 1992 à 2000 – STATEC

1.1.8 La satisfaction du travail

Les personnes qui exercent une activité professionnelle à temps plein passent plus de la moitié de leur temps quotidien d'éveil sur leur lieu de travail. L'importance du travail dans notre société n'est donc pas seulement liée à son intérêt économique, mais aussi à la part prépondérante qui lui revient dans le capital-temps de notre vie. Pourtant, rares sont les études qui s'attardent sur l'aspect qualitatif du travail et, en particulier, sur la satisfaction éprouvée dans l'exercice du travail.

Au Luxembourg, une femme sur quatre souhaiterait changer d'emploi si cela était possible[2] (idem pour les hommes). Cette statistique ne signifie pas que toutes vont passer à l'acte : il s'agit de souhaits et non pas nécessairement d'intentions fermes. L'augmentation de salaire est le principal argument de celles qui souhaiteraient changer d'emploi : près d'un quart des femmes ayant un emploi le mentionnent (31% pour les hommes). Viennent ensuite d'autres motifs : 12% d'entre elles invoquent une mauvaise ambiance sur leur lieu de travail et 11 % ne sont pas satisfaites du contenu de leur travail.

Par rapport aux femmes, les hommes évoquent moins souvent la mauvaise ambiance (6 % contre 12 %) comme raison de ce souhait mais ces derniers mentionnent prioritairement la rémunération (un sur trois), le contenu du travail (9%), l'emploi précaire (8%) et plus souvent que les femmes le stress (7 % contre 4 %).

Répartition des hommes et femmes salarié-e-s souhaitant changer d'emploi si cela était possible en 2000 selon les raisons évoquées

Raisons du souhait de changer d'emploi	Hommes	Femmes	Ensemble
Emploi précaire (contrat à durée déterminée)	8,1	7,0	7,6
Pour avoir une meilleure rémunération	**31,3**	**24,0**	28,3
Pour avoir un poste adapté à sa formation	6,6	7,0	6,8
Le contenu du travail plait peu	8,6	**10,7**	9,4
Les trajets sont trop longs	1,3	4,1	2,4
A pas de chance de promotion	5,3	3,4	4,5
Pour travailler moins d'heures	6,1	4,2	5,4
Pour travailler plus d'heures	0,0	3,1	1,3
Mauvaise ambiance	6,4	**11,6**	8,5
Stress	**6,8**	3,8	5,6
Non compatible avec vie personnelle, vie familiale	4,9	7,3	5,9
A cause de problèmes de santé	3,9	2,6	3,4
Pour devenir indépendant	2,5	1,5	2,1
Autres	8,2	9,6	8,8
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Psell 2000 – CEPS/Instead

[2] Les données sont issues du PSELL (Panel Socio-Economique Liewen zu Lëtzebuerg), enquête qui interroge chaque année les mêmes ménages et les individus qui les composent. L'échantillon est représentatif de la population résidant sur le territoire luxembourgeois et ayant un lien avec le système de protection sociale au Luxembourg.

Ce souhait de changement décroît nettement avec **l'âge** : près de 34% des jeunes de moins de 25 ans souhaiteraient changer d'emploi contre 5% des plus de 55 ans. Par ailleurs, plus de femmes que d'hommes sont insatisfaites chez les plus de 45 ans.

Quel que soit le sexe, c'est dans les métiers de la vente que les salarié-e-s expriment le plus souvent le souhait de changer de travail (49 % pour les hommes et 33 % pour les femmes). Viennent ensuite les employé-e-s administratifs avec 29 % pour les femmes et 26 % pour les hommes.

Une grande partie des ouvrières et employées non qualifiées souhaiterait changer d'emploi.

Pourcentage de personnes désirant changer de travail en fonction de l'activité professionnelle et du sexe en 2000

Professions	Hommes	Femmes
Dirigeants, gérants, cadres supérieurs	18,8	-
Professions intellectuelles et scientifiques	22,3	9,5
Professions intermédiaires	22,7	19,2
Employés administratifs	26,0	28,8
Personnels des services, vendeurs	48,6	32,8
Agriculteurs	-	-
Artisans et ouvriers artisanaux	26,3	-
Conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage	23,9	-
Ouvriers et employés non qualifiés	13,7	27,5
Ensemble	**24,7**	**24,0**

- : Effectifs trop faibles
Source : Psell 2000 – CEPS/Instead

1.1.9 Les salaires et traitements[3]

Les différences entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi se font ressentir au niveau des rémunérations suivantes :

- salaire social minimum,
- salaires,
- baby-years,
- pensions.

[3] Les données ne nous permettent pas de prendre en compte les fonctionnaires.

a. Les personnes rémunérées au Salaire Social Minimum

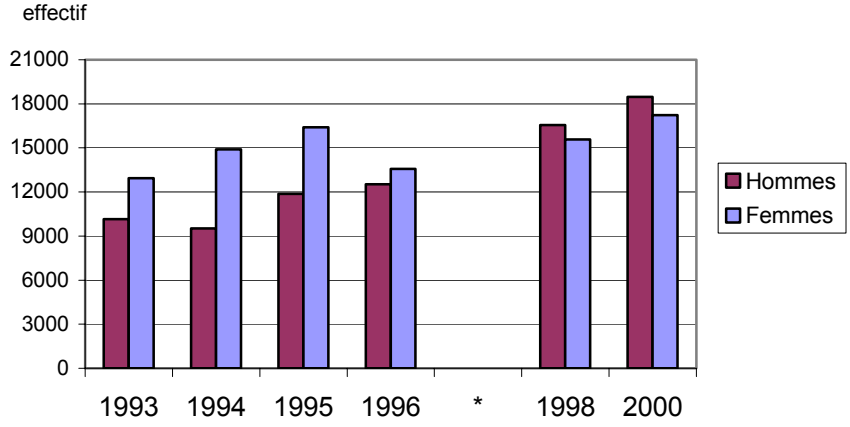
En application de la loi du 22 décembre 2000 :

- le Salaire Social Minimum (SSM) pour les travailleurs et travailleuses non qualifié-e-s s'élève à :[1]
  - 1258,75 Eur. Age supérieur à 18 ans
  - 1006,99 Eur. Age compris entre 17 et 18 ans
  - 944,05 Eur. Age compris entre 15 et 17 ans

- le Salaire Social Minimum pour les travailleurs et travailleuses qualifiés s'élève à 1510,49 Eur[2].

Jusqu'en 1996, les femmes rémunérées au salaire social minimum étaient toujours plus nombreuses que les hommes. Depuis 1998, la tendance s'est inversée.

Evolution des salarié-e-s rémunéré-e-s au SSM par sexe de 1993 à 2000



* données non connues pour l'année 1997.
Source : IGSS

Même si l'effectif des femmes rémunérées au salaire social minimum est devenu moins important que celui des hommes, la proportion de femmes rémunérées au SSM reste toujours supérieure à celle des hommes (21 % des salariées contre 13 % des salariés). La structure de l'emploi féminin (emplois moins qualifiés) explique en partie cette sous-rémunération.

[1] Avant le 01.01.2002 :
- 50 778 LUF. Age supérieur à 18 ans
- 40 622 LUF. Age compris entre 17 et 18 ans
- 38 083 LUF. Age compris entre 15 et 17 ans

[2] Avant le 01.01.2002 : 60 933 LUF.

Certains secteurs rémunèrent plus souvent leurs salarié-e-s au SSM que d'autres. Le secteur rassemblant l'activité du commerce, de la restauration, de l'hébergement et des réparations automobiles rémunère 29 % des hommes salariés au SSM et 45 % des femmes. A lui seul, ce secteur occupe presque la moitié de l'ensemble des salarié-e-s rémunérés au SSM, alors que l'effectif salarié de ce secteur constitue moins de 20 % de l'ensemble des salarié-e-s.

Répartition des ouvriers/ouvrières et employé-e-s rémunérés au SSM en pourcentage du nombre de salarié-e-s par sexe et branche d'activité économique en 2000[1]

Secteur d'activité	Hommes	en % des salariés	Femmes	en % des salariées	Total
Agriculture, viticulture et sylviculture	415	**41 %**	65	28 %	480
Industrie	2525	9 %	2080	**35 %**	4605
Energie et eau	0	0 %	0	0 %	0
Construction	3980	16 %	265	17 %	4245
Commerce, restauration et hébergement, réparations	6680	**29 %**	9050	**45 %**	15730
Transports et communications	1000	8 %	340	10 %	1340
Intermédiation financière	145	1 %	150	1 %	295
Immobilier, location, services fournis aux entreprises	1890	11 %	2100	17 %	3990
Autres services	1830	1 %	3190	2 %	5020
Total	**18465**	**13 %**	**17240**	**21 %**	**35705**

Source : IGSS

b. Les salaires

Afin d'éliminer l'influence de la durée du travail sur les salaires, les analyses qui suivent sont exprimées en salaire horaire.

Ces résultats sont exprimés par référence au Salaire Social Minimum Horaire (HSSM), qui s'élève au 31 mars 2000 à environ 6.89 Eur.[2] par heure (1191,13 LUF[3] / 173 heures).

94 % des ouvrières gagnent moins de deux fois l'HSSM, contre 82 % des ouvriers. Chez les employé-e-s, la moitié des femmes gagnent moins de deux fois le HSSM, contre 29 % des hommes.

[1] Chiffres au 31 mars 2000.
[2] Avant le 01.01.2002 : 278 LUF/heure.
[3] Avant le 01.01.2002 : 48 050 LUF/173 heures.

Répartition des ouvriers/ouvrières par tranches de salaires horaires et par sexe, en 2000[1]

Tranche de salaire horaire	Effectifs			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<= HSSM	5395	4277	9672	18,0	5,6	9,1
HSSM - 2*HSSM	22642	58528	81170	75,7	76,9	76,6
2*HSSM - 3*HSSM	1601	12715	14316	5,4	16,7	13,5
3*HSSM - 4*HSSM	168	539	707	0,6	0,7	0,7
4*HSSM - 5*HSSM	41	37	78	0,1	0,0	0,1
5*HSSM - 6*HSSM	16	22	38	0,1	0,0	0,0
6*HSSM - 7*HSSM	10	5	15	0,0	0,0	0,0
>7*HSSM	29	6	35	0,1	0,0	0,0
Total	**29902**	**76129**	**106031**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

Répartition des employé-e-s par tranches de salaires horaires et par sexe, en 2000 [1]

Tranche de salaire horaire	Effectifs			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<= HSSM	1708	1189	2897	3,3	2,0	2,6
HSSM - 2*HSSM	23983	15859	39842	46,9	27,0	36,2
2*HSSM - 3*HSSM	16857	19276	36133	32,9	32,8	32,9
3*HSSM - 4*HSSM	5906	11588	17494	11,5	19,7	15,9
4*HSSM - 5*HSSM	1698	4904	6602	3,3	8,3	6,0
5*HSSM - 6*HSSM	514	2425	2939	1,0	4,1	2,7
6*HSSM - 7*HSSM	242	2400	2642	0,5	4,1	2,4
>7*HSSM	256	1126	1382	0,5	1,9	1,3
Total	**51164**	**58767**	**109931**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

Chez les femmes, les emplois à temps partiel ou à temps complet ne conduisent guère à des différences quant à la rémunération horaire. Chez les hommes, le montant de la rémunération horaire croît avec le nombre d'heures travaillées. Il faut y voir principalement un effet du type d'emploi exercé (les emplois à temps partiel sont souvent moins qualifiés).

[1] Chiffres au 31 mars 2000.

Ce constat concerne tout particulièrement les employés : avec moins de 64 heures par mois, 65 % des hommes employés gagnent moins de deux fois le salaire social minimum contre seulement 29 % pour ceux qui effectuent plus de 120 heures par mois.

Répartition des ouvriers et ouvrières par tranches de salaire horaire, par tranches d'heures ouvrées par mois et par sexe, en 2000 [1]

Tranche de salaire Horaire	<64 h		64-92 h		93-120 h		>120 h		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Femmes										
<= HSSM	468	14,4	953	20,8	504	16,5	3470	18,2	5395	18,0
HSSM - 2*HSSM	2618	80,8	3371	73,6	2346	76,8	14307	75,2	22642	75,7
2*HSSM – 3*HSSM	78	2,4	164	3,6	170	5,6	1189	6,2	1601	5,4
3*HSSM – 4*HSSM	9	0,3	78	1,7	29	0,9	52	0,3	168	0,6
4*HSSM – 5*HSSM	18	0,6	12	0,3	3	0,1	8	0,0	41	0,1
5*HSSM – 6*HSSM	12	0,4	3	0,1	1	0,0	0	0,0	16	0,1
6*HSSM – 7*HSSM	9	0,3	0	0,0	1	0,0	0	0,0	10	0,0
> 7*HSSM	28	0,9	0	0,0	0	0,0	1	0,0	29	0,1
Total Femmes	**3240**	**100,0**	**4581**	**100,0**	**3054**	**100,0**	**19027**	**100,0**	**29902**	**100,0**
Hommes										
<=HSSM	162	9,1	177	11,1	159	7,6	3779	5,3	4277	5,6
HSSM – 2*HSSM	1440	81,0	1245	78,3	1691	80,5	54152	76,6	58528	76,9
2*HSSM - 3*HSSM	139	7,8	149	9,4	234	11,1	12193	17,3	12715	16,7
3*HSSM - 4*HSSM	17	1,0	12	0,8	16	0,8	494	0,7	539	0,7
4*HSSM - 5*HSSM	3	0,2	5	0,3	0	0,0	29	0,0	37	0,0
5*HSSM - 6*HSSM	8	0,5	2	0,1	1	0,0	11	0,0	22	0,0
6*HSSM - 7*HSSM	2	0,1	0	0,0	0	0,0	3	0,0	5	0,0
> 7*HSSM	6	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	0,0
Total Hommes	**1777**	**100,0**	**1590**	**100,0**	**2101**	**100,0**	**70661**	**100,0**	**76129**	**100,0**

Source : IGSS

[1] Chiffres au 31 mars 2000.

Répartition des <u>employé-e-s</u> par tranches de salaires horaires, par tranches d'heures ouvrées par mois et par sexe, en 2000 [1]

Tranche de salaire Horaire	<64 h		64-92 h		93-120 h		>120 h		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Femmes										
<= HSSM	98	6,4	115	1,8	45	2,1	1450	3,5	1708	3,3
HSSM - 2*HSSM	829	54,4	2397	37,2	1071	51,1	19686	47,9	23983	46,9
2*HSSM – 3*HSSM	358	23,5	2422	37,6	595	28,4	13482	32,8	16857	32,9
3*HSSM – 4*HSSM	146	9,6	874	13,6	254	12,1	4632	11,3	5906	11,5
4*HSSM – 5*HSSM	29	1,9	356	5,5	72	3,4	1241	3,0	1698	3,3
5*HSSM – 6*HSSM	21	1,4	111	1,7	24	1,1	358	0,9	514	1,0
6*HSSM – 7*HSSM	9	0,6	50	0,8	12	0,6	171	0,4	242	0,5
> 7*HSSM	35	2,3	123	1,9	22	1,1	76	0,2	256	0,5
Total Femmes	**1525**	**100,0**	**6448**	**100,0**	**2095**	**100,0**	**41096**	**100,0**	**51164**	**100,0**
Hommes										
<= HSSM	32	7,7	26	3,8	20	4,8	1111	1,9	1189	2,0
HSSM - 2*HSSM	239	57,6	323	46,8	205	49,3	15092	26,4	15859	27,0
2*HSSM – 3*HSSM	77	18,6	183	26,5	84	20,2	18932	33,1	19276	32,8
3*HSSM – 4*HSSM	32	7,7	74	10,7	46	11,1	11436	20,0	11588	19,7
4*HSSM – 5*HSSM	10	2,4	36	5,2	27	6,5	4831	8,4	4904	8,3
5*HSSM – 6*HSSM	8	1,9	14	2,0	11	2,6	2392	4,2	2425	4,1
6*HSSM – 7*HSSM	4	1,0	5	0,7	8	1,9	2383	4,2	2400	4,1
> 7*HSSM	13	3,1	29	4,2	15	3,6	1069	1,9	1126	1,9
Total Hommes	**415**	**100,0**	**690**	**100,0**	**416**	**100,0**	**57246**	**100,0**	**58767**	**100,0**

Source : IGSS

De plus, une étude sur les gains des hommes et des femmes dans l'Union Européenne[2] confirme qu'au Luxembourg, les gains moyens des femmes dans l'industrie et les services sont inférieurs à ceux des hommes, même s'ils ont légèrement augmenté par rapport à ceux des hommes ces dernières années. En 1995, les gains des femmes représentaient environ 86 % de ceux des hommes, en 1999, ce pourcentage est passé à 88 %.

Dans le secteur industriel, les gains des femmes n'ont pratiquement pas augmenté entre 1995 et 1999 ; ils/elles représentent environ 80 % des gains des hommes. Dans ce secteur, l'augmentation a plutôt été ressentie au début de cette décennie, entre 1990 et 1995 (en 1990, leurs gains représentaient environ 75 % de ceux des hommes).

[1] Chiffres au 31 mars 2000.
[2] Statistiques en bref- population et conditions sociales – Thème 3 –5/2001.

Dans le secteur des services, l'évolution est un peu plus visible. En 1995, pour le commerce de détail, les gains des femmes représentaient 82,6 % de ceux des hommes pour arriver à 85,1 % en 1999. Pour les services financiers, ils étaient de 77 % en 1995 pour approcher les 79 % en 1999. Le secteur où les gains des femmes ont le plus augmenté par rapport à ceux des hommes est celui de l'hôtellerie et de la restauration, où ils sont passés de 82 % en 1995 à 90 % en 1999.

c. Les personnes bénéficiant des « baby-years »

Le code des assurances sociales mentionne dans son article 171 paragraphe 7 que, sur demande de l'intéressé-e, une période de 24 mois est comptée comme période effective d'assurance obligatoire pour l'un des parents se consacrant à l'éducation d'un enfant à condition que l'enfant soit né après le 31 décembre 1987, que l'intéressé-e ait été assuré-e au titre de l'article 171 pendant 12 mois au cours des 36 mois précédant celui de la naissance ou de l'adoption de l'enfant et que cette période ne se superpose pas avec une période couverte auprès d'un autre régime luxembourgeois ou étranger : cette période prend cours le mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant ou le cas échéant le mois suivant la date de l'expiration de l'indemnité pécuniaire de maternité.

La période précitée de 24 mois est étendue à 48 mois si, au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, l'intéressé-e élève dans son foyer au moins deux autres enfants légitimes, légitimés, naturels ou adoptifs, ou si l'enfant est atteint d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou d'une diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge.

Les cotisations afférentes aux "baby-years" sont à charge de l'Etat.

Nombre de titulaires des "baby-years" en fonction de l'organisme chargé des cotisations au 31 décembre de chaque année de 1994 à 1999

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Etablissement d'assurances contre la vieillesse et l'invalidité						
Titulaires qui ont droit aux cotisations baby-years	789	1039	1294	1372	1415	1435
Titulaires pour lesquels une cotisation est payée	631	797	950	987	1038	1002
Titulaires qui ont uniquement une affiliation baby-years (ne travaillent plus) dont :	449	531	624	645	651	643
- Hommes	*24*	*33*	*35*	*26*	*34*	*30*
- Femmes	*425*	*498*	*589*	*619*	*617*	*613*
Caisse de pension des employés privés						
Titulaires qui ont droit aux cotisations baby-years	1685	2018	2320	2411	2326	2120
Titulaires pour lesquels une cotisation est payée	1476	1700	1865	1897	1785	1581
Titulaires qui ont uniquement une affiliation baby-years (ne travaillent plus) dont :	1050	1238	1383	1412	1300	1132
- Hommes	*6*	*8*	*13*	*11*	*19*	*16*
- Femmes	*1 044*	*1 230*	*1 370*	*1 401*	*1281*	*1116*
Caisse de pension des artisans, des commerçants et des industriels						
Titulaires qui ont droit aux cotisations baby-years	43	63	84	92	92	83
Titulaires pour lesquels une cotisation est payée	25	36	42	43	56	44
Titulaires qui ont uniquement une affiliation baby-years (ne travaillent plus) dont :	18	27	26	31	34	29
- Hommes	*1*	*0*	*1*	*1*	*0*	*2*
- Femmes	*17*	*27*	*25*	*30*	*34*	*27*
Caisse de pension agricole						
Titulaires qui ont droit aux cotisations baby-years	15	21	31	40	39	36
Titulaires pour lesquels une cotisation est payée	15	8	14	16	15	16
Titulaires qui ont uniquement une affiliation baby-years (ne travaillent plus) dont :	0	2	3	2	2	2
- Hommes	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*1*
- Femmes	*0*	*2*	*3*	*2*	*2*	*1*
Total						
Titulaires qui ont droit aux cotisations baby-years	2532	3141	3729	3915	3872	3674
Titulaires pour lesquels une cotisation est payée	2147	2541	2871	2943	2894	2643
Titulaires qui ont uniquement une affiliation baby-years (ne travaillent plus) dont :	1517	1798	2036	2090	1987	1806
- Hommes	*31*	*41*	*49*	*38*	*53*	*49*
- Femmes	*1 486*	*1 757*	*1 987*	*2 052*	*1934*	*1757*

Source : IGSS

d. Les catégories de pensions

Le nombre de pensions en cours de paiement au mois de décembre 1999 s'est élevé à 106 812, ce qui correspond à une augmentation de 1,6 % par rapport à l'année précédente. Ce taux de croissance est la résultante d'une augmentation des pensions de vieillesse (+ 3,0%), des pensions de survie conjoints (+ 1,0 %), notamment pour les hommes (+ 5,8%)[1], et des pensions de survie orphelins (+ 1,6 %).

Nombre de pensions par catégorie au mois de décembre de chaque année (avances comprises à partir de 1990)

Catégorie de pension		1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	Taux de variation 98/99	Variation moyenne annuelle 90/99
Invalidité	Hommes	8754	10138	12010	13901	14471	14737	14391	14105	-2,0	1,8
	Femmes	3001	3584	4470	6088	6470	6734	6796	6876	1,2	4,9
	Ensemble	*11755*	*13722*	*16480*	*19989*	*20941*	*21471*	*21187*	*20981*	*-1,0*	*2,7*
Vieillesse	Hommes	20800	20788	25766	34253	35514	36732	38041	39294	3,3	4,8
	Femmes	10740	10753	11784	13430	13758	13954	14181	14497	2,2	2,3
	Ensemble	*31540*	*31541*	*37550*	*47683*	*49272*	*50686*	*52222*	*53791*	*3,0*	*4,1*
Survie - Conjoints	Hommes	*	*	*	425	499	598	685	725	5,8	*
	Femmes	*	*	*	27756	28145	28406	28694	28959	0,9	*
	Ensemble	*22081*	*24142*	*26037*	*28181*	*28644*	*29004*	*29379*	*29684*	*1,0*	*1,5*
Survie - orphelins	Hommes	*	*	*	1135	1162	1172	1159	1179	1,7	*
	Femmes	*	*	*	1156	1146	1175	1161	1177	1,4	*
	Ensemble	*3074*	*2579*	*2196*	*2291*	*2308*	*2347*	*2320*	*2356*	*1,6*	*0,8*
Toutes catégories	**Ensemble**	**68450**	**71984**	**82263**	**98144**	**101165**	**103508**	**105108**	**106812**	**1,6**	**2,9**

* : données ne permettant pas de distinguer les hommes des femmes.
Source : IGSS

[1] Ces pensions en faveur des hommes continuent d'augmenter plus fortement que chez les femmes car elles étaient encore rares jusqu'à présent.

1.1.10 La Fonction Publique

La Fonction Publique se définit de la manière suivante : elle constitue un ensemble hétérogène de carrières et de fonctions de nature administrative, technique et scientifique avec des particularités propres à chaque carrière relevant de l'Administration Générale, de la Magistrature, de la Force Publique, de l'Enseignement, des Cultes et des Douanes.

Les femmes sont admises à la carrière de fonctionnaire depuis 1964.

Dans l'ensemble de la Fonction Publique, la répartition entre hommes et femmes est équilibrée : 53 % d'hommes et 47 % de femmes. Toutefois, cette répartition varie fortement en fonction du statut professionnel. Les fonctionnaires sont plus souvent des hommes (63 %), alors que les employé-e-s et les ouvriers et ouvrières sont surtout des femmes (73 % employées et 57 % ouvrières).

Répartition des actifs par statut et par sexe dans la Fonction Publique en 2001[1]

Statut professionnel	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires	7846	4559	12405	63,2	36,8	100,0	80,0	53,2	67,5
Employés	993	2733	3726	26,7	73,3	100,0	10,1	31,9	20,3
Ouvriers	964	1278	2242	43,0	57,0	100,0	9,8	14,9	12,2
Total*	**9803**	**8570**	**18373**	**53,3**	**46,7**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Administration du Personnel de l'Etat (APE)
* Le total englobe les fonctionnaires, les employés et les ouvriers travaillant à plein temps et à temps partiel. Les fonctionnaires comprennent les stagiaires, mais pas les ministres de culte.

Aux effectifs réguliers de la Fonction Publique, il faut ajouter les personnes à la recherche d'un emploi et qui bénéficient d'un contrat d'auxiliaire temporaire du secteur public ; elles étaient au nombre de 688 au mois de février 2001, dont près de 60 % de femmes.

a. Les fonctionnaires de la Fonction Publique

Le détail par type d'administration révèle une répartition plus ou moins équilibrée entre les hommes et les femmes dans la magistrature et dans l'enseignement. Par contre, les femmes sont nettement sous-représentées dans la Force Publique (64 femmes contre 1352 hommes) et les Douanes (27 femmes contre 410 hommes).

[1] Chiffres mis à jour en août 2001.

Répartition des fonctionnaires* par type d'administration et par sexe en 2001[1]

Type d'administration	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administration Générale	3368	1339	4707	71,6	28,4	100,0	42,9	29,4	37,9
Magistrature	78	87	165	47,3	52,7	100,0	1,0	1,9	1,3
Force Publique	1352	64	1416	95,5	4,5	100,0	17,2	1,4	11,4
Enseignement	2625	3037	5662	46,4	53,6	100,0	33,5	66,6	45,6
Fonctions spéciales	13	5	18	72,2	27,8	100,0	0,2	0,1	0,1
Douanes	410	27	437	93,8	6,2	100,0	5,2	0,6	3,5
Total	**7846**	**4559**	**12405**	**63,2**	**36,8**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère de la Fonction Publique
* Y compris les stagiaires, non compris les ministres du culte.

a1. Les fonctionnaires travaillant à plein temps

Les fonctionnaires à plein temps travaillent au moins 40 heures par semaine.

Ce qui a été dit pour l'ensemble des fonctionnaires reste vrai pour les fonctionnaires travaillant à temps complet. A savoir que la distribution est relativement équilibrée entre les hommes et les femmes dans la Magistrature et l'Enseignement, ce qui n'est pas le cas dans la Force Publique et les Douanes.

Répartition des fonctionnaires* <u>à plein temps</u> toutes carrières confondues par type d'administration et par sexe en 2001[1]

Type d'administration	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentage en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administration Générale	3343	1011	4354	76,8	23,2	100,0	42,9	26,5	37,5
Magistrature	78	87	165	47,3	52,7	100,0	1,0	2,3	1,4
Force Publique	1349	51	1400	96,4	3,6	100,0	17,3	1,3	12,1
Enseignement	2597	2644	5241	49,6	50,4	100,0	33,3	69,2	45,1
Fonctions spéciales	13	5	18	72,2	27,8	100,0	0,2	0,1	0,2
Douanes	410	24	434	94,5	5,5	100,0	5,3	0,6	3,7
Total	**7790**	**3822**	**11612**	**67,1**	**32,9**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère de la Fonction Publique
* Y compris les stagiaires, non compris les ministres du culte.

[1] Chiffres mis à jour en août 2001.

Au sein de chacune de ces administrations, les femmes se situent à des niveaux de carrière différents de ceux des hommes.

- L'Administration Générale

La majorité des femmes travaillant au sein de l'Administration Générale se retrouve dans les carrières moyennes (51 %). L'autre moitié se partage à 35 % dans des carrières inférieures et à 14 % dans les carrières supérieures. La répartition des hommes est différente. Ils sont majoritairement présents dans les carrières inférieures (49 %), seulement un tiers dans les carrières moyennes et 17 % dans les carrières supérieures.

Répartition des fonctionnaires* à plein temps dans l'Administration Générale par type de carrière et par sexe en 2001[1]

Carrière	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Inférieure	1652	354	2006	82,4	17,6	100,0	49,4	35,0	46,1
Moyenne	1124	519	1643	68,4	31,6	100,0	33,6	51,3	37,7
Supérieure	567	138	705	80,4	19,6	100,0	17,0	13,6	16,2
Total	**3343**	**1011**	**4354**	**76,8**	**23,2**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère de la Fonction Publique
* Y compris les stagiaires.

- La Magistrature

Globalement, la répartition des hommes et des femmes dans la Magistrature est plus ou moins équilibrée, même si les femmes sont un peu moins représentées dans la carrière de Magistrat du Tribunal Administratif et celle de Magistrat du Parquet. Toutefois, elles représentent toujours au moins un tiers du personnel. Par contre, elles sont fortement représentées dans la carrière de Magistrat du Tribunal d'Arrondissement (72 % des magistrats).

Il faut préciser que les changements de fonctions sont une pratique très fréquente dans la magistrature (parfois tous les 6 mois). Que les femmes soient plus représentées dans une fonction ou une autre est une question d'opportunité (sauf pour les hautes fonctions de procureur) .

[1] Chiffres mis à jour en août 2001.

Répartition des fonctionnaires à plein temps de la carrière supérieure dans la Magistrature par sexe en 2001[1]

Carrière supérieure	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
MCA	3	2	5	60,0	40,0	100,0	3,8	2,3	3,0
MCSJ	16	13	29	55,2	44,8	100,0	20,5	14,9	17,6
JP	12	15	27	44,4	55,6	100,0	15,4	17,2	16,4
MTAD	8	4	12	66,7	**33,3**	100,0	10,3	4,6	7,3
MP	22	12	34	64,7	**35,3**	100,0	28,2	13,8	20,6
MTA	16	41	57	28,1	**71,9**	100,0	20,5	47,1	34,5
PGE	1	0	1	100,0	0,0	100,0	1,3	0,0	0,6
Total	**78**	**87**	**165**	**47,3**	**52,7**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère de la Fonction Publique

Définition des carrières :
MCA : Magistrat de la Cour Administrative
MCSJ : Magistrat de la Cour Supérieure de Justice
JP : Juge de Paix
MTAD : Magistrat du Tribunal Administratif
MP : Magistrat du Parquet
MTA : Magistrat du Tribunal d'Arrondissement
PGE : Procureur Général d'Etat

- La Force Publique

La Force Publique est quasi exclusivement masculine : à peine 3,6% de femmes y travaillent. La Force Publique rassemble des secteurs traditionnellement masculins comme l'armée, la gendarmerie, la police.

Répartition des fonctionnaires à plein temps dans la Force Publique par type de carrière et par sexe en 2001[1]

Carrière*	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Inférieure	68	0	68	100,0	0,0	100,0	5,0	0,0	4,9
Officier de la Force Publique	79	3	82	96,3	3,7	100,0	5,9	5,9	5,9
Sous-officier de la Force Publique	1202	48	1250	96,2	3,8	100,0	89,1	94,1	89,3
Total	**1349**	**51**	**1400**	**96,4**	**3,6**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère de la Fonction Publique
* Y compris le personnel militaire.

[1] Chiffres mis à jour en août 2001.

- L'Enseignement

Dans cette administration, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes (2644 femmes contre 2597 hommes). Selon les carrières considérées, certaines différences apparaissent entre les deux sexes.

En effet, les femmes sont plus présentes dans les carrières moyennes (73 % des femmes) et moins nombreuses dans les carrières supérieures (27 % des femmes), alors que la tendance est inversée chez les hommes. Les hommes sont 46 % à occuper une carrière moyenne et 53 % à occuper une carrière supérieure.

Répartition des fonctionnaires* à plein temps de l'Enseignement par type de carrière et par sexe en 2001[1]

Carrière	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Inférieure	20	4	24	83,3	16,7	100,0	0,8	0,2	0,5
Moyenne	1201	1920	3121	38,5	61,5	100,0	46,2	72,6	59,5
Supérieure	1376	720	2096	65,6	34,4	100,0	53,0	27,2	40,0
Total	**2597**	**2644**	**5241**	**49,6**	**50,4**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Y compris les stagiaires.
Source : Ministère de la Fonction Publique

- Les Fonctions spéciales

Cette rubrique regroupe, d'une part, le Président de la Cour des Comptes et, d'autre part, les 17 membres du Gouvernement. Parmi ces derniers, il y a 12 hommes et 5 femmes.

- Les Douanes

Comme pour l'administration de la Force Publique, l'administration des Douanes enregistre une très forte sous-représentation féminine, seulement 4,6% de femmes y travaillent.

Répartition des fonctionnaires à plein temps des Douanes par type de carrière et par sexe en 2001[1]

Carrière*	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentage en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Inférieure	341	15	356	95,8	4,2	100,0	83,2	62,5	82,0
Moyenne	69	9	78	88,5	11,5	100,0	16,8	37,5	18,0
Total	**410**	**24**	**434**	**94,5**	**5,5**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Sous la rubrique des douanes, il n'y a pas de carrière supérieure, le total englobe également les stagiaires.
Source : Ministère de la Fonction Publique

[1] Chiffres mis à jour en août 2001.

a2. Les fonctionnaires travaillant à temps partiel

Le temps partiel dans la fonction publique ne signifie pas la même chose que dans le secteur privé ; actuellement, il n'existe que deux formes de travail pour les fonctionnaires et employé-e-s de l'Etat : mi-temps et plein temps.

En août 2001, 93,5% des fonctionnaires travaillent à plein temps et seulement 6,5% à temps partiel. 16,5% des fonctionnaires féminins sont concernés par le temps partiel contre seulement 0,7 % des fonctionnaires masculins.

Part des fonctionnaires travaillant à temps partiel par type d'administration et par sexe en 2001 (en %)[1]

Type d'administration	Hommes	Femmes
Administration Générale	0,8	**25,6**
Magistrature	-	-
Force Publique	0,7	16,5
Enseignement	1,1	13,1
Fonctions spéciales	-	-
Douanes	-	11,1
Total	**0,7**	**16,5**

Source : Ministère de la Fonction Publique
- = résultat rigoureusement nul

Le temps partiel n'est pas présent dans tous les types d'administrations. Parmi celles qui en comptent, c'est dans l'Administration Générale que ce temps de travail est le plus courant (25% des femmes travaillent à mi-temps dans l'Administration générale).

L'analyse de la répartition des fonctionnaires à mi-temps met en évidence la prépondérance des femmes dans ce régime de travail.

Répartition des fonctionnaires <u>à temps partiel</u> dans la Fonction Publique toutes carrières confondues par type d'administration et par sexe en 2001[1]

Type d'administration	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administration Générale	25	325	350	7,1	92,9	100,0	44,6	44,5	44,5
Magistrature	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Force Publique	3	13	16	18,8	81,3	100,0	5,4	1,8	2,0
Enseignement	28	393	421	6,6	93,4	100,0	50,0	53,3	53,1
Fonctions spéciales	0	0	0	-	-	-	-	-	-
Douanes	0	3	3	0,0	100,0	100,0	0,0	0,4	0,4
Total	**56**	**737**	**793**	**7,1**	**92,9**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère de la Fonction Publique

[1] Chiffres mis à jour en août 2001.
[1] Chiffres mis à jour en août 2001.

Dans l'Administration Générale, les postes à temps partiel sont un peu moins développés pour les carrières supérieures (20% de femmes occupant les carrières supérieures sont à temps partiel contre 26% dans l'ensemble des postes féminins de l'Administration Générale).

Dans l'enseignement, c'est dans les carrières moyennes que le temps partiel des femmes est le moins présent (11 % des femmes des carrières moyennes travaillent à temps partiel contre 13 % dans l'ensemble des postes féminins de l'enseignement). Par contre, il est mieux représenté dans les carrières inférieures (28% de femmes dans les carrières inférieures) et les carrières supérieures (18 %).

Part des fonctionnaires à temps partiel par type d'administration, par type de carrière et par sexe en 2001 (en %)[1]

Carrière et type d'administration	Hommes	Femmes
Administration Générale		
Inférieure	0,7	28,4
Moyenne	0,9	25,0
Supérieure	0,5	20,0
Total Administration Générale	**0,8**	**25,6**
Enseignement		
Inférieure	-	**28,4**
Moyenne	0,5	11,1
Supérieure	1,6	**18,3**
Total Enseignement	**1,1**	**13,1**

- = résultat rigoureusement nul
Source : Ministère de la Fonction Publique

b. Les employé-e-s de la Fonction Publique

Les femmes sont largement majoritaires parmi les employé-e-s du secteur public : 73 % sont des femmes. Etant donné que les femmes sont nombreuses parmi les employé-e-s, le temps partiel y est également fortement développé : 42 % des emplois sont des emplois à mi-temps, et 52 % des femmes le pratiquent.

Répartition des employé-e-s du secteur public toutes carrières confondues travaillant à temps plein et à temps partiel en 2001[1]

Temps de travail	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Temps plein	824	1317	2141	38,5	61,5	100,0	83,0	48,2	57,5
Temps partiel	169	1416	1585	10,7	89,3	100,0	17,0	**51,8**	**42,5**
Total	**993**	**2733**	**3726**	**26,7**	**73,3**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère de la Fonction Publique

[1] Chiffres mis à jour en août 2001.

c. Les ouvriers et ouvrières de la Fonction Publique

Parmi les ouvriers et ouvrières, la différence d'effectifs entre hommes et femmes est moins forte que dans le reste de la Fonction Publique (57 % de femmes contre 43 % d'hommes). Mais, si les femmes sont en majorité, elles ne sont fortement représentées que dans un type de carrière, à savoir la carrière A (aides ménagers, aides ouvriers et ouvrières et porteurs de journaux) où elles représentent 98,6 % de l'effectif. Dans les autres carrières, elles sont peu nombreuses.

Répartition des ouvriers et ouvrières du secteur public par type de carrière et par sexe en 2001[2]

Carrière	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	15	**1085**	1100	1,4	**98,6**	100,0	1,6	84,9	49,1
B	684	162	846	80,9	19,1	100,0	71,0	12,7	37,7
C	98	19	117	83,8	16,2	100,0	10,2	1,5	5,2
D	80	1	81	98,8	1,2	100,0	8,3	0,1	3,6
E	87	11	98	88,8	11,2	100,0	9,0	0,9	4,4
Total	**964**	**1278**	**2242**	**43,0**	**57,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Ministère de la Fonction Publique

Définition des carrières :
A : Aides ménagers, aides ouvriers, porteurs de journaux
B : Aides cuisiniers, ménagers, ouvriers, ouvriers de tri postal
C : Chefs ménagers, cuisiniers sans CATP, ouvriers à tâche artisanale
D : Chauffeur professionnel, magasinier avec CATP
E : Artisans avec CATP

C'est également dans la carrière A que le pourcentage de temps partiel est élevé : 80 % des femmes ouvrières travaillent à mi-temps en août 2001.

Part des ouvriers et ouvrières du secteur public à temps partiel par type de carrière et par sexe en août 2001

Carrière	Hommes	Femmes
A	6,7	79,7
B	1,5	30,9
C	4,1	15,8
D	2,5	-
E	5,7	-
Total	**2,3**	**71,8**

Source : Ministère de la Fonction Publique

[2] Chiffres mis à jour en août 2001.

1.2 LES NON-SALARIE-E-S

Deux sources permettent de fournir des informations sexuées sur les non salarié-e-s : l'IGSS avec son fichier d'affiliés et le STATEC par l'Enquête Forces de Travail réalisée chaque année.

1.2.1 Les non-salarié-e-s vus par l'IGSS

Les non-salariés et non-salariées regroupent :

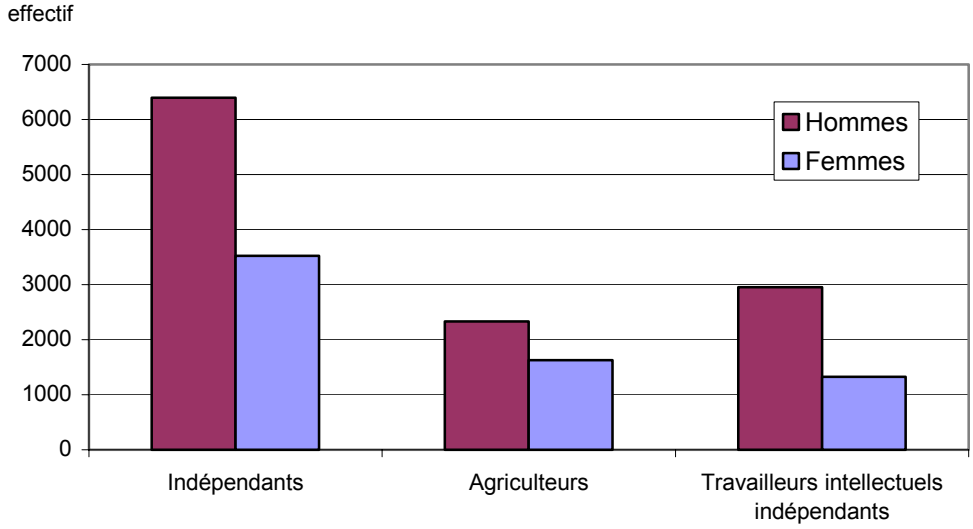
- les travailleurs intellectuels et travailleuses intellectuelles indépendant-e-s,
- les agriculteurs et agricultrices,
- les artisans et artisanes,
- les commerçants et commercantes,
- les industriels et industrielles.

Sont définies comme indépendant-e-s au sens de la législation sociale, les travailleurs et travailleuses exerçant au Luxembourg, pour leur propre compte, une activité professionnelle relevant de la Chambre des Métiers, de la Chambre de Commerce ou de la Chambre d'Agriculture.

Sont définies comme travailleurs intellectuels et travailleuses intellectuelles indépendant-e-s (TII) au sens de la législation sociale, les personnes exerçant au Luxembourg, pour leur propre compte, une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial.

Au 31 mars 2000, les femmes (non salariées) représentent à peine plus d'un tiers de l'ensemble des non-salarié-e-s. Elles sont particulièrement peu représentées chez les indépendant-e-s (35% de femmes) et les travailleurs intellectuels et travailleuses intellectuelles indépendant-e-s (31% de femmes).

Répartition des non-salarié-e-s en fonction du statut professionnel et du sexe, en 2000[1]



Source : IGSS

Répartition des non-salarié-e-s en fonction du statut professionnel et du sexe en 2000[1]

Statut professionnel	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Indépendants	6393	3521	9914	64,5	35,5	100,0	54,7	54,4	54,6
Agriculteurs	2330	1630	3960	58,8	41,2	100,0	20,0	25,2	21,8
Travailleurs intellectuels indépendants	2955	1325	4280	69,0	31,0	100,0	25,3	20,5	23,6
Total	**11678**	**6476**	**18154**	**64,3**	**35,7**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

Les hommes considérés comme travailleurs intellectuels et indépendants se retrouvent majoritairement dans les professions de médecins, dentistes, avocats et architectes. Les femmes sont le plus souvent avocates, médecins ou auxiliaires médicales. Elles sont en minorité dans toutes les professions des travailleurs et travailleuses intellectuels et intellectuelles indépendant-e-s sauf dans les professions d'auxiliaires médicales et de professeurs dont elles représentent, respectivement, 53 % et 58 % des actifs.

[1] Chiffres au 31 mars 2000.

Répartition des travailleurs intellectuels et travailleuses intellectuelles indépendant-e-s en fonction de la profession exercée et du sexe, en 2000[1]

Profession	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Avocat	410	279	689	59,5	40,5	100,0	**13,9**	**21,1**	16,1
Notaire	15	4	19	78,9	21,1	100,0	0,5	0,3	0,4
Huissier	15	4	19	78,9	21,1	100,0	0,5	0,3	0,4
Agréé judiciaire	1	1	2	50,0	50,0	100,0	0,0	0,1	0,0
Médecin	612	186	798	76,7	23,3	100,0	**20,7**	**14,0**	18,6
Médecin Dentiste	169	62	231	73,2	26,8	100,0	**5,7**	4,7	5,4
Pharmacien	56	28	84	66,7	33,3	100,0	1,9	2,1	2,0
Vétérinaire	43	31	74	58,1	41,9	100,0	1,5	2,3	1,7
Aux. Médical	111	125	236	47,0	**53,0**	100,0	3,8	**9,4**	5,5
Architecte	249	64	313	79,6	20,4	100,0	**8,4**	4,8	7,3
Ingénieur-Conseil	95	5	100	95,0	5,0	100,0	3,2	0,4	2,3
Métreur	3	0	3	100,0	0,0	100,0	0,1	0,0	0,1
Vérificateur	1	0	1	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Technicien	8	1	9	88,9	11,1	100,0	0,3	0,1	0,2
Expert	17	2	19	89,5	10,5	100,0	0,6	0,2	0,4
Expert Comptable	130	28	158	82,3	17,7	100,0	4,4	2,1	3,7
Mandataire Gén. d'assurances.	7	1	8	87,5	12,5	100,0	0,2	0,1	0,2
Agent Gén. d'Assurances	151	26	177	85,3	14,7	100,0	5,1	2,0	4,1
Professeur	15	21	36	41,7	**58,3**	100,0	0,5	1,6	0,8
Gens de lettre	12	2	14	85,7	14,3	100,0	0,4	0,2	0,3
Musicien	9	2	11	81,8	18,2	100,0	0,3	0,2	0,3
Artiste	66	25	91	72,5	27,5	100,0	2,2	1,9	2,1
Divers	754	338	1092	69,0	31,0	100,0	25,5	25,5	25,5
Non défini	6	90	96	6,3	93,8	100,0	0,2	6,8	2,2
Total	**2955**	**1325**	**4280**	**69,0**	**31,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

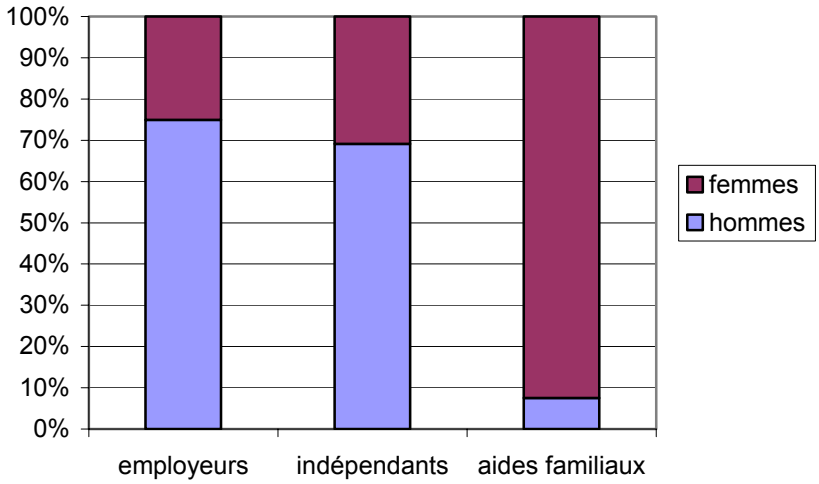
[1] Chiffres au 31 mars 2000.

1.2.2 Les non-salarié-e-s dans l'Enquête Forces de Travail du STATEC

L'Enquête Forces de Travail du STATEC distingue, parmi les non-salarié-e-s, les employeurs/employeuses, les indépendant-e-s et les aides familiales.

Les résultats confirment ceux de l'IGSS, à savoir que les femmes sont peu présentes chez les non-salarié-e-s. Cependant, elles représentent pratiquement la totalité des aides familiales.

Répartition des non-salarié-e-s selon leur statut par sexe en 2000



Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

1.3 LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES DE DECISION DANS L'ENTREPRISE

En janvier 2001, près de 1300 entreprises représentatives des entreprises implantées au Luxembourg ont été enquêtées sur la participation des femmes aux instances de décision dans l'entreprise[1] : les conseils d'administration, la direction des entreprises, la prise de décision parmi les salarié-e-s de l'entreprise et les délégations du personnel.

1.3.1 La participation des femmes aux conseils d'administration

La participation des femmes en tant que membres des conseils d'administration est largement inférieure à leur représentation dans l'ensemble des salarié-e-s. Alors qu'elles représentent 33% des salarié-e-s des entreprises disposant d'un conseil d'administration, elles ne sont que 16% à en être membres.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les femmes sont sous-représentées dans ces conseils. Leur absence de participation est particulièrement forte dans les grandes entreprises de plus de 100 salarié-e-s où la part des femmes parmi les salarié-e-s représente 3,5 fois celle des femmes au sein de ces conseils[2].

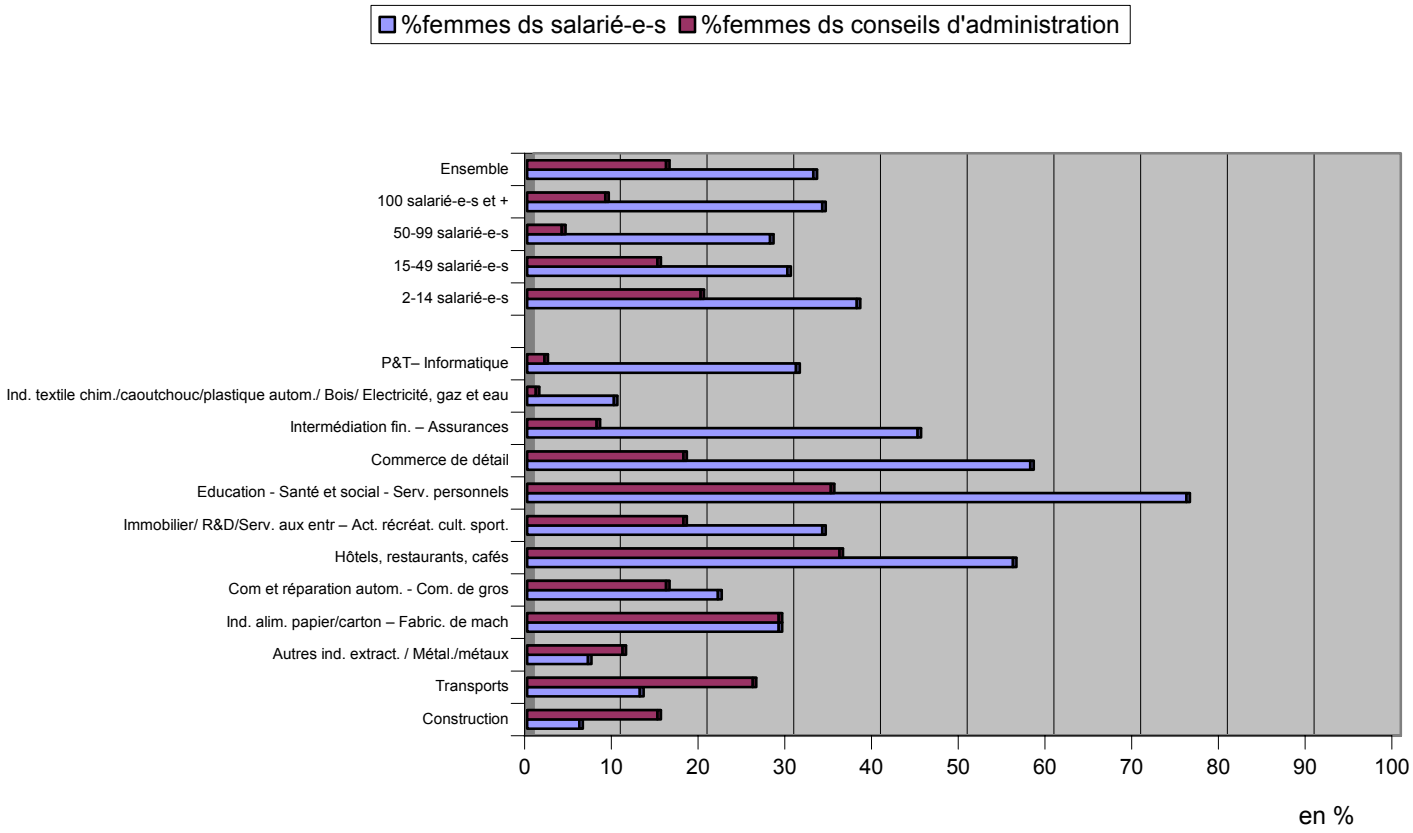
Quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise, les femmes sont également sous-représentées parmi les membres des conseils d'administration, sauf dans le secteur de la construction, des transports et des industries métallurgiques. Peu nombreuses et ayant en charge les tâches administratives, elles se retrouvent plus facilement aux postes des conseils d'administration.

Ce sont dans les secteurs des banques et des assurances, du commerce de détail mais aussi de l'industrie textile, chimique, automobile, du bois et des énergies et dans les services des postes/ télécommunications/informatique qu'elles sont le moins bien représentées par rapport à leurs effectifs salarié-e-s.

[1] Les entreprises ont massivement participé à cette enquête puisque plus de 7 entreprises contactées sur 10 ont accepté de répondre. L'étude, commanditée par le Ministère de la Promotion Féminine, en collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, a été réalisée par le CEPS/Instead.

[2] Ce multiplicateur est le rapport entre la part des femmes salariées et la part des femmes parmi les membres des conseils d'administration. Plus le multiplicateur est élevé par rapport à 1, plus le secteur est défavorable à la représentation des femmes parmi les membres de ces conseils ; s'il est inférieur à 1, la situation des femmes dans ce secteur est plus favorable que celle des hommes.

Part des femmes dans les conseils d'administration par taille et secteur d'activité en 2000
- Sélection des entreprises ayant un conseil d'administration -



Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

1.3.2 La participation des femmes à la direction des entreprises

En raison de modes de gestion différents, une distinction des entreprises de moins de 15 salarié-e-s et de plus de 15 salarié-e-s a été faite dans le questionnaire d'enquête et dans l'analyse. L'organisation du travail y est très différente et les termes à employer pour décrire le concept de prise de décision et le contenu des postes occupés sont, par conséquent, peu compatibles. De plus, l'effectif salarié minimum légal imposant la création d'une délégation du personnel est de 15 salarié-e-s.

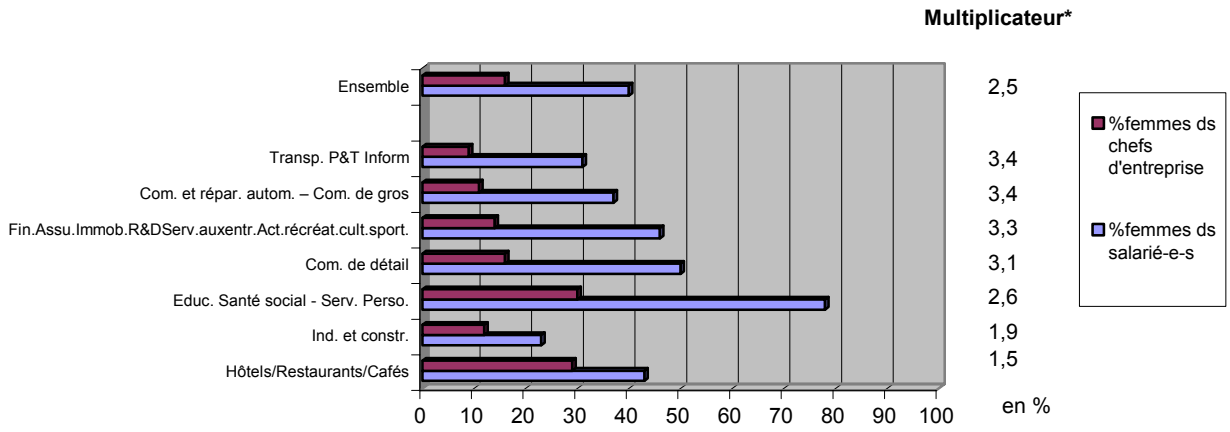
- ***Dans les petites entreprises de moins de 15 salarié-e-s***

⇨ Considérant les entreprises dirigées par un-e seul-e chef d'entreprise (92% des entreprises), on constate que les femmes sont largement sous-représentées parmi les chefs d'entreprise : seulement 12% des petites entreprises sont dirigées par une femme.

⇨ Considérant toutes les entreprises et non seulement les entreprises dirigées par un-e chef d'entreprise unique, la part des femmes aux postes de direction ne leur est pas beaucoup plus favorable : elles représentent 16% de l'ensemble des chefs d'entreprises contre 40% des effectifs salarié-e-s.

La représentation des femmes à la direction des entreprises est particulièrement faible dans le commerce de gros et la réparation automobile ainsi que dans les entreprises de transports/postes et télécommunications/informatique : la part des femmes salariées représente plus de 3,4 fois la part des femmes chefs d'entreprise.

Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les entreprises de moins de 15 salarié-e-s par secteur d'activité en 2000



Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

* Multiplicateur = part des femmes salariées/part des femmes chefs d'entreprise. Plus le multiplicateur est élevé par rapport à 1, plus le secteur est défavorable à la représentation des femmes parmi les chefs d'entreprise ; s'il est inférieur à 1, la situation des femmes dans ce secteur est plus favorable que chez les hommes.

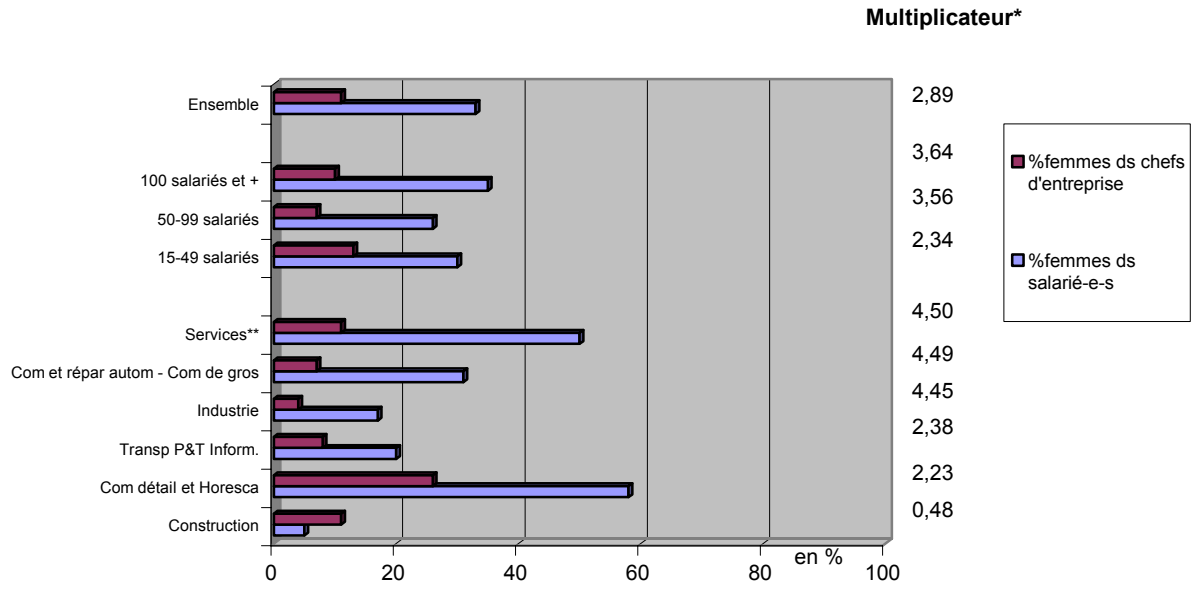
- ***Dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s***

L'unicité du chef d'entreprise est moins courante dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s : 67% sont dirigées par une seule personne, 18% par deux personnes, 7% par trois personnes et 8% par quatre personnes ou plus.

Sachant que les femmes représentent 33% des effectifs salariés, elles sont, comme dans les petites entreprises, sous-représentées parmi les chefs d'entreprise puisqu'elles n'en constituent que 11% ; leur part relative parmi les salarié-e-s représente donc trois fois leur part relative parmi les dirigeant-e-s d'entreprises.

Ce phénomène s'observe dans tous les secteurs. Citons le secteur des services financiers/ immobiliers / récréatifs/ santé dont 50% des salarié-e-s sont des femmes mais où seulement 11% des chefs d'entreprise le sont.

Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par taille et secteur d'activité en 2000



Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

* Multiplicateur = part des femmes salariées/part des femmes chefs d'entreprise. Plus le multiplicateur est élevé par rapport à 1, plus le secteur est défavorable à la représentation des femmes parmi les chefs d'entreprise ; s'il est inférieur à 1, la situation des femmes dans ce secteur est plus favorable que celle des hommes.

** Services : Banques et assurances – Immobilier/location – Recherche et développement – Services aux entreprises – Activités récréatives, culturelles, sportives – Santé et social – Services personnels

1.3.3 La participation des femmes à la prise de décision en général

Les personnes ayant un pouvoir de décision dans l'entreprise ont été définies de la façon suivante : "personne ayant un pouvoir décisionnel et qui, par son action, engage l'entreprise". Bien que traités précédemment, les chefs d'entreprise font indiscutablement partie des personnes qui prennent des décisions et sont, par conséquent, comptabilisés dans ce paragraphe.

- ***Dans les petites entreprises de moins de 15 salarié-e-s***

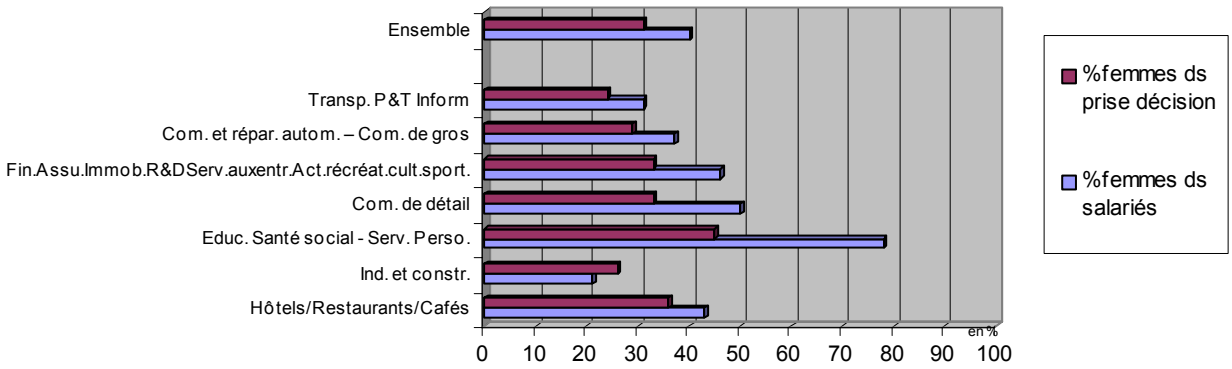
Dans la moitié des entreprises de moins de 15 salarié-e-s, le/la chef d'entreprise est seul-e à prendre les décisions ; 22% de ces entreprises ont une personne qui accompagne le/la chef d'entreprise dans sa prise de décision ; 14%, deux personnes et 14%, trois personnes ou plus.

Globalement, la part des personnes ayant un pouvoir décisionnel dans l'entreprise est de 35% : une personne sur trois parmi les salarié-e-s des entreprises de moins de 15 salarié-e-s a un pouvoir décisionnel dans l'entreprise et engage l'entreprise par son action.

Les femmes sont sous-représentées dans la prise de décision par rapport à leurs effectifs puisqu'elles ne représentent que 31% de l'ensemble des personnes prenant des décisions pour 40% des effectifs salariés.

Dans tous les secteurs d'activité, cette sous-représentation est observée avec plus ou moins d'intensité. Le secteur de la santé/éducation/services personnels emploie 78% de femmes mais les femmes ne représentent que 45% des personnes prenant des décisions (leur part relative parmi les salarié-e-s représente donc 1,7 fois leur part parmi les personnes ayant un pouvoir décisionnel). Le secteur du commerce de détail révèle également une disparité élevée. Particulièrement nombreuses dans ces secteurs traditionnellement féminins, les femmes n'occupent pas les postes clefs mais davantage les postes subalternes.

Participation des femmes à la prise de décision
dans les <u>entreprises de moins de 15 salarié-e-s</u> par secteur d'activité en 2000



Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

Dans le secteur industriel et de la construction, les femmes sont un peu mieux représentées que les hommes dans la prise de décision par rapport à leurs effectifs salariés puisque 26% des personnes prenant des décisions sont des femmes alors qu'elles représentent 21% des effectifs salariés. Ceci s'explique par le fait que la prise de décision s'exerce surtout dans les postes administratifs. Or, dans le secteur de la construction et de l'industrie, les femmes occupent précisément ces postes administratifs alors que les hommes sont sur le terrain, s'occupent de la production ou de la vente.

Tous secteurs confondus, on observe une répartition très traditionnelle dans les domaines de prise de décision : les femmes représentent 85% des personnes prenant des décisions au poste de secrétariat (et les hommes en représentent 15%). Néanmoins, elles ne représentent que 5% des postes de prise de décision dans la production et 29% dans la vente.

- ***Dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s***

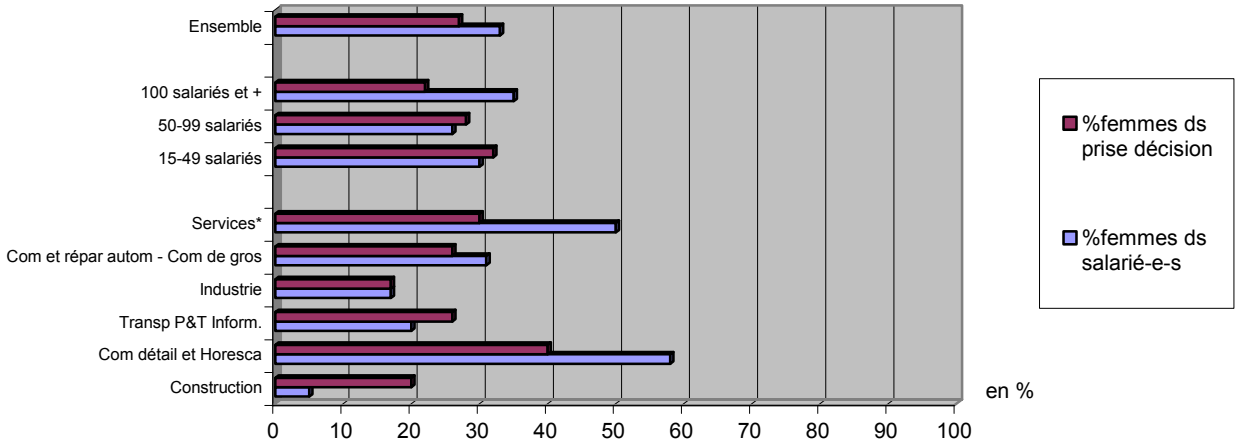
Dans 23% des entreprises de plus de 15 salarié-e-s, le/la chef d'entreprise est seul à prendre des décisions.

Les femmes sont sous-représentées dans la prise de décision puisqu'elles ne constituent que 27% des personnes prenant des décisions tout en représentant 33% de l'ensemble des salarié-e-s.

Elles sont sous-représentées aux postes de prise de décision dans tous les secteurs sauf dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre masculine : peu représentées dans ces secteurs, lorsqu'elles y travaillent, les femmes occupent des postes à responsabilité. Par exemple, dans la construction, la part relative des femmes qui prennent des décisions représente quatre fois la part relative des femmes parmi les salarié-e-s. De même, dans le secteur des transports/postes et télécommunications, elles représentent 26% des personnes prenant des décisions contre 20% des salarié-e-s.

Sous-représentées dans la prise de décision au sein des grandes entreprises de plus de 100 salarié-e-s, elles sont toutefois légèrement sur-représentées dans les entreprises entre 15 et 100 salarié-e-s. Dans les grandes entreprises, les critères d'ancienneté et de diplôme sont plus influents pour l'accession aux postes de décision.

Participation des femmes à la prise de décision dans les <u>entreprises de plus de 15 salarié-e-s</u> par taille et secteur d'activité en 2000



* Services : Banques et assurances – Immobilier/location – Recherche et développement – Services aux entreprises – Activités récréatives, culturelles, sportives – Santé et social – Services personnels

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

Tous secteurs confondus, la répartition des hommes et des femmes dans les différents domaines de prise de décision suit le partage traditionnel entre hommes et femmes : les domaines de haute direction, techniques, de production pour les hommes, et les domaines administratifs et de communication pour les femmes. Ainsi, les femmes occupent 66% des postes de prise de décision du domaine administratif, 57% des postes de décision dans la communication, 53% de la gestion des ressources humaines et 51% du domaine comptable. Les hommes exercent la prise de décision dans les postes suivants : dirigeant principal (89%), directeur adjoint (85%), responsable de l'informatique (90%), ou de la production (89%) et responsable commercial (78%).

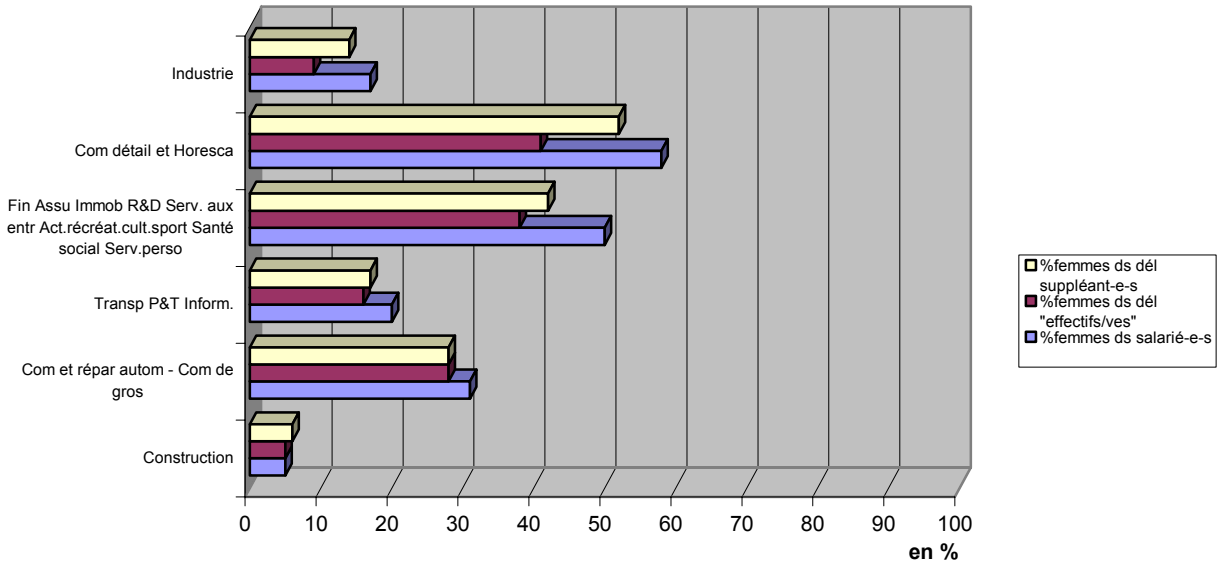
1.3.4 La participation des femmes aux délégations du personnel

Les femmes représentent seulement 23% des membres de la délégation effective du personnel alors qu'elles représentent 33% de l'ensemble des salarié-e-s[1]. La même tendance est observée en ce qui concerne la délégation suppléante : les femmes constituent 26% des membres.

Elles sont donc sous-représentées dans les délégations effectives et suppléantes, et ce, quels que soient les secteurs d'activité et quelle que soit la taille de l'entreprise.

[1] Sélection uniquement des entreprises ayant au moins une délégation du personnel.

Part des femmes parmi les délégué-e-s "effectifs/ves", les délégué-e-s suppléant-e-s et les salarié-e-s dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par secteur d'activité en 2000
- Sélection des entreprises ayant au moins une délégation du personnel -



Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

Lorsque des réponses ont été fournies[1], il est manifeste que les femmes sont largement sous-représentées à tous les postes de la délégation du personnel, hormis les postes de secrétaire et les postes de délégué-e à l'égalité :

- 15% des président-e-s sont des femmes alors qu'elles représentent 33% des salarié-e-s,
- 17% des vice-président-e-s sont des femmes,
- concernant le poste de "secrétaire de la délégation", les femmes sont représentées à la hauteur de leurs effectifs (32%),
- seulement 10% des délégué-e-s à la sécurité sont des femmes,
- concernant le poste de délégué à l'égalité, elles sont sur-représentées puisque autant d'hommes que de femmes y sont élu-e-s : elles représentent 51% des délégué-e-s à l'égalité contre 33% des effectifs salariés.

[1] L'absence de réponse quant au nombre et sexe des personnes occupant les différents postes de la délégation du personnel est anormalement élevée par rapport aux autres informations fournies dans cette enquête. Soit il s'agit d'une méconnaissance de l'information et, dans ce cas, il y a un manque visible de publicité sur ces informations au sein de l'entreprise. Soit, plus vraisemblablement, les différents postes ne sont pas pourvus. L'absence d'information à ce sujet croît à mesure que le prestige supposé des différents postes diminue : 26% des entreprises ne fournissent pas d'indications sur l'existence et le sexe du/de la président(e) de la délégation, 51% pour le/la vice-président(e) et 61% pour le/la délégué(e) à l'égalité.

2. SITUATION DES FEMMES EN RECHERCHE D'EMPLOI

D'après EUROSTAT qui centralise les données des Enquêtes Forces de Travail des différents pays européens, le taux de chômage[3] de l'Union Européenne était de 8,2% en 2000 (9,8% pour les femmes et 7% pour les hommes).

Les taux de chômage les plus élevés sont enregistrés en Espagne (14,1%), en Grèce (11,1%) et en Italie (10,5%). Les taux de chômage les plus bas sont enregistrés au Luxembourg (2,4%), aux Pays-Bas (2,7%), en Autriche (3,7 %) et au Portugal (4,2%).

Deux sources de données fournissent des statistiques sur les personnes à la recherche d'un emploi : les fichiers de l'ADEM, l'Administration de l'Emploi et les fichiers des Enquêtes Forces de Travail du STATEC. Les définitions utilisées ne sont pas les mêmes :

- l'ADEM dénombre le "chômage enregistré", c'est-à-dire les Demandes d'Emploi Non Satisfaites (DENS) chaque fin de mois ; ce dénombrement diffère de celui évalué à partir des enquêtes par sondage sur les forces de travail ou à partir du Recensement général de la Population dans lesquels peuvent être comptés comme chômeurs et chômeuses des individus non inscrits à l'ADEM ;

- le STATEC utilise la définition du Bureau International du Travail (utilisée également par EUROSTAT) : est considéré comme chômeur et chômeuse tout individu ne travaillant pas, recherchant un emploi en tant qu'indépendant-e ou en tant que salarié-e, étant disponible dans les 15 jours et effectuant une recherche active.

2.1 LA RECHERCHE D'EMPLOI SELON LES DONNÉES DE L'ADEM

Au 28 février 2001, la part des femmes parmi les demandes d'emploi non satisfaites est de 47% par rapport à l'ensemble des chômeurs et chômeuses inscrits à l'ADEM (rappelons que, d'après les données de l'EFT, les femmes ne représentent que 40 % de la population ayant un emploi).

La part des femmes parmi les chômeurs et chômeuses est particulièrement élevée chez les moins de 30 ans (53% chez les moins de 26 ans et 55% chez les 26-30 ans). En revanche, à partir de 51 ans, la part des hommes devient largement prédominante (63% chez les 51-60 ans, 70% chez les plus de 60 ans).

[3] Taux de chômage= (nombre de personnes étant au chômage/ population active) pour les 15-64 ans. Est chômeur tout individu sans emploi, à la recherche d'un emploi indépendant ou salarié, étant disponible dans les 15 jours et effectuant une recherche active.

Demandes d'Emploi Non Satisfaites par âge en fonction du sexe en 2001 [1]

Age	Effectifs			Pourcentages en lignes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
moins de 26 ans	449	501	950	47,3	**52,7**	100,0
de 26 à 30 ans	269	333	602	44,7	**55,3**	100,0
de 31 à 40 ans	761	685	1446	52,6	47,4	100,0
de 41 à 50 ans	769	614	1383	55,6	44,4	100,0
de 51 à 60 ans	430	248	678	**63,4**	36,6	100,0
plus de 60 ans	26	11	37	**70,3**	29,7	100,0
Total	**2704**	**2392**	**5096**	**53,1**	**46,9**	**100,0**

Source : ADEM

Les professions pour lesquelles la part des femmes à la recherche d'un emploi est la plus élevée sont aussi les professions où elles sont fréquemment plus nombreuses que les hommes. Il s'agit des professions du tertiaire : les emplois dans les services, les employé-e-s de bureau, les vendeurs et vendeuses, et les emplois dans l'hôtellerie et la restauration.

Demandes d'Emploi Non Satisfaites par profession en fonction du sexe en 2001 [2]

Profession	Effectifs			Pourcentages en lignes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Prof. libérales, techniciens et assimilés	219	220	439	49,9	50,1	100,0
Direction et cadres administratifs supérieurs	53	28	81	65,4	34,6	100,0
Emplois de bureau	238	482	720	33,1	**66,9**	100,0
Vente	203	443	646	31,4	**68,6**	100,0
Agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs	53	21	74	71,6	28,4	100,0
Transports	211	11	222	95,0	5,0	100,0
Communications	1	1	2	50,0	50,0	100,0
Artisans et ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)	673	42	715	94,1	5,9	100,0
Artisans et ouvriers (alimentaire, chimie, production, machiniste)	806	148	954	84,5	15,5	100,0
Hôtellerie, restauration	162	274	436	37,2	**62,8**	100,0
Autres services	54	635	689	7,8	**92,2**	100,0
Pas de demande prioritaire	31	87	118	26,3	73,7	100,0
Total	**2704**	**2392**	**5096**	**53,1**	**46,9**	**100,0**

Source : ADEM

[1] Chiffres au 28 février 2001.
[2] Chiffres au 28 février 2001.

Les femmes ne semblent pas être plus fréquemment au chômage de longue durée que les hommes, leur part variant entre 41 % et 54 % selon la durée d'inscription à l'ADEM.

Elle augmente jusqu'à atteindre son maximum pour une durée de 3 à 6 mois d'inscription et redescend à son minimum pour une durée de plus de 12 mois d'inscription.

Demandes d'Emploi Non Satisfaites par durée d'inscription et par sexe en 2001 [1]

Durée d'inscription	Effectifs			Pourcentages en lignes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
moins de 1 mois	447	374	821	54,4	45,6	100,0
entre 1 et 3 mois	609	544	1153	52,8	47,2	100,0
entre 3 et 6 mois	441	517	958	46,0	54,0	100,0
entre 6 et 9 mois	208	226	434	47,9	52,1	100,0
entre 9 et 12 mois	188	173	361	52,1	47,9	100,0
plus de 12 mois	811	558	1369	59,2	40,8	100,0
Total	**2704**	**2392**	**5096**	**53,1**	**46,9**	**100,0**

Source : ADEM

Bien qu'une forte proportion de l'ensemble des chômeurs soit des femmes (47%), celles-ci sont apparemment moins disponibles à suivre les mesures d'insertion que les hommes puisqu'elles ne représentent que 36% des personnes bénéficiant des mesures pour l'emploi. Elles sont particulièrement rares parmi les personnes bénéficiant de mesures spéciales (12%) et parmi les personnes suivant un stage d'insertion en entreprise (7%).

[1] Chiffres au 28 février 2001.

Demandes d'Emploi Non Satisfaites et mesures pour l'emploi en fonction du sexe en 2001[1]

DENS	Effectifs			Pourcentages en lignes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Ensemble des DENS	2704	2392	5096	53,1	46,9	100,0
dont chômeurs indemnisés	1124	1100	2224	50,5	49,5	100,0
dont mesures pour l'emploi* :	1332	753	2085	63,9	**36,1**	100,0
- Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé	154	101	255	60,4	39,6	100,0
- Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public	409	279	688	59,4	40,6	100,0
- Stage d'insertion en Entreprise	96	7	103	93,2	**6,8**	100,0
- Stage de Réinsertion Professionnelle	49	15	64	76,6	23,4	100,0
- Formation ADEM	225	218	443	50,8	49,2	100,0
- Pool des Assistants	48	43	91	52,7	47,3	100,0
- Mesures Spéciales	260	35	295	88,1	**11,9**	100,0
- Mises au Travail	91	55	146	62,3	37,7	100,0

* Voir le descriptif de ces mesures dans le chapitre 4, partie 2.
Source : ADEM

2.2 LE CHÔMAGE SELON LES DONNÉES DE L'ENQUÊTE FORCES DE TRAVAIL DU STATEC

La définition du chômeur et chômeuse utilisée ici est celle du Bureau International du Travail (ne travaille pas, recherche un emploi en tant qu'indépendant ou salarié, est disponible dans les 15 jours et effectue une recherche active).

En 2000, la part des femmes au chômage est de 53 % par rapport à l'ensemble des personnes définies comme chômeurs et chômeuses par le BIT alors que la population active féminine représente 40 % de la population active totale.

Les femmes âgées de moins de 25 ans, ainsi que les jeunes hommes, sont les plus touchés par le chômage. Le taux de chômage moyen pour les moins de 25 ans est de 6,4 %, il atteint 7,3 % pour les jeunes femmes et 5,6 % pour les jeunes hommes.

[1] Chiffres au 28 février 2001.

Taux de chômage par age et par sexe en 2000

Taux de chômage	Hommes	Femmes	Ensemble
15-24 ans	5,6	7,3	6,4
25-34 ans	2,0	4,6	3,2
35-44 ans	1,2	2,0	1,5
45-54 ans	1,2	1,0	1,1
55-64 ans	2,0	0,0	1,4
Ensemble	**1,8**	**3,1**	**2,4**

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

Les femmes résidantes les plus touchées par ce phénomène sont les Yougoslaves (10 %), les Belges (8 %) et les Italiennes (6 %). Les moins touchées sont les Françaises.

Taux de chômage par sexe et par nationalité en 2000

	Hommes	Femmes	Ensemble
Luxembourg	1,1	2,5	1,6
Portugal	3,1	3,0	3,0
Italie	3,5	5,9	4,3
France	0,9	0,5	0,7
Belgique	0,6	8,5	4,5
Allemagne	2,8	0,0	1,6
Yougoslavie	2,7	10,3	5,0
Autres	5,6	5,2	5,4
Ensemble	**1,8**	**3,1**	**2,4**

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

Parmi les hommes à la recherche d'un emploi, presque tous recherchent un emploi salarié à temps complet. Près de la moitié d'entre eux accepteraient un travail à temps partiel. Les femmes sont plus partagées que leurs collègues masculins quant au type d'emploi recherché ; 20% d'entre elles recherchent exclusivement un travail à temps partiel, 68% recherchent un emploi à temps complet (dont près de la moitié accepteraient un temps partiel). Seulement 4% des femmes sont à la recherche d'un emploi d'indépendant-e ou d'employeur (1% chez les hommes).

Type d'emploi recherché par les chômeurs et chômeuses par sexe en 2000

Type d'emploi recherché	Hommes	Femmes	Ensemble
Indépendant ou employeur	1,1	4,2	2,7
Salarié temps complet	**52,9**	**38,4**	45,3
Salarié temps complet ou partiel	**40,9**	**30,2**	35,2
Salarié temps partiel ou complet	1,0	7,1	4,2
Salarié temps partiel	1,3	**18,2**	10,2
Non précisé	2,8	2,0	2,4
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

CONCLUSION DU CHAPITRE II

Un nombre élevé de femmes travaille dans la Fonction Publique (47 % sont des femmes) ; elles sont particulièrement présentes chez les employé-e-s et les ouvriers/ouvrières, et relativement peu chez les fonctionnaires.

Parmi les fonctionnaires, elles sont particulièrement rares dans le secteur de la Force Publique et des Douanes. Par contre, elles se font plus présentes dans le secteur de la Magistrature et de l'Enseignement. Elles sont occupées principalement au niveau de la carrière moyenne. Le travail à mi-temps bien que peu développé dans la Fonction Publique est une composante incontestable de la différenciation entre l'emploi masculin et l'emploi féminin au sein des fonctionnaires : 16,5% de femmes exercent leur emploi à temps partiel contre seulement 0,7% des hommes. Ces postes sont particulièrement concentrés dans l'Administration générale. Emploi à temps partiel et carrière supérieure s'excluent mutuellement.

Concernant les employé-e-s et les ouvriers/ouvrières de la Fonction Publique, le travail à temps partiel est très développé pour les femmes et dans une moindre mesure pour les hommes : plus d'une employée sur deux et quasiment trois ouvrières sur quatre travaillent à temps réduit.

L'analyse des salarié-e-s du secteur privé par branches d'activité a montré une forte sous-représentation féminine dans les branches agricole et industrielle tandis que les activités tertiaires sont celles où les femmes sont les plus nombreuses. Les femmes sont tout particulièrement nombreuses dans les services domestiques, les services de santé et d'action sociale, le secteur de l'éducation, du commerce et de la restauration.

La part des frontalières, et plus particulièrement celle des frontalières originaires de France, est élevée parmi les employées privées travaillant sur le territoire luxembourgeois. Les frontalières françaises investissent notamment le secteur du commerce, des services aux entreprises, de l'intermédiation financière. C'est le secteur financier qui a le plus attiré les femmes au cours de cette dernière décennie à tous les niveaux de postes et ce sont surtout les femmes étrangères qui en ont profité.

Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée passe nécessairement par un réaménagement des horaires. Le travail à temps partiel est une solution adoptée par plus de femmes que d'hommes pour assumer les tâches domestiques et familiales. Ainsi, les charges familiales (nombre d'enfants et situation matrimoniale) incitent les femmes au travail à temps partiel. Les salariées, et plus particulièrement les ouvrières, peuvent plus facilement adopter un travail à temps partiel que les travailleurs et travailleuses indépendant-e-s car les heures de travail y sont plus réglementées. Ce type de travail à temps réduit est en constante augmentation et répond non seulement aux désirs de certaines personnes mais aussi à des formes de travail dans certains secteurs comme les services domestiques, les services aux entreprises, l'administration publique. Par contre, certains secteurs d'activité y ont très peu recours ; c'est le cas notamment du secteur de l'intermédiation financière.

Le travail à domicile comme instrument de flexibilité est encore très peu répandu au Luxembourg, surtout chez les salarié-e-s. Les femmes y recourent à peine plus que les hommes.

La flexibilité du travail ne passe pas seulement par des horaires de travail modulables mais également par des durées de contrats variables. Si les contrats à durée déterminée sont très peu répandus au Luxembourg (à peine 3% de l'ensemble des contrats), le travail intérimaire l'est un peu plus. Ces dernières années, le travail intérimaire a effectivement connu de fortes augmentations. Le profil type du travailleur intérimaire est un homme, âgé de moins de 30 ans, ouvrier et frontalier. Les femmes intérimaires sont surtout des frontalières : la part des frontalières parmi les femmes intérimaires est encore plus forte que celles des frontaliers hommes dans l'ensemble des intérimaires hommes.

Moins fréquemment en activité que les hommes, les femmes sont aussi moins bien rémunérées. Elles sont plus fréquemment rémunérées au salaire social minimum notamment parce qu'elles exercent des professions dans des secteurs d'activités peu rémunérateurs (le commerce, la restauration).

Que leur travail se déroule à temps partiel ou à temps complet, la rémunération horaire des femmes salariées ne varie guère. Il n'en est pas de même pour les hommes : plus ils effectuent d'heures, plus leur rémunération horaire est élevée.

Chez les non-salarié-e-s, les femmes sont également moins nombreuses que les hommes. Elles ne représentent qu'un quart de l'ensemble de cette population.

Dans l'entreprise, les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux par rapport à leurs effectifs salariés : dans les conseils d'administration, à la direction des entreprises, dans les postes de prise de décision en général et dans les délégations du personnel (particulièrement aux postes de présidente, vice-présidente et de déléguée à la sécurité).

Le chômage touche plus particulièrement les femmes que les hommes alors qu'elles sont nettement moins représentées dans les statistiques d'activité. Ce sont surtout les jeunes femmes qui sont concernées. D'après les données de l'ADEM, les femmes sont apparemment moins disponibles pour suivre des mesures d'insertion professionnelle que les hommes. Lorsqu'elles recherchent un emploi, un poste à temps partiel est tout autant désiré qu'un emploi à temps plein, alors que les hommes envisagent moins souvent les emplois à temps partiel dans leurs recherches.

Chapitre III

Déterminants de l'activité féminine

Ce chapitre tente d'expliquer les raisons pour lesquelles les femmes sont sous-représentées par rapport à la gent masculine dans l'exercice d'une activité professionnelle. Soulignons que cette étude ne présente que quelques premiers résultats, fondés sur des statistiques simples ; ce thème demanderait une exploitation beaucoup plus approfondie des données afin d'appréhender de façon plus nuancée ce phénomène complexe. Sont mis en avant comme éléments explicatifs de l'activité féminine :

- le niveau de revenu des ménages
- le niveau de formation des femmes
- l'impact de la réglementation du travail à temps partiel
- le partage des tâches familiales et domestiques

La liste n'est pas exhaustive car d'autres éléments interviennent dans la décision des femmes d'exercer ou non une activité professionnelle.

1. REVENUS DES MÉNAGES

Quels sont les facteurs qui favorisent l'exercice d'une activité professionnelle chez les femmes et, inversement, quels sont ceux qui l'entravent[1] ? Dans un premier temps, au sein d'un ménage, la question suivante se pose : "Le ménage a-t-il les moyens financiers de se passer du revenu professionnel de la femme ?".

Il existe un revenu du ménage minimum en dessous duquel toutes les femmes travaillent, quelles que soient leurs aspirations. Il existe également un maximum financier au-dessus duquel quasiment aucune femme n'exerce d'activité professionnelle. Entre ces deux seuils, il existe une zone floue indéterminée où la notion de choix et d'arbitrage s'applique réellement : la notion de "suffisance monétaire" est subjective (avec une même capacité financière, certaines femmes estiment que c'est suffisant, d'autres que c'est insuffisant).

Selon la situation conjugale des femmes, les ressources financières varient. Les femmes sans conjoint, veuves, divorcées, célibataires sont souvent contraintes d'exercer une activité professionnelle pour subvenir à leurs propres besoins et parfois ceux de leurs enfants. Les femmes avec conjoint sont moins fréquemment confrontées à cette contrainte budgétaire.

Si le calcul comparatif entre les coûts et gains d'une activité professionnelle est effectué par toutes les femmes, il est particulièrement bien décrit par les femmes vivant dans les ménages aux revenus les plus élevés.

[1] Extrait du Document PSELL n°118 : Activité professionnelle, activité familiale : les choix des femmes luxembourgeoises – A. Aubrun, M. Borsenberger, S. Breulheid, F. Hentges, B. Lejealle, G. Ménard, P. Hausman, M. Pels, M. Zanardelli – CEPS/Instead.

➔ L'éventail des coûts est particulièrement bien détaillé : les impôts, l'acquisition d'une voiture supplémentaire, les repas pris en dehors du domicile, les frais de garde d'enfants, les dépenses vestimentaires (et parfois même les achats d'opportunité liés à la proximité des magasins sur le lieu de travail). Le système d'imposition défavorable est l'argument principal désincitatif surtout pour les ménages à hauts revenus. A ce titre, l'OCDE souligne dans un rapport de 2001 que "Un facteur susceptible de contribuer à l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes et le fait que l'unité servant de base au calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques est le ménage et non pas l'individu. Cela signifie que les femmes se voient fréquemment appliquer des taux d'imposition marginaux élevés, notamment si leur conjoint dispose d'importants revenus"[2].

➔ Côté gains, la balance est fortement déséquilibrée lorsque les emplois sont peu qualifiés et par conséquent peu rémunérés. Si l'on y ajoute de mauvaises conditions de travail, un raisonnement logique oriente fortement les femmes à prendre la décision de ne pas travailler à l'extérieur.

Le niveau de vie des ménages (constitué de revenus du travail et de prestations sociales et familiales relativement élevées au Luxembourg)[3] grevé des coûts liés à l'exercice potentiel d'une activité professionnelle de la femme mais aussi d'un éventuel montant d'emprunt est déterminant dans la motivation à se présenter sur le marché du travail pour les femmes vivant en couple.

Le revenu du travail du conjoint est sans doute l'élément clef de ce niveau de vie puisqu'en moyenne, le salaire de l'homme est plus élevé lorsqu'il est seul à travailler au sein du ménage que lorsque les deux membres du couple travaillent.

Salaire moyen d'un homme vivant en couple en fonction de son âge et de l'activité de sa conjointe (en Euros par mois) en 2000

	Seul l'homme travaille	Les deux travaillent
Moins de 30 ans	1818	2039
De 30 ans à 45 ans	3135	2775
Plus de 45 ans	4012	3037
Ensemble	**3471**	**2684**

Source : PSELL 1999 – CEPS/Instead

Note de lecture : Le salaire moyen d'un homme de plus de 45 ans vivant en couple est de 4012 euros/mois lorsque sa conjointe n'exerce pas d'activité professionnelle et de 3037 euros/mois lorsque celle-ci travaille.

[2] Etudes économiques de l'OCDE Luxembourg, *février 2001.*
[3] Voir en annexe 3 le détail des prestations.

2. NIVEAU DE FORMATION

La formation initiale n'est plus la seule à déterminer la destinée professionnelle des jeunes sortant des écoles ; en effet, la formation continue offre de plus en plus souvent une seconde chance au cours de la carrière professionnelle. L'apprentissage constitue encore une voie d'insertion professionnelle importante.

2.1 LA FORMATION INITIALE[4]

Tous âges confondus, dans la population totale résidante, les femmes ont un niveau de diplôme moins élevé que les hommes : 41 % des femmes sorties du système scolaire n'ont pas dépassé le niveau primaire contre 26 % des hommes. Elles ont aussi moins fréquemment suivi des études post-secondaires : seulement 15 % des femmes ont un diplôme supérieur à celui de fin d'études secondaires, contre 31 % des hommes.

Répartition des individus sortis du système scolaire en fonction du niveau de formation scolaire et professionnelle terminé et du sexe en 1999

Niveau achevé	Hommes	Femmes	Ensemble
Aucune formation, Primaire, Primaire supérieur, ensgmt compl.	**26,0**	**41,2**	33,8
Brevet d'apprentiss. ensgmt technique et profess. inférieur	10,5	11,2	10,9
Ensgmt techn. Supérieur et ensgmt prof (CATP)	23,1	19,2	21,1
Ensgmt secondaire général inférieur	3,3	6,5	4,9
Ensgmt secondaire général supérieur	6,5	7,1	6,8
Brevet maîtrise artisanale et Bac+2	10,6	3,9	7,2
Bac+3 et plus	**20,0**	**11,0**	15,4
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : PSELL 1999 – CEPS/Instead

L'analyse par génération révèle cependant de profondes modifications de la répartition des femmes selon le niveau de leur formation. La part des femmes n'ayant pas dépassé le niveau primaire a connu une baisse considérable : de 70 % pour les femmes de plus de 60 ans, elle est passée à 17 % pour les moins de 30 ans. L'évolution est également remarquable pour les hommes mais à un degré moindre : la part des hommes n'ayant pas dépassé le primaire est passée de 36 % à 21 % pour les mêmes générations.

[4] Ne concerne que les résidants.

La fréquentation des bancs de l'école et de l'université n'est égalitaire entre hommes et femmes que pour les jeunes générations : 18 % des jeunes hommes de moins de 30 ans sortis du système scolaire contre 20 % des jeunes femmes ont un niveau équivalent ou supérieur à Bac+3. On peut noter une légère préférence des femmes pour les formations de type général par rapport aux formations techniques ou professionnelles ; celles-ci semblent attirer davantage les jeunes hommes (10 % de jeunes femmes en section générale contre 7 % des jeunes hommes).

Répartition des individus sortis du système scolaire en fonction du niveau de formation scolaire et professionnelle terminé, de l'âge et du sexe, en 1999

Niveau achevé	<=29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	>= 60 ans
Hommes					
Inférieur au Primaire	**21,0**	21,4	24,6	26,3	**36,1**
Brevet apprent./Techn. et profess. inférieur	16,8	8,7	9,7	7,5	10,8
Technique supérieur et prof (CATP)	30,0	24,8	23,1	20,5	18,0
Secondaire général inférieur	2,0	2,2	3,9	3,4	4,8
Secondaire général supérieur	4,8	5,1	7,3	6,6	8,5
Brevet maîtrise artisanale et Bac+2	7,2	9,2	11,7	11,8	12,8
Bac+3 ou plus	**18,4**	28,5	19,7	24,0	9,0
Total Hommes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes					
Inférieur au Primaire	**17,4**	23,7	35,4	43,7	**70,3**
Brevet apprent./Techn. et profess. inférieur	16,1	11,7	12,3	14,1	6,0
Technique supérieur et prof (CATP)	31,0	24,8	24,3	13,5	7,9
Secondaire général inférieur	2,5	5,8	7,1	10,0	7,1
Secondaire général supérieur	8,0	9,5	6,9	6,9	4,8
Brevet maîtrise artisanale et Bac+2	4,9	7,1	1,6	3,1	2,7
Bac+3 ou plus	**20,2**	17,3	12,3	8,8	1,3
Total Femmes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : PSELL 1999 – CEPS/Instead

L'âge de fin d'études témoigne également de l'allongement de la scolarité dans le temps : en 1999, la génération des moins de 30 ans termine sa scolarité à 19 ans et demi, en moyenne, alors que la génération des plus de 60 ans sortait de l'école à 18 ans[5]. L'allongement de la scolarité est net pour les femmes : l'âge moyen de fin d'études est ainsi passé de 16 ans pour les femmes de plus de 60 ans, à 19 ans pour les femmes de moins de 30 ans. Un tel allongement n'est pas vérifié chez les hommes pour lesquels l'âge moyen de fin d'études n'augmente que de 6 mois.

[5] Si l'âge de fin d'études pour les plus de 60 ans semble élevé, c'est, en partie, parce que sont également comptabilisées les reprises d'études qui s'effectuent parfois à des âges avancés ; de plus, les brevets de maîtrise artisanale s'obtiennent fréquemment au-delà de 25 ans. De même, chez les moins de 30 ans, ne sont pas comptés ceux qui n'ont pas encore achevé leurs études.

Le détail des formations par nationalité révèle également d'importantes différences. Parmi les étrangers résidant au Luxembourg, deux situations s'opposent en fonction des nationalités : d'un côté, les Portugais/Portugaises et les Italiens/Italiennes se situent majoritairement au niveau de formation le moins élevé, ce qui fait baisser le niveau de formation de l'ensemble des résidant-e-s (pour les Portugais/Portugaises, plus de 70 % des hommes et des femmes n'ont pas dépassé le niveau primaire, et cela concerne environ 50 % des Italiens/Italiennes) ; d'un autre côté, les étrangers originaires d'un des autres pays de l'Union Européenne font augmenter ce niveau de formation.

Répartition des individus sortis du système scolaire en fonction du niveau de formation scolaire et professionnelle terminé, du sexe et de la nationalité en 1999

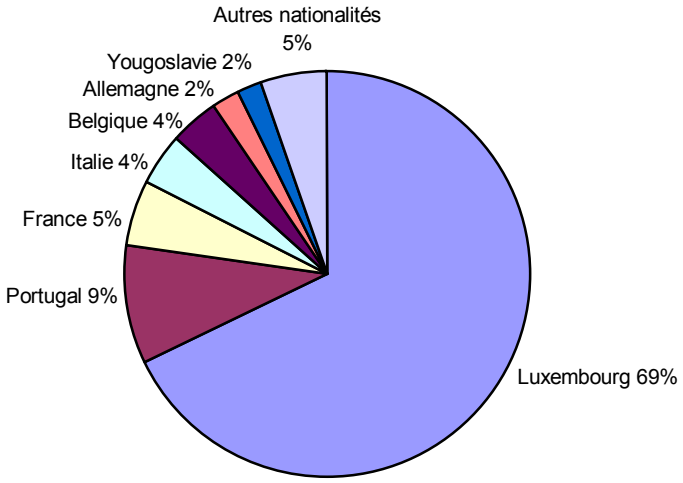
Niveau achevé	Luxemb.	Portugal	France	Italie	Belgique	Allemagne	Yougosl.	Autres	Ensemble
Hommes									
Inférieur au Primaire	21,9	**72,3**	10,9	**49,0**	4,9	11,3	33,6	9,7	26,0
Brevet apprent./Techn. et profess. Inférieur	11,3	10,2	8,9	9,7	6,0	9,9	13,8	6,0	10,5
Technique supérieur et prof (CATP)	25,1	13,2	30,0	21,8	3,7	24,0	37,7	17,7	23,1
Secondaire général inférieur	4,4	0,4	2,4	2,0	1,2	0,0	0,0	0,0	3,3
Secondaire général supérieur	7,5	1,7	2,2	5,2	7,0	4,6	4,7	8,7	6,5
Brevet maîtrise artisanale et Bac+2	12,4	0,3	15,7	1,4	14,3	8,1	3,9	9,7	10,6
Bac+3 ou plus	17,4	1,9	29,8	10,9	**62,7**	**42,1**	6,3	**48,3**	20,0
Total Hommes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes									
Inférieur au Primaire	41,3	**70,6**	17,3	**55,9**	21,5	19,9	**51,8**	17,8	41,2
Brevet apprent./Techn. et profess. Inférieur	12,7	7,9	4,1	11,5	4,0	5,6	11,8	12,3	11,2
Technique supérieur et prof (CATP)	20,9	10,9	24,7	19,1	5,1	24,4	28,3	12,8	19,2
Secondaire général inférieur	8,1	2,2	8,3	2,5	2,6	1,7	0,0	1,8	6,5
Secondaire général supérieur	6,8	5,7	6,0	3,8	7,0	6,4	4,8	17,2	7,1
Brevet maîtrise artisanale et Bac+2	3,1	0,0	11,6	2,0	13,9	10,1	3,2	5,3	3,9
Bac+3 ou plus	7,2	2,7	28,0	5,1	**45,9**	31,9	0,0	32,8	11,0
Total Femmes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : PSELL 1999 – CEPS/Instead

Le niveau de formation des résidantes étrangères, hormis les Portugaises, les Italiennes et les Yougoslaves, contribue nettement à élever le niveau de formation de la population féminine. Seulement 10 % des femmes de nationalité luxembourgeoise ont dépassé avec succès le niveau de diplôme de fin d'études secondaires alors que, dans l'ensemble des femmes résidantes, ce taux atteint 15 %. Cet effet à la hausse particulièrement net pour les femmes est réel mais de moindre amplitude pour les hommes.

La répartition des personnes sorties du système scolaire au Luxembourg par nationalité montre que les étrangers et étrangères résidant-e-s représentent une part non négligeable dans le pays.

Répartition des individus sortis du système scolaire en fonction de leur nationalité en 1999



Source : PSELL 1999 – CEPS/Instead

Plus le niveau de formation est élevé, plus les individus sont actifs. Les différences sont particulièrement nettes chez les femmes : on passe d'un taux d'activité de 45 % pour les femmes n'ayant pas dépassé le niveau du Primaire, à un taux d'activité de 74 % pour les femmes ayant achevé des études supérieures.

Taux d'activité des individus de 15-64 ans en fonction du dernier niveau d'enseignement achevé* et du sexe en 2000

Niveau de formation général achevé	Hommes	Femmes
Primaire	68,8	45,0
Secondaire 1er cycle	73,2	40,5
Secondaire 2ème cycle	80,7	50,6
Post-secondaire non supérieur	**71,3**	**54,8**
Etudes supérieures	**86,8**	**74,3**
Non précisé	71,2	52,9
Ensemble	**76,4**	**51,7**

* Y compris les individus n'ayant pas achevé leurs études.
Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

Cependant, ce n'est pas le cas pour les Portugaises qui, même avec un faible niveau d'étude, ont un fort taux d'activité.

Taux d'activité des individus de 15-64 ans en fonction du niveau de diplôme général achevé, du sexe, et de leur nationalité en 2000

	Luxembourg	Portugal	Italie	Autres	Ensemble
Hommes					
Primaire	59,8	82,3	61,1	58,5	68,8
Secondaire 1er cycle	72,2	83,5	63,7	71,0	73,2
Secondaire 2ème cycle	80,8	76,1	82,2	83,0	80,7
Post-secondaire non sup.	73,0	61,6	58,1	70,0	71,3
Etudes supérieures	85,2	*	81,6	91,6	86,8
Non précisé	73,4	*	*	*	71,2
Ensemble Hommes	**76,0**	**79,6**	**70,7**	**78,8**	**76,4**
Femmes					
Primaire	30,6	**64,7**	31,0	42,0	45,0
Secondaire 1er cycle	37,4	**62,5**	*	31,7	40,5
Secondaire 2ème cycle	47,9	**68,6**	*	48,7	50,6
Post-secondaire non sup.	55,1	41,3	*	57,6	54,8
Etudes supérieures	**75,8**	*	*	*	**74,3**
Non précisé	54,0	*	*	74,0	52,9
Ensemble Femmes	**48,4**	**63,9**	**41,7**	**57,1**	**51,7**

* Effectifs trop faibles pour un résultat fiable.
Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

2.2 LA FORMATION CONTINUE

Les institutions suivantes offrent des cours de formation professionnelle continue au Luxembourg. La liste n'est pas exhaustive : s'y ajoutent encore les entreprises qui organisent des cours pour leur propre personnel.

Une partie des formations continues du Luxembourg

Dispensateur	Formations offertes
Chambre de Commerce	• Cours du soir (commercial et marketing, comptabilité et finances, droit et fiscalité, gestion et développement des ressources humaines, langues) • Cours de perfectionnement (sécurité et santé au travail, tourisme) • Séminaires (commercial et marketing, achats et logistique, comptabilité et finances, droit et fiscalité, gestion et développement des ressources humaines, relations sociales et professionnelles, développement personnel, technologie de l'information et de la communication, sécurité et santé au travail, environnement et qualité) • Cycles de formation en commerce international, développement personnel et environnement et qualité • Formations professionnelles accélérées pour transporteurs, pour cafetiers, pour futurs commerçants et pour chauffeurs

Dispensateur	Formations offertes
Chambre des Métiers	• Cours professionnels destinés aux secteurs de l'alimentation, la mode, la santé et hygiène, la mécanique, la construction et métiers divers • Formation au management dans les PME (ressources humaines, moyens de communication, gestion et financement de l'entreprise, organisation interne et management stratégique) • Séquences d'entraînement pour collaborateurs des PME • Cours de maîtrise
Chambre des Employés Privés	• cours du soir : informatique et bureautique, gestion et comptabilité, économie et droit, action commerciale, compétences sociales • formations diplômantes : gestion (DUT), informatique (DUT), management d'entreprises (DESS), ressources humaines (DESS) • séminaires : économie et finances, développement personnel et professionnel, gestion des ressources humaines et formation, gestion de projet et qualité, nouvelles technologies de l'information et de la communication, marketing-achats-ventes
Office Luxembourgeois pour l'Accroissement de la Productivité (OLAP)	Workshops en informatique, séminaires et stages interentreprises, cycles de formation, cours concomitants, formations sur-mesure
Institut de Formation Bancaire (IFBL)	Formations d'insertion, formations continues (formation bancaire générale, formation aux langues, séminaires, formations de perfectionnement, école de cambiste, académie bancaire européenne)
Lycée Technique Privé Emile Metz (LTPEM)	Cours d'électronique, de mécanique, de soudage, d'hydraulique de pneumatique, d'autocad et de métrologie
Centre de Recherche Public – Gabriel Lippman	Formation internet, formation en programmation, formation en management
Centre de Recherche Public Henri Tudor (CRP-HT) **- SITEL – Formation continue de l'ingénieur et du cadre**	Formations diplômantes (DESS en informatique et innovation), formations qualifiantes (cycles de formation, formations inter-entreprises, groupes de travail) Téléformation, conférences, formations sur mesure
Centre de Recherche Public Henri Tudor (CRP-HT) **- SPIRAL-**	Formations dans le domaine des technologies de l'information et de la communication
Service de la Formation des Adultes du Ministère de l'Education Nationale	enseignement général et technique, instruction de base, cours de culture générale
Centre de langues Luxembourg	Cours d'accueil, cours intensifs et cours accélérés en allemand, anglais, français, néerlandais, italien, luxembourgeois, portugais et espagnol
Centres de Formation Professionnelle Continue (CFPC)	Cours à l'intention de chômeurs, cours du soir pour adultes,cours de formation professionnelle continue pour salariés
Institut d'Etudes Educatives et Sociales (IEES)	Formation professionnelle continue pour personnel socio-éducatif
Institut National d'Administration Publique	Cours pour employés et fonctionnaires publics
Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC)	Ressources humaines, management, formations techniques dans différents secteurs
Communes	Séminaires et recyclage pour employé-e-s communaux

Source : Rapport national sur la formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg suivant l'article 11 de la déclaration du conseil du 29 mai 1990 sur le programme FORCE, et mis à jour par différents autres moyens.

2.2.1 La formation continue organisée par la Chambre des Métiers

Trois types de formation continue sont proposés par la Chambre des Métiers :

(1) Les cours de management et d'intérêt général (CMIG) regroupent les différentes facettes avec lesquelles on peut être confronté dans la gestion d'une entreprise : valorisation des ressources humaines, gestion et financement des entreprises, marketing, publicité, etc.

(2) Les cours techniques (CT) sont destinés à préparer les personnes à exercer leur métier dans les domaines suivants :
- Alimentation
- Mode-Santé-Hygiène
- Mécanique
- Construction – habitat
- Autres métiers.

(3) Les cours de langues (LA)

Quel que soit le type de formation, les femmes sont sous-représentées par rapport aux hommes (elles ne dépassent pas 30 %, sauf pour les cours de management où elles atteignent 36 %).

Participation aux formations continues organisées par la Chambre des Métiers par type de cours suivi et par sexe

Cours	*Effectifs*			*Pourcentages en lignes*			*Pourcentages en colonnes*		
	Hommes	**Femmes**	**Total**	**Hommes**	**Femmes**	**Total**	**Hommes**	**Femmes**	**Total**
CMIG	435	242	677	64,3	**35,7**	100,0	30,4	37,9	32,7
CT	943	374	1317	71,6	28,4	100,0	65,9	58,5	63,6
LA	53	23	76	69,7	30,3	100,0	3,7	3,6	3,7
Total	**1431**	**639**	**2070**	**69,1**	**30,9**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Chambre des Métiers

Définition des cours :
CMIG : Cours de Management et d'Intérêt Général
CT : Cours Techniques
LA : Cours de Langues

2.2.2 La formation continue organisée par les Centres de Formation Professionnelle Continue[6]

Les formations qui, dans une optique d'éducation et de formation tout au long de la vie, s'adressent à des salarié-e-s et des individus représentent 14% des heures dispensées par les CNFPC, et 73 % des inscriptions.

Parmi ces formations, on peut distinguer 3 types d'offres :

- **Cours du soir/promotion sociale** : ces cours (principalement cours du soir) s'adressent à des adultes qui veulent se perfectionner dans un domaine spécifique, soit pour des raisons personnelles, soit pour des raisons professionnelles. En 2000, les cours ont eu lieu dans les domaines suivants : informatique, comptabilité, couture, mécanique, menuiserie, ferronnerie et soudure.

- **Cours et examens d'apprentissage et de maîtrise** : il s'agit en partie de cours pour apprenti-e-s ou bien de l'organisation des examens de fin d'apprentissage ou de maîtrise.

- **Formation professionnelle continue** : les cours s'adressent à des salarié-e-s et sont organisés en partie sur demande des entreprises, administrations ou institutions concernées. En 2000, les cours ont eu lieu dans les domaines suivants : informatique, aide socio-familiale, électronique, gestion technique de bâtiments, traitement de surfaces, techniques de levage, environnement naturel, environnement humain, communication, services restauration, transport routier, anglais, maçonnerie, mécanique, et soudure.

Participant-e-s aux trois types de mesures de formation des CNFPC en 2000

	Durée totale des mesures	Nombre total d'inscrits	Nombre de femmes	en %	Nombre d'hommes	en %	Nombre de cours
CNFPC Esch/Alzette 2000							
Promotion sociale/cours du soir	1621	485	137	28	348	72	39
Cours et examens CITP/CCM/CATP	1633	617	161	26	456	74	77
Formation professionnelle continue	2323	517	14	3	503	97	56
TOTAL	5577	1619	312	19	1307	81	172
CNFPC Ettelbruck 2000							
Promotion sociale/cours du soir	960	202	94	47	108	53	20
Cours et examens CITP/CCM/CATP	218	39	0	0	39	100	8
Formation professionnelle continue	2618	1139	277	24	862	76	75
TOTAL	3796	1380	371	27	1009	73	103
CNFPC Esch/Alzette et Ettelbruck 2000							
Promotion sociale/cours du soir	2581	687	231	34	456	66	59
Cours et examens CITP/CCM/CATP	1851	656	161	25	495	75	85
Formation professionnelle continue	4941	1656	291	18	1365	82	131
TOTAL	**9373**	**2999**	**683**	**23**	**2316**	**77**	**275**

Source : CNFPC

[6] Copyright CNFPC.

Comme pour les formations dispensées par la Chambre des Métiers, les formations organisées par les Centres de Formation Professionnelle Continue sont essentiellement suivies par les hommes.

Seulement 23 % des participant-e-s aux différentes mesures de formations continues sont des femmes. Plus nombreuses aux cours du soir (34 %) elles ne sont que 18 % à suivre les cours de formation professionnelle. Les domaines d'enseignement de ces cours sont cependant fortement orientés vers des métiers masculins.

2.2.3 La formation continue organisée par l'Institut National d'Administration Publique

Dans la Fonction Publique, près de 40% des participant-e-s à des actions de formation continue en 2000 étaient des femmes. Quel que soit le type de carrière, leur participation varie peu, allant de 37% de femmes dans les carrières inférieures à 41% de femmes dans les carrières supérieures.

Répartition par carrière et par sexe des participant-e-s à la formation continue en 2000

Carrière	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Carrière supérieure	191	133	324	59,0	41,0	100,0	10,3	11,6	10,8
Carrière moyenne	633	421	1054	60,1	39,9	100,0	34,1	36,6	35,1
Carrière inférieure	1031	597	1628	63,3	36,7	100,0	55,6	51,9	54,2
Total	1855	1151	3006	61,7	38,3	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Institut National d'Administration Publique

Répartition par type d'administration et par sexe des participant-e-s à la formation continue en 2000

Type d'administration	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administration Générale	1750	1086	2836	61,7	38,3	100,0	94,3	94,4	94,3
Magistrature	0	27	27	0,0	100,0	100,0	0,0	2,3	0,9
Force Publique	105	38	143	73,4	26,6	100,0	5,7	3,3	4,8
Total	1855	1151	3006	61,7	38,3	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Institut National d'Administration Publique

2.3 L'APPRENTISSAGE

Les statistiques concernant les apprenti-e-s proviennent de deux sources : la Chambre des Employés Privés et la Chambre des Métiers.

2.3.1 Les apprenti-e-s inscrit-e-s à la Chambre des Employés Privés

La Chambre des Employés Privés (CEPL) surveille, avec la Chambre patronale compétente, l'apprentissage commercial, industriel et artisanal des apprenti-e-s tombant sous le statut légal des employé-e-s privés.

Les femmes représentent 62 % des apprenti-e-s inscrits à la CEPL. La filière la plus attractive, tant pour les hommes que pour les femmes, est celle de la vente (35 % des hommes et 61 % des femmes).

Les femmes sont majoritaires dans la presque totalité des formations d'apprentissage, en dehors des métiers de magasinier et cuisinier et des métiers de l'industrie.

Répartition des apprenti-e-s sous contrat d'apprentissage en formation au cours de l'année 2000-2001

	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Formation préparant au CATP									
Industrie									
Mécanicien industriel et de maintenance	37	0	37	100,0	0,0	100,0	10,1	0,0	3,8
Mécanicien d'usinage	10	1	11	90,9	9,1	100,0	2,7	0,2	1,1
Mécanicien d'avions	12	0	12	100,0	0,0	100,0	3,3	0,0	1,2
Electronicien en énergie	35	0	35	100,0	0,0	100,0	9,5	0,0	3,6
Dessinateur du bâtiment	47	14	61	77,0	23,0	100,0	12,8	2,3	6,2
Commerce									
Vendeur	110	272	382	28,8	71,2	100,0	29,9	44,6	39,1
Magasinier	6	3	9	66,7	33,3	100,0	1,6	0,5	0,9
Agent de comptoir	15	65	80	18,8	81,3	100,0	4,1	10,7	8,2
Décorateur-étalagiste	1	7	8	12,5	87,5	100,0	0,3	1,1	0,8
Décorateur-publicitaire	2	7	9	22,2	77,8	100,0	0,5	1,1	0,9
Employé administratif et cial	39	127	166	23,5	76,5	100,0	10,6	20,8	17,0
Horeca									
Cuisinier	14	2	16	87,5	12,5	100,0	3,8	0,3	1,6
Serveur	4	7	11	36,4	63,6	100,0	1,1	1,1	1,1
Formation préparant au CITP									
Commerce-Vente	20	103	123	16,3	83,7	100,0	5,4	16,9	12,6
Horeca									
Cuisinier	14	0	14	100,0	0,0	100,0	3,8	0,0	1,4
Serveur	2	2	4	50,0	50,0	100,0	0,5	0,3	0,4
Total	**368**	**610**	**978**	**37,6**	**62,4**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : CEPL 2000/2001

2.3.2 Les apprenti-e-s inscrit-e-s à la Chambre des Métiers

La participation des femmes aux apprentissages que propose la Chambre des Métiers est faible, elles ne représentent que 27 % des inscriptions pour l'année 2000 (pour information : en 1996, elles étaient 30 %). L'orientation masculine générale des formations proposées justifie en partie cette sous-représentation alors que dans le domaine de la mode et de l'hygiène, les femmes sont fortement représentées (90 % des inscrit-e-s).

Répartition des apprenti-e-s inscrits à la Chambre des Métiers selon les filières de formation et le sexe pour 2000/2001

Groupes de métiers	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Alimentation	35	14	49	71,4	28,6	100,0	4,0	4,3	4,1
Mode et Hygiène	30	273	303	9,9	**90,1**	100,0	3,4	84,3	25,3
Services et Biens Mécaniques	296	4	300	98,7	1,3	100,0	33,9	1,2	25,1
Bâtiment Parachèvement	422	9	431	97,9	2,1	100,0	48,3	2,8	36,0
Métiers d'art	57	19	76	75,0	25,0	100,0	6,5	5,9	6,3
Métiers divers	33	5	38	86,8	13,2	100,0	3,8	1,5	3,2
Total Artisanat	**873**	**324**	**1197**	**72,9**	**27,1**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Chambre des Métiers

3. IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

"La stricte réglementation des contrats de travail à temps partiel au Luxembourg fait baisser le taux d'activité des femmes. Cette réglementation décourage les employeurs de proposer des contrats à temps partiel : le pourcentage de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total au Luxembourg est nettement plus faible que dans la plupart des autres pays, bien qu'il augmente depuis quelques années. Ce phénomène concerne essentiellement les femmes dans la mesure où celles-ci occupent l'écrasante majorité des emplois à temps partiel, qui leur permettent souvent de concilier vie familiale et vie active"[1].

[1] Etudes économiques de l'OCDE Luxembourg, *février 2001.*

Pourcentage de personnes travaillant à temps partiel dans l'emploi total par sexe en 2000

Pays	Hommes	Femmes	Ensemble
EU-15	6,3	33,7	18,0
Pays-Bas	19,3	70,6	41,2
Royaume-Uni	9,0	44,5	24,9
Suède	10,7	36,3	22,8
Danemark	10,0	35,2	21,7
Belgique*	5,9	39,9	20,7
Allemagne	5,0	37,9	19,4
Autriche	4,3	33,0	17,0
France	5,4	31,0	16,9
Irlande	7,2	30,7	16,8
Finlande	8,0	16,9	12,2
Luxembourg	**1,8**	**26,0**	**11,3**
Portugal	6,1	16,4	10,7
Italie	3,9	17,4	8,8
Espagne	2,9	17,2	8,2
Grèce	2,6	7,9	4,6

* Salariés uniquement
Source : Eurostat, Enquête Forces de Travail - 2000

Selon les employeurs, une des raisons déterminantes de l'offre réduite de postes de travail à temps partiel résidait dans la trop grande rigidité de la loi du 26 février 1993. En effet, le contrat de travail devait stipuler les modalités de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les conditions et modalités suivant lesquelles des heures supplémentaires pouvaient être effectuées. Si le contrat ne prévoyait aucune disposition relative aux heures supplémentaires, le salarié ne pouvait pas en prester.

La législation concernant le travail volontaire à temps partiel a cependant été remaniée dans le cadre du Plan d'Action National en faveur de l'emploi (PAN, loi du 12 février 1999) par la création des Plan d'Organisation du Travail (POT) couvrant les quatre semaines de la période de référence. Ainsi les travailleurs et travailleuses à temps partiel sont soumis au même régime que les travailleurs et travailleuses à temps plein. Ils/elles peuvent effectuer des heures supplémentaires sans dépasser le taux de 20% de l'horaire journalier et hebdomadaire prévu au contrat.

La durée du travail sera dorénavant calculée sur une période de référence minimale de quatre semaines. L'argument du renchérissement du travail à temps partiel par rapport au temps plein n'aura donc plus de fondement. Les éléments protecteurs essentiels seront maintenus. Cette mesure sera prise à titre temporaire afin d'en vérifier l'impact sur le marché de l'emploi.

D'après le rapport annuel du CES sur l'évolution économique, financière et sociale du pays en 2000, le groupe patronal estime que certaines rigidités freinent encore le développement du travail à temps partiel. Le groupe patronal suggère de tirer profit de la directive communautaire sur le contrat à temps partiel pour redéfinir ce type de contrat de travail en lui ôtant toutes les rigidités qui tendent à l'heure actuelle à dissuader les entreprises de proposer des emplois de ce type et pour tenir compte des récentes évolutions de cette forme de travail. Selon le groupe salarial, la loi du 12 février 1999 sur le PAN a déjà instauré une certaine souplesse du travail à temps partiel. Plutôt que de revendiquer des modifications supplémentaires de la législation actuelle, le groupe salarial suggère d'attendre l'effet des modifications sur le travail à temps partiel qui ont été apportées à travers la loi sur le PAN.

4. PARTAGE DES CHARGES FAMILIALES ET DOMESTIQUES

Un déséquilibre du partage des charges familiales et domestiques au sein d'un couple est fréquemment la cause d'une réduction partielle ou définitive de l'activité professionnelle de la femme. La garde et les soins pour les enfants et les personnes dépendantes, garde traditionnellement attribuée aux femmes, reste une tâche prioritairement féminine.

4.1 L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA SITUATION FAMILIALE DES FEMMES

Situation matrimoniale, conjugale et charge d'enfants influencent fortement le choix d'exercer une activité professionnelle pour les femmes. Dans les familles monoparentales, les mères ont à gérer, d'un coté l'absence d'un second apporteur de revenu et, d'un autre côté, les charges concernant les enfants.

4.1.1 La situation matrimoniale

Le tableau suivant fait état des taux d'activité selon la situation matrimoniale et l'âge, c'est-à-dire de la proportion d'hommes et de femmes actifs et actives (ayant effectivement un emploi ou étant chômeurs et chômeuses) par rapport à l'ensemble de la population du même âge.

Dans l'ensemble des femmes actives de 15 à 64 ans, ce sont les femmes divorcées (ou légalement séparées) qui sont les plus actives. Par rapport aux années précédentes, il faut signaler une augmentation du taux d'activité des femmes mariées âgées de 25 ans ou plus[7]. Les femmes veuves sont les moins actives, sans doute en raison de certaines pensions de survie financièrement suffisantes.

[7] En 1997, le taux d'activité des femmes mariées était de 57,5 % pour les 25-34 ans, 52,4 % pour les 35-44 ans, 39,9 % pour les 45-54 ans, 10,1 % pour les 55-64 ans et 43,7% pour l'ensemble.
Source : Les femmes et le marché de l'emploi, réactualisation 1999 : Danielle Engel, Blandine Lejealle, Mars 1999.

Quelle que soit leur situation matrimoniale, les femmes sont toujours moins actives au niveau professionnel que les hommes.

Taux d'activité des individus de 15-64 ans en fonction de l'âge, de la situation matrimoniale et du sexe en 2000

Situation matrimoniale	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Ensemble
Hommes						
Célibataires	34,8	88,9	94,4	87,4	43,9	63,5
Mariés	-	98,3	97,3	92,0	39,1	83,6
Veufs	-	-	-	-	-	40,7
Divorcés ou légalement séparés	-	97,6	99,3	90,4	41,9	87,9
Femmes						
Célibataires	25,9	89,3	89,8	73,3	-	51,9
Mariées	63,3	**68,1**	**56,7**	49,0	14,3	**49,8**
Veuves	-	-	-	47,6	13,1	30,4
Divorcées ou légalement séparées	-	89,5	88,9	75,4	-	**81,0**

- : Effectifs insuffisants.
Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

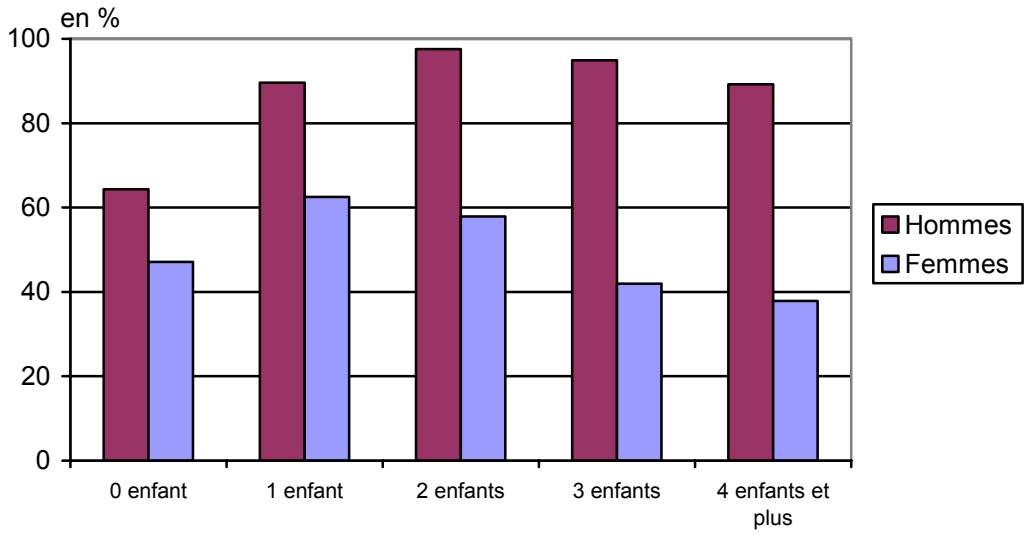
4.1.2 Le nombre d'enfants à charge

Le nombre d'enfants à charge, plus que la situation matrimoniale, semble être un élément déterminant dans la décision des femmes d'exercer ou non un travail rémunéré.

Alors que le taux d'activité des hommes est élevé à partir d'un enfant à charge (supérieur à 89 %), celui des femmes décroît en fonction du nombre d'enfants à charge (il chute de 62 % avec un enfant à charge à 38 % avec 4 enfants à charge).

Si le taux d'activité féminin est plus faible sans enfant à charge qu'avec un seul enfant à charge, c'est que cette catégorie de femmes est hétérogène : elle regroupe des jeunes femmes de moins de 25 ans qui poursuivent encore leurs études, et des femmes de plus de 55 ans qui n'ont plus d'enfants à charge, car les enfants ont quitté le domicile parental.

Taux d'activité des individus de 15-64 ans en fonction du nombre d'enfants à charge* et du sexe, en 2000 **



Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

* Un enfant à charge est défini ici selon deux critères : l'enfant doit avoir moins de 15 ans (ou plus s'il poursuit encore des études) et il doit être présent dans le ménage. Autrement dit, tous les enfants non présents dans le ménage mais dépendant financièrement du ménage ne sont pas pris en compte.

** Ce graphique diffère de celui du rapport précédent[1] qui ne concernait que les personnes de référence et les conjoints des personnes de référence alors que ce dernier concerne tous les individus quelle que soit leur position dans le ménage.

Les enfants à charge semblent jouer un rôle déterminant dans la durée hebdomadaire de l'activité professionnelle. Le tableau ci-après montre que les femmes ont tendance à réduire leur activité lorsque le nombre d'enfants augmente tandis que, chez les hommes, le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire est relativement stable quel que soit le nombre d'enfants.

Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire* des actifs et actives de 15 à 64 ans en fonction du nombre d'enfants à charge, en 2000

Nombre d'enfant à charge	Hommes	Femmes
0 enfant	41	37
1 enfant	41	33
2 enfants	41	30
3 enfants et plus	42	30

* Exception faite des individus qui déclarent leurs horaires trop variables.
Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

[1] Les femmes et le marché de l'emploi, réactualisation 1999 : Danielle Engel, Blandine Lejealle, Mars 1999.

4.1.3 Les familles monoparentales

Remarque : contrairement aux rapports des années précédentes où seuls les ménages à structure monoparentale principale (famille avec un parent sans conjoint et enfant(s)) étaient pris en compte. Dans la présente étude, c'est l'ensemble des familles monoparentales qui sont considérées (familles monoparentales principales et secondaires).

Les familles monoparentales sont des familles avec enfant(s) n'ayant à leur tête qu'un seul parent, qui doit faire face à toutes les charges professionnelles et familiales et, en l'occurrence, trouver une solution de garde d'enfant(s) dans le cas d'un travail rémunéré.

Les changements de composition familiale de ces dernières années (nombre important de célibataires et notamment de mères célibataires, nombre croissant des divorces) contraignent, financièrement, de plus en plus de femmes à se présenter sur le marché du travail.

Les familles monoparentales "jeunes" sont plutôt célibataires ou divorcées et ont des problèmes liés à l'activité professionnelle, des difficultés financières, mais elles ont aussi des difficultés d'ordre organisationnel.

Les familles monoparentales "âgées" correspondent plus souvent à un profil de femmes veuves ou divorcées n'exerçant pas ou plus d'activité professionnelle et dépendant parfois financièrement de leurs enfants (plutôt que le contraire).

En 2000, on compte environ 11 % de familles monoparentales dans l'ensemble des ménages avec enfants de moins de 18 ans, d'après l'Enquête Forces de Travail réalisée chaque année par le STATEC.

La plupart des parents monoparentaux doivent trouver très vite du travail, même à faible rémunération : en 2000, 83 % des mères seules de 20 à 55 ans sont actives contre 57 % des mères du même âge vivant avec un conjoint.

a. Le niveau de formation

Le niveau de formation des mères de moins de 40 ans est sensiblement identique qu'elles vivent seules ou en couple. En revanche, les mères de familles monoparentales de plus de 41 ans ont plus souvent atteint le niveau post-secondaire que les mères en couple du même âge (26 % des mères seules ont atteint le niveau post-secondaire, contre 17 % des mères en couple), et les mères en couple se sont plus souvent arrêtées au niveau primaire (c'est le cas de 30 % des mères en couple contre 21 % des mères seules).

Niveau de formation des mères seules* et des mères en couple en 2000

Niveau de formation général achevé	Mères seules		Mères en couple	
	15-40 ans	41-64 ans	15-40 ans	41-64 ans
Primaire	24,3	21,5	26,5	29,8
Secondaire 1er cycle	15,8	11,4	15,0	11,4
Secondaire 2ème cycle	27,7	22,0	27,1	21,1
Post-secondaire	17,9	**26,2**	15,1	**17,0**
Etudes supérieures	13,1	16,4	14,7	19,5
Autre enseignement général	1,1	2,6	1,7	1,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

** Les mères seules ou mères de familles monoparentales sont définies dans ce tableau – et dans tous les tableaux concernant les mères de famille monoparentales et les mères en couple – comme des femmes vivant sans conjoint avec au moins un enfant de moins de 17 ans (critère d'âge répondant aux définitions internationales des familles monoparentales). Les mères en couple sont des femmes vivant avec conjoint (mariées ou non mariées) avec au moins un enfant de moins de 17 ans.*

b. Le nombre moyen d'enfants à charge

Les mères de familles monoparentales ont moins d'enfants à charge que les mères en couple (1,4 enfants, en moyenne, contre 1,7). Si on les distingue selon leur statut matrimonial légal, ce sont les mères seules célibataires qui ont le moins d'enfants à charge (1,1).

Les femmes veuves sont les personnes qui ont le plus d'enfants à charge.

Nombre moyen d'enfants à charge des familles monoparentales et des mères en couple en 2000

Situation familiale	Nombre moyen d'enfants à charge*
Mères seules	**1,43**
- dont célibataires	1,13
- dont veuves	1,79
- dont divorcées	1,47
Pères seuls	1,21
Mères en couple	**1,70**

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

* L'enfant à charge est défini sur le critère de l'âge : enfant de 17 ans ou moins.

c. L'exercice d'une activité professionnelle

L'activité des mères de familles monoparentales est indispensable pour une grande partie d'entre elles ; ainsi, seulement 17 % sont inactives parmi celles qui sont âgées de 20 à 55 ans (43 % chez les mères en couple). Elles sont 6 % à être au chômage contre moins de 2 % chez les mères ayant un conjoint, et recourent plus souvent au travail à temps complet que ces dernières (77 % des mères seules qui ont un emploi travaillent à temps complet, contre 60 % des mères en couple).

Activité principale des mères seules et des mères en couple de 20 à 55 ans en 2000 (%)

Activité principale	Mères seules 20-55 ans	Mères en couple 20-55 ans	Ensemble femmes 20-55 ans
Inactives	16,8	43,3	40,6
Actives à temps partiel	17,9	21,9	21,5
Actives à temps complet	59,2	33,2	35,9
Chômage	6,1	1,6	2,0
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

Les mères de familles monoparentales sont plus actives lorsque l'âge du plus jeune enfant est compris entre 5 et 9 ans que dans les autres cas (soit plus jeune, soit plus âgé) : près de 90 % des femmes ayant le plus jeune de leurs enfants âgé de 5 à 9 ans sont actives. C'est aussi durant cette période qu'elles travaillent le plus souvent à temps complet (64 %). Quand l'âge du plus jeune enfant est compris entre 0 et 4 ans, les mères seules sont, d'une part, les moins actives (27 % d'entres elles sont inactives) et, d'autre part, le plus souvent à la recherche d'un emploi (13 % des femmes ayant le plus jeune de leurs enfants âgé de 0 à 4 ans sont au chômage). Par contre, chez les mères en couple, quel que soit l'âge du plus jeune enfant, la répartition des femmes selon le statut d'activité est la même.

Activité principale des mères seules ou en couple en fonction de l'âge du plus jeune des enfants, en 2000*

Activité principale	Enfant 0-4 ans	Enfant 5-9 ans	Enfant 10-17 ans
Mères seules			
Inactives	27,2	11,8	19,8
Actives à temps partiel	13,3	20,1	17,4
Actives à temps complet	46,9	**63,9**	59,8
Chômage	**12,6**	4,2	3,0
Ensemble des mères seules	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Mères en couple			
Inactives	43,2	42,0	44,9
Actives à temps partiel	20,1	23,8	22,9
Actives à temps complet	34,5	33,1	31,0
Chômage	2,1	1,1	1,1
Ensemble des mères en couple	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* Les pourcentages pour les mères seules sont à prendre avec précaution étant donné le faible effectif de l'échantillon.
Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

4.1.4 La garde des enfants et des personnes dépendantes

Enfants ou personnes dépendantes, le problème de la garde repose encore souvent sur les épaules des femmes.

a. La garde des enfants

Comment sont gardés les enfants et quelles sont les structures financées par le Ministère de la Famille ?

a1. Les choix des ménages pour la garde des enfants

Récemment encore, la garde des enfants était un domaine réservé exclusivement à la femme. De nos jours, une proportion croissante de femmes occupe un poste de travail et ne se consacre plus uniquement à l'éducation des enfants. Il se pose dès lors un problème de conciliation entre les contraintes professionnelles et privées. Pour y remédier, soit l'enfant est gardé par sa famille ou des membres proches de la famille, soit il est confié à un mode de garde spécialisé.

Les ménages choisissent le plus souvent des membres de leur famille ou des proches de leur famille pour faire garder leur(s) enfant(s). En effet, trois enfants sur quatre en âge d'être gardés le sont par leur famille ou des membres proches de la famille[1]. 42% sont gardés exclusivement par leurs parents, 23% par leurs grands-parents et 11% par d'autres membres de la famille, des amis ou des voisins. Il n'y a donc qu'un enfant sur quatre qui est confié à un mode de garde spécialisé, que ce soit une personne privée (10%), une crèche (11%) ou une garderie (3%).

Une enquête qualitative[2] auprès d'une trentaine de femmes avait déjà révélé un véritable désir de s'occuper personnellement de ses enfants et de ne pas laisser la charge de leur éducation et de leur bon développement à d'autres personnes qu'elles-mêmes. Cette étude révélait également qu'à défaut d'elles-mêmes, le recours aux grands-parents était acceptable, d'autres modes de garde étaient moins souhaitables. Quantitativement, ces résultats ont été validés : 38% des femmes concernées par la garde d'un enfant sont tout à fait d'accord avec le fait que, pour une femme, faire garder ses enfants par les grands-parents ou la famille est une bonne solution ; 27% lorsqu'il s'agit d'une crèche et 17% lorsqu'on évoque la garde par une personne rémunérée[3].

[1] Sachant que plusieurs modes de garde peuvent être utilisés, un mode de garde principal a été défini en fonction du nombre d'heures le plus élevé passé dans ce mode. Ces différents modes de garde ont été cités par les ménages à partir du moment où ils y recouraient au moins une fois par mois, il peut donc s'agir d'une garde de quelques heures dans le mois comme d'une garde journalière. Source : PSELL 1999 – CEPS/Instead.

[2] Document PSELL n°118 : Activité professionnelle, activité familiale : les choix des femmes luxembourgeoises – A. Aubrun, M. Borsenberger, S. Breulheid, F. Hentges, B. Lejealle, G. Ménard, P. Hausman, M. Pels, M. Zanardelli – CEPS/Instead.

[3] Si on tient compte également des femmes « plutôt d'accord », ces pourcentages sont, respectivement pour ces trois modes, 69%, 65% et 56%.

Lorsqu'on exerce une activité professionnelle, la garde d'un enfant nécessite le recours régulier à une tierce personne ou structure, ce qui n'est pas comparable au mode de garde ponctuel lorsqu'un des parents n'exerce pas d'activité professionnelle. Les besoins ne sont pas les mêmes.

La garde des enfants par les grands-parents n'est pas l'exclusivité des ménages monoactifs, les couples biactifs y font également appel, notamment lorsque les femmes travaillent à temps partiel. Ainsi, un enfant sur deux est gardé à titre principal par ses grands-parents lorsque la mère n'exerce pas d'activité professionnelle ; ils/elles sont encore 35 % lorsque la mère travaille à temps partiel et 31 % lorsqu'elle travaille à temps plein.

Plus le temps de travail de la mère est important plus le ménage délaisse les modes de garde informels pour les structures de garde spécialisées (gardienne, crèche conventionnée ou privée).

Mode de garde principal des enfants en 1999 selon l'activité des parents

Mode de garde principal	Couples dont l'homme est actif et la femme est :			Mère de famille monoparentale active
	inactive	active à temps partiel	active à temps plein	
Grands-parents	49	35	31	31
Crèches, foyers de jour, garderies	18	23	30	26
Gardiennes, baby-sitter	16	21	22	23
Amis, voisins, famille	17	21	17	20
Ensemble	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Source : PSELL 1999 – CEPS/Instead
Champ : enfants gardés au moins une fois par mois par d'autres personnes que leurs parents.

a2. Les structures d'accueil conventionnées

En 2000, le service des foyers de jour pour enfants a poursuivi ses efforts en vue d'améliorer le niveau d'offre en places disponibles dans les structures d'accueil conventionnées[4]. Ainsi, 50 places ont été créées durant cette année, soit une augmentation totale de 3 %. Ce sont les structures d'accueil des enfants de 4/6 ans qui en ont le plus bénéficié.

Ensemble des structures d'accueil conventionnées en 1999 et 2000

Places entières	2 mois à 18/24 mois	2 ans à 4 ans	Plus de 4/6 ans	Ensemble
Total 1999	309	649	748	1706
Total 2000	318	657	781	1756
Augmentation en %	+2,9%	+1,2%	+4,4%	+2,9%

Source : Ministère de la Famille – Service des foyers de jours pour enfants – 31.12.2000

[4] Extraits du rapport d'activité du Ministère de la Promotion Féminine et du document PAN 2001 du Ministère de la Promotion Féminine.

Au 31.12.2000, le nombre des structures publiques d'accueil de jour pour enfants s'est élevé à 177 unités (conventionnées et non conventionnées) et à 8 structures d'accueil d'entreprises (institutions européennes, hospitalières, entreprises privées).

En ce qui concerne les structures conventionnées, une analyse des inscriptions d'enfants sur une période de plusieurs années montre une augmentation progressive des structures d'accueil conventionnées avec un placement des enfants à plein-temps au détriment des autres formules de placement.

Répartition des enfants inscrits dans les structures conventionnées selon leur durée de placement de 1998 à 2000 (en %)

Type d'inscription	1998	1999	2000
Plein-temps	71,4	75,0	75,7
Mi-temps	20,5	20,2	18,4
<5 demi-journées par semaine	8,1	4,8	5,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Famille – Service des foyers de jours pour enfants – 31.12.2000

Au niveau de l'occupation des parents, 42,5% des parents des enfants inscrits dans une structure conventionnée travaillent à plein temps.

Le tableau ci-dessous décrit l'évolution des frais d'infrastructures des structures d'accueil conventionnées. Cette évolution montre que la redéfinition par la convention 1998 des normes d'encadrement a eu un impact très visible sur le montant des frais. L'apparente diminution des frais de 1998 et 1999 est due à l'introduction progressive des nouvelles normes d'encadrement (le coût réel est passé de 972,21 Eur. (39 219 Luf) en 1997 à 883,96 Eur. (35 659 luf) en 1998 et à 876,58 Eur. (35 361 luf) en 1999). Ainsi, ce n'est qu'en 1999 que toutes les structures d'accueil ont effectivement fonctionné avec le nombre d'enfants déterminé en fonction de ces nouvelles normes.

Prix de référence estimé et prix réel après décompte par place conventionnée, de 1993 à 2000

Année	Prix de référence estimé		Prix réel après décompte	
	En Euros	En Luf	En Euros	En Luf
1993	838,87	33840	859,05	34654
1994	850,27	34300	872,26	35187
1995	909,77	36700	913,07	36833
1996	909,77	36700	925,01	37315
1997	944,47	38100	972,21	39219
1998	954,39	38500	883,96	35659
1999	954,39	38500	876,58	35361
2000	892,42	36000		

Source : Ministère de la Famille – Service des foyers de jours pour enfants – 31.12.2000

Ce prix représente le coût moyen de toutes les structures d'accueil conventionnées toutes tranches d'âge confondues. Or, les places destinées aux enfants âgés de moins de 4 ans sont en réalité nettement plus chères que celles destinées aux enfants scolarisés, du fait d'une prise en charge plus importante en heures de placement par semaine. Cette différence de prise en charge a des répercussions directes sur les frais de personnel et donc sur le coût du placement.

Dans le secteur commercial les prix demandés ont connu une très forte augmentation de 1999 à 2000 suite à la mise en vigueur de la loi dite ASFT[5], contraignant certaines structures à réduire leur capacité d'accueil, d'autres à augmenter leur effectif de personnel.

En considérant le coût des infrastructures, le coût complet moyen des structures d'accueil conventionnées devrait se situer à environ 991,57 Eur. (40 000 Luf), soit de 247,89 Eur. (10 000 Luf) plus élevé que celui des structures d'accueil commerciales. Cette différence s'explique par des infrastructures plus coûteuses mais aussi et surtout par les salaires, le taux de personnel qualifié et l'effectif de personnel ouvrier et ouvrière sont nettement plus élevés dans le secteur des structures d'accueil conventionnées.

En 2000, on peut constater une légère augmentation du taux des enfants n'habitant pas la commune de la structure d'accueil (taux passé de 29,6 % en 1999 à 32,3 % en 2000). Ce pourcentage tend à confirmer l'approche du Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse, qui consiste à considérer les foyers de jour comme régionaux et à s'opposer aux tentatives de certaines communes de limiter l'accès à leurs structures d'accueil conventionnées aux seuls habitants de leur commune.

a3. Les structures d'accueil non conventionnées

En 2000, le Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse a disposé de moyens budgétaires pour encourager la création de foyers de jour par des particuliers ou par des sociétés commerciales, ainsi que pour soutenir financièrement les foyers de jour gérés par des organismes sans but lucratif.

En 2000, le Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse a loué des places auprès de structures d'accueil non-conventionnées en vue d'augmenter le nombre de chaises accessibles à des familles à revenu modeste à court terme en attendant la réalisation des projets de construction de structures d'accueil conventionnées par les communes. L'Etat ne loue pas plus de 20 % de la capacité d'accueil d'une structure d'accueil, pour éviter que les structures ne deviennent directement dépendantes des subsides publics.

[5] Loi dite ASFT : loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique.

a4. Les listes d'attentes

Sur la liste d'attente des structures conventionnées et non-conventionnées établie par le service d'orientation figuraient au 01.11.2000 les demandes non satisfaites suivantes selon le lieu de résidence et l'âge des enfants :

CANTON	0-2 ans	2-4 ans	4-12 ans	Total
Résidants				
Capellen	71	18	1	90
Clervaux	14	7	1	22
Diekirch	24	4	2	30
Echternach	36	16	4	56
Esch/Alzette	231	86	73	390
Grevenmacher	30	26	7	63
Luxembourg*	263	106	49	418
Mersch	38	18	9	65
Rédange	18	8	1	27
Remich	25	6	3	34
Vianden	9	3	3	15
Wiltz	9	0	0	9
TOTAL	**768**	**298**	**153**	**1219**
Frontaliers				
Allemagne	24	2	1	27
Belgique	5	3	0	8
France	4	1	0	5
Total	**33**	**6**	**1**	**40**

*dont enfants domiciliés à

Luxembourg-ville	175	84	37	296

Suivant cette liste d'attente et compte tenu de l'offre déjà existante, on peut déduire clairement que la demande continue à se concentrer sur les tranches d'âge concernant les enfants non-scolarisés.

Il est néanmoins important de noter que la liste d'attente d'une structure d'accueil contient souvent une certaine proportion de demandeurs et demandeuses qui ont déjà trouvé une solution à leur problème de garde lorsque la structure d'accueil leur propose une place libre. Au lieu d'attendre leur tour, les parents préfèrent le plus souvent trouver eux-mêmes une solution immédiate, quitte à ce qu'elle soit plus chère ou de moins bonne qualité.

b. La garde des enfants handicapés ou malades

Les enfants handicapés ou malades réclament une attention particulière. Des mesures sont mises en place pour leur garde.

b1. La garde des enfants handicapés

Depuis de nombreuses années, les structures d'accueil conventionnées pour enfants pratiquent l'intégration sociale d'enfants nécessitant une prise en charge supplémentaire soit parce qu'ils sont atteints d'une déficience physique ou psychique, soit parce qu'ils présentent un retard dans leur développement. Au 1er novembre 2000, les structures d'accueil conventionnées accueillaient 58 enfants ayant des besoins spéciaux, présentant des handicaps importants ou des troubles plus légers.

b2. La garde des enfants malades

Les mères qui travaillent et qui ont un enfant malade se trouvent confrontées au problème de la garde de l'enfant : soit elles prennent une journée de congé, payée ou non payée, soit elles demandent à un proche de garder l'enfant. Certaines entreprises acceptent que la mère s'absente pour cette raison mais ce n'est pas une règle.

Le "Service Krank Kanner Doheem" (SKKD) de l'a.s.b.l. "Femmes en détresse" s'adresse aux parents qui travaillent et pour lesquels la garde de leur enfant malade pose un problème. En 2000, le service a enregistré 590 demandes (soit une augmentation de 24 % par rapport à l'année précédente) pour 292 familles ; 165 familles avaient introduit leur demande pour la première fois. Un tiers des demandes provenait de familles monoparentales.

Malgré les efforts de ce service, et l'introduction du congé pour raisons familiales (voir chapitre 4, partie 1), le nombre de structures d'accueil pour enfants malades n'est pas toujours suffisant pour que les femmes qui le souhaitent puissent travailler.

c. La garde des personnes dépendantes et le statut d'aidant informel

La garde des enfants n'est pas le seul frein à l'activité des femmes, la garde des personnes âgées en est un autre aspect. Une étude réalisée sur les données du panel PSELL en 1997[6] a montré une sur-représentation des femmes dans les activités d'aides et de soins à des personnes présentes ou non dans le ménage. Non seulement, il y a proportionnellement plus de femmes que d'hommes qui s'occupent de soins et d'aides à des membres de leur famille mais lorsqu'elles s'y consacrent, elles y passent aussi plus de temps que les hommes.

Ce type de bénévolat relationnel est davantage lié à une situation démographique de la famille puisque ce sont les femmes en âge d'avoir leurs parents nécessitant certains soins qui s'y investissent le plus ou du moins qui sont les plus sollicitées. Elles sont également les plus

[6] Population et emploi n°1/98 – Le bénévolat au Luxembourg – B. Lejealle – CEPS/Instead.

disponibles puisqu'elles s'occupent principalement du ménage ou sont à la retraite. Enfin, les femmes de cette génération charnière s'occupent non seulement de leurs parents mais également de leurs petits-enfants car leurs filles sont souvent, contrairement à leurs mères, engagées dans une activité professionnelle.

La loi sur l'assurance dépendance[7] est un premier pas vers la valorisation de ces personnes et donc surtout des femmes qui s'occupent des personnes dépendantes.

La personne qui assure les aides et soins à domicile en dehors d'un service professionnel est désignée par le terme d'aidant-te informel-le. L'assurance dépendance prend en charge les cotisations à l'assurance pension de l'aidant informel ou aidante informelle si la personne dépendante le déclare auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale et que l'aidant soit âgé de moins de 65 ans. Actuellement, 181 personnes sont affiliées au Centre Commun. On peut s'étonner du très petit nombre de personnes qui profitent de cette disposition. Peut-être cette disposition est-elle mal connue ou peut-être l'âge d'un grand nombre d'aidant-e-s informel-le-s dépasse-t-il 65 ans ?

Pour l'instant, il n'est pas possible d'envisager le maintien à domicile d'une personne dépendante sans recours aux ressources de l'entourage. En effet, les services de maintien à domicile n'interviennent pas la nuit et leur organisation actuelle leur permet difficilement d'envisager plus de trois passages par jour au domicile de la personne dépendante ; ces passages restent rares pendant les week-ends. Et, compte tenu des difficultés de recruter du personnel qualifié pour les aides et soins, il est difficile d'imaginer à court terme comment les réseaux pourraient prendre en charge les aides et soins donnant lieu à une conversion en espèces.

La personne dépendante a la possibilité de convertir une partie de sa prestation en nature en une prestation en espèce pour pouvoir avoir recours à un aidant informel ou aidante informelle.

L'aidant informel ou l'aidante informelle a droit à trois semaines de congés par an. Durant cette période, la personne dépendante reçoit le double du montant de la prestation en espèce et, en cas de séjour temporaire dans un établissement stationnaire, elle reçoit les aides et soins requis.

La COPAS[8] a posé la question de l'opportunité de formaliser, entre la personne dépendante et l'aidant informel ou l'aidante informelle, une relation de travail dans un contrat de travail dans le cadre duquel il serait possible, pour la personne dépendante, d'accorder à la tierce personne une sorte de congé de récréation (les 5 semaines habituelles).

[7] Source : Bilan général sur l'application et l'exécution de la loi du 19 juin 1998 – Ministère de la sécurité sociale – IGSS - avril 2001.

[8] COPAS : Confédération luxembourgeoise des prestataires et ententes dans les domaines de prévention, d'aide et de soins aux personnes dépendantes, association sans but lucratif.

4.2 LES INTERRUPTIONS DE CARRIERE

"Les systèmes d'interruption de carrière qui ne s'adressent dans les faits qu'aux femmes ont des effets négatifs importants sur leurs carrières ultérieures en termes de promotions, de rémunérations etc., même s'ils sont assortis d'une garantie de retour à l'emploi. Même si la reprise de l'activité dans les mêmes conditions se réalise, les employeurs du secteur privé interpréteront généralement l'interruption comme un signal de désintérêt pour l'entreprise et le travail, l'avancement ultérieur et les promotions seront freinées et les pertes en termes de revenu calculées sur l'ensemble de la vie active seront considérables"[9].

Parmi les femmes ayant au moins une fois exercé une activité professionnelle durant plus de 6 mois consécutifs, 45 % n'ont jamais interrompu leur activité pendant plus de 6 mois.

Parmi les 55 % de femmes ayant interrompu au moins une fois leur carrière (et peut-être de façon définitive), 87 % l'ont fait une seule fois ; 10 %, deux fois et 3 %, plus de trois fois.

Les deux tiers des premières interruptions ont été définitives.

Lors de la première interruption, plus de 40 % l'ont fait pour éduquer leurs enfants (suite à la maternité ou plus tard), 30 % suite au mariage. En fonction de l'âge, les interruptions n'ont pas eu les mêmes motivations : 47 % des femmes de 54 à 66 ans ont connu une interruption suite à leur mariage et seulement 5 % des moins de 35 ans.

Raisons des interruptions de carrière de plus de 6 mois

Raison de l'interruption	Répartition en %
Maternité	29
Mariage	25
Education des enfants	20
Santé	4
Licenciement	5
Déménagement	2
Etudes	1
Autres raisons	14
Ensemble	**100%**

Source : PSELL 1998 – CEPS/Instead

Celles qui ont repris une activité professionnelle après une première interruption l'ont fait parce que les enfants étaient devenus grands ou en raison de problèmes financiers. Concernant la deuxième interruption, le mariage ne fait plus partie des raisons principales ; mais les enfants (34 %), les problèmes de santé (12 %) et les licenciements (10 %) sont les raisons les plus souvent citées.

[9] Extrait de : Flexibilité et temps de travail, Danièle Meulders, Université Libre de Bruxelles, Troisième Congrès « La Wallonie au futur », Liège, 1995.

4.3 LE PARTAGE DES TACHES DOMESTIQUES[10]

D'une façon générale, les femmes sont encore rarement aidées par leur conjoint pour effectuer les tâches domestiques. L'une des raisons peut être liée au poids des habitudes et des traditions, bien que les jeunes hommes semblent ouverts à un partage plus équilibré des tâches. De plus, ce déséquilibre peut être en partie le résultat de l'emprise des femmes sur le domaine domestique et familial, que certaines continuent sans doute à considérer comme étant de leurs compétences. En effet, 40 % d'entre elles pensent que le travail ménager est une activité intéressante pour une femme (54 % chez les 54-66 ans et 30 % chez les jeunes femmes), de même un tiers des femmes pensent que l'unité du couple est moins bonne lorsque la femme travaille[11].

Les femmes sont notamment très peu aidées pour la cuisine, la vaisselle, la lessive et le repassage. Lorsqu'il y a des enfants dans le ménage, l'augmentation du travail domestique due à leur présence incombe à la femme, même si celle-ci est active. Toutefois, la participation hommes/femmes semble plus équilibrée en ce qui concerne l'entretien de la maison qui comprend le ménage, les travaux de bricolage et de jardinage, et le travail administratif.

[10] Source : Document de recherche n°2001-01 : Participation au colloque - "Parité professionnelle – parité parentale" - Situation du Luxembourg en matière de parité professionnelle et de parité parentale - organisé par l'ambassade de Suède dans le cadre de la présidence suédoise de l'Union Européenne le 11 Janvier 2001 au Cercle Municipal - Lejealle Blandine.
[11] Source : Psell 1998, CEPS/Instead.

CONCLUSION DU CHAPITRE III

Les raisons du taux d'activité peu élevé pour les femmes au Luxembourg, ainsi que la position désavantageuse des femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail sont multiples.

Le niveau de vie de certains ménages est suffisant pour ne pas contraindre le ménage à disposer de deux revenus professionnels, d'autant plus que les prestations sociales et familiales sont relativement élevées et contribuent à l'augmentation du revenu du ménage. Mais est-ce là une des principales raisons qui incitent les femmes à ne pas recourir à un travail rémunéré ?

Le niveau de formation initiale aussi bien que l'accès à la formation continue jouent un rôle central dans l'inégalité hommes/femmes. Une attention toute particulière doit être accordée aux femmes désirant réintégrer le marché du travail. En effet, les femmes ont, globalement, un niveau de formation moins élevé que les hommes parce qu'il y a encore 30 ans, la poursuite des études était fréquemment réservée aux hommes et jugée inutile pour les femmes. Depuis une trentaine d'années, une égalité au niveau des diplômes commence à s'installer entre hommes et femmes.

Le niveau de formation des femmes résidant sur le territoire luxembourgeois est rehaussé par la présence des femmes étrangères originaires de l'Union Européenne (hormis les Portugaises) qui détiennent, plus fréquemment que les femmes de nationalité luxembourgeoise, des diplômes d'études supérieures.

Côté formation continue, les données et études font défaut. Dans le secteur public, alors que les effectifs sont répartis équitablement entre les sexes (47 % de femmes), les femmes sont moins de 40 % à participer aux actions de formation continue. Dans le secteur privé, les femmes sont également moins enclines que les hommes à suivre des cours de formation continue en raison, notamment, des contraintes liées aux horaires de formation par rapport aux horaires de travail professionnel et familial.

Bien que la réglementation se soit un peu allégée, le temps partiel au Luxembourg est resté moins développé que dans les autres pays européens.

Les femmes divorcées sont les plus actives, suivies des femmes célibataires. Plus les femmes ont d'enfants à charge, moins elles exercent d'activité professionnelle alors que cette relation est inversée pour les hommes.

L'exercice d'une activité professionnelle par les mères de famille monoparentales reste indispensable pour assurer un revenu au ménage. Très peu sont inactives et assez peu recourent au travail à temps partiel.

Un élément déterminant dans la décision d'exercer un emploi rémunéré est la garde de leurs enfants. Il s'avère nécessaire d'adapter les modes de garde d'enfants aux besoins des femmes et aux nouveaux modes de vie des couples.

Beaucoup de femmes interrompent leur carrière professionnelle suite à la naissance d'enfants ou à leur mariage. Ces interruptions sont souvent définitives et peuvent être en partie liées au fait que le rôle de la femme est encore traditionnellement attaché aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants sans l'aide du conjoint.

La garde des personnes dépendantes est un nouveau problème à prendre en compte dans la mesure où l'espérance de vie augmente, les personnes âgées requièrent de plus en plus de soins et les femmes disposent de moins en moins de temps familial pour s'y consacrer.

Chapitre IV

Politiques publiques en faveur de l'emploi féminin

Ce chapitre se propose de donner un éventail de mesures en faveur de l'emploi féminin, que ce soit l'insertion, la réinsertion professionnelle ou les mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale permettant le maintien ou la reprise d'une activité professionnelle.

1. CADRE LÉGAL

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du Plan d'Action National 1998 (PAN) en faveur de l'emploi a introduit la loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

1.1 LE CONGE PARENTAL[1]

La loi a pour objet d'accorder, sous certaines conditions légales, à tout parent qui élève dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans, un congé parental de 6 mois à plein temps ou 12 mois à temps partiel.[2]

Le droit au congé parental est un droit individuel de tout parent salarié, non-salarié ou fonctionnaire.

Pour les parents salariés, le contrat de travail est suspendu pendant la période du congé parental mais retrouvera sa vigueur de plein droit au terme du congé parental. Pendant cette même période, les droits sociaux (assurance maladie, assurance pension via baby-years) sont maintenus, ainsi que les autres droits liés à l'ancienneté et autres avantages que le/la salarié-e avait acquis au début de son congé. Pendant le congé parental, le/la salarié-e est protégé, au même titre que la femme enceinte ou ayant accouché, par une interdiction légale de licenciement.

Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. Sous peine de perdre son congé, un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. Ce congé est de droit et l'employeur ne peut pas le refuser si les conditions légales sont remplies. L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant. Comme les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps (mais à temps partiel), si les deux parents demandent tous les deux le congé parental, la priorité sera accordée à la mère.

Pour le deuxième congé, l'employeur peut, sous certaines conditions strictement délimitées dans la loi, reporter le congé parental au maximum de 2 mois et, pour les entreprises de moins de 15 salarié-e-s, jusqu'à 6 mois. Un deuxième report n'est plus possible et le congé parental doit obligatoirement être accordé à l'échéance du report.

[1] Extrait de : Aperçu sur la législation de la Sécurité Sociale 2000 – IGSS.
[2] En 2002, le montant brut de l'indemnité mensuelle est de 272,68 Euros à l'indice 100 à temps plein, et de 136,34 Euros à l'indice 100 à temps partiel.

Les monoparentaux peuvent prendre leur congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 5 ans.

Ces mesures permettent aux entreprises d'engager un remplaçant pendant l'absence due au congé de maternité et au congé parental. L'Etat accompagne financièrement l'engagement de demandeurs et demandeuses d'emploi en remplacement d'un congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité.

Depuis l'introduction de cette mesure et jusqu'en février 2001, 5793 congés parentaux ont été accordés, dont 5215 à des mères et 578 à des pères.

Au mois de février 2001, 2070 personnes bénéficiaient d'un congé parental, majoritairement des femmes (87 %) et principalement à temps plein (62 %).

48 % des pères qui en bénéficient choisissent le congé parental à temps partiel alors que les mères ne sont que 36 % à choisir cette option.[1]

La part des frontaliers et frontalières parmi les bénéficiaires du congé parental est élevée : près de 45% des congés parentaux ont été pris par des frontaliers et frontalières et plus fréquemment à temps plein. Plus d'un congé parental sur quatre pris à temps plein a été attribué à un frontalier ou une frontalière français-e.

Répartition des bénéficiaires du congé parental selon le type de congé et le pays de résidence du 1er septembre 1999 au 1er février 2001

Pays de résidence	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
Luxembourg	51,8	60,8	55,1
France	26,9	19,8	24,3
Belgique	13,9	15,4	14,5
Allemagne	7,4	4,0	6,1
Total 4 pays	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Famille 2000

La sur-représentation de congés parentaux dans les secteurs du commerce et des finances n'est pas étonnante, comme il s'agit de secteurs qui occupent une majorité de femmes.

Comme un manque d'information sur le congé parental persiste chez beaucoup de familles et puisque les entreprises ont toujours des difficultés à gérer les temps d'absences, les Services à la Condition Féminine des communes de Bettembourg et de Sanem ont organisé le 8 mars 2001 un séminaire sur le congé parental.

La loi sur le congé parental prévoit dans son article 19 qu'une évaluation du congé parental devra se faire en 2003 pour analyser "l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant".

[1] Source : Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse.

1.2 LE CONGE POUR RAISONS FAMILIALES

La loi du 12 février 1999 a également introduit un congé pour raisons familiales pour les salarié-e-s qui doivent rester auprès d'un enfant, âgé de moins de 15 ans, gravement malade, en l'absence d'une autre personne pouvant assurer la garde à domicile. La durée maximale du congé, de deux jours par enfant et par an, ne peut être dépassée que si l'enfant est atteint d'une maladie extrêmement grave. Un certificat médical doit attester la maladie, la nécessité et la durée de la présence du salarié-e. Dans beaucoup de cas de maladie grave de l'enfant, ce congé ne correspond pas aux besoins réels des parents pour s'occuper de leur enfant.

1.3 LA LOI SUR LA FORMATION CONTINUE[2]

Le dispositif permettant de mettre en œuvre un concept de formation tout au long de la vie au Luxembourg comprend les lois sur la formation professionnelle continue, sur l'apprentissage des adultes, sur l'éducation des adultes et le congé d'éducation ainsi que les institutions de l'Etat, les partenaires sociaux et les entreprises qui dispensent des formations.

L'élaboration d'un concept cohérent de l'éducation et de la formation tout au long de la vie au Luxembourg comporte les mesures suivantes :

1. l'analyse des activités et de l'évolution des effectifs de l'ensemble des instruments existants ;
2. l'organisation d'une campagne d'information et de sensibilisation au sujet de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ;
3. la mise en place d'une banque de données commune, reprenant des informations plus détaillées (sexe, statut, âge…) au sujet des personnes qui participent à l'éducation et la formation tout au long de la vie ;
4. le renforcement du personnel des services du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports (MENFPS), responsables pour l'éducation et la formation des adultes ;
5. la poursuite de la promotion de l'apprentissage des adultes et la définition des modalités pour l'obtention du diplôme de technicien-ne et du certificat de fin d'études secondaires techniques dans le régime de la formation des adultes.

Des indications des plans et projets de formation introduits par les entreprises, il ressort qu'en 2000, 178 entreprises étaient concernées par la loi, 88.079 salarié-e-s ont participé aux formations (un-e salarié-e peut participer à plusieurs formations) et le nombre d'heures de formation était de 2.052.150 (les deux dernières données concernent les cas où l'éligibilité et la mise en œuvre des plans et projets étaient validées et réalisées à 100%).

[2] Source du texte : Plan d'Action National 2001.

1.4. LES ACTIONS POSITIVES ET LE PLAN D'EGALITE DES CHANCES DANS LES ENTREPRISES[1]

Le Plan d'Action National (PAN) en faveur de l'emploi adopté par le Comité de coordination tripartite en 1998 prévoit un certain nombre de mesures pour une meilleure égalité entre hommes et femmes dans les entreprises :

- Obligation de négocier un plan d'égalité dans les conventions collectives du secteur privé
- Obligation d'établir un plan de formation continue accessible aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière
- Prise en charge par l'Etat des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les femmes à faible revenu de ménage participant à une mesure de formation
- Incitation aux choix de filières scientifiques et techniques pour les filles
- Représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise pour l'obtention d'un agrément pour plan de formation professionnelle continue subventionné par l'Etat
- Incitation à des actions positives de promotion de l'emploi féminin dans les entreprises subventionnées par l'Etat
- Introduction d'un-e délégué-e à l'égalité dans les entreprises du secteur privé et dans le secteur public
- Protection contre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail.

2. MESURES D'INSERTION ET DE FORMATION

Les mesures d'insertion et de formation ont été classées en trois groupes : les mesures réalisées dans le cadre des programmes européens, les mesures réalisées au niveau national et communal et les mesures proposées par le CNFPC.

2.1 LES MESURES REALISEES DANS LE CADRE DES PROGRAMMES EUROPEENS

Plusieurs associations oeuvrent en faveur de l'insertion ou de la réinsertion des femmes. Voici la présentation de quelques-unes d'entre elles ainsi que la description des mesures qu'elles proposent.

[1] Source : Plan d'Action National 1998.

2.1.1 L'association "Femmes en Détresse a.s.b.l"

Fondée en 1979, "l'association a pour objet la création, le développement et la gestion des maisons pour femmes en détresse dans le but d'offrir aux femmes et à leurs enfants une protection efficace contre la violence de l'homme. Elle doit contribuer à améliorer la condition de vie des femmes, notamment en les aidant à s'intégrer à la vie économique et sociale et en leur garantissant une aide psychologique, juridique et sociale dans la mesure du possible".

Parmi les services offerts, le service d'information assure un suivi continu aux femmes et aux familles monoparentales quant aux problèmes qu'elles peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne (garde des enfants, droit de visite, séparation, activités de loisirs, conciliation de la vie professionnelle et privée).

Le "NAXI Centre d'Insertion Professionnelle par la Formation pour Femmes" est une action de l'a.s.b.l. « Femmes en Détresse » qui propose 4 types de formation[1] :

- Le « NAXI-atelier Lavage-Repassage-Textile »
- Le « NAXI-atelier Informatique »
- Le « NAXI Formation Employée de Maison »
- Le « NAXI Formation à l'Intégration Professionnelle »

En 2000, 109 femmes ont participé à ces ateliers, 61 d'entre elles ont retrouvé un emploi.

2.1.2 L'association "Initiativ Rëm Schaffen"

L'Initiativ Rëm Schaffen a.s.b.l. (Initiative Re-travailler) a été fondée en 1988. Le premier bureau de consultation a ouvert ses portes en août 1989 à Luxembourg-Stadtgrund. En 2000, 330 femmes sont venues consulter l'IRS, à comparer avec quelques 43 en 1990. Depuis 1996, l'IRS a signé une convention avec le Ministère de la Promotion Féminine. De 1995 à 1999, l'IRS a également été subventionnée par le Ministère du Travail et de l'Emploi ainsi que par le Fonds Social Européen.

L'"Initiativ Rëm Schaffen" s'adresse aux femmes qui cherchent à (ré)intégrer le marché de l'emploi. Elle soutient les femmes lors de l'orientation professionnelle, les conseille sur les possibilités du marché de l'emploi, répond à toutes leurs questions par rapport à la recherche d'un emploi et les informe sur les spécificités du droit du travail.

A côté des consultations individuelles, divers séminaires, des ateliers d'initiation et des stages pratiques en entreprise sont organisés.

[1] Description détaillée des ateliers en annexe 4.

Une formation d'assistant-e médical-e a été proposée par l'association pour la première fois en 2000. Cette formation a connu un large succès.

2.1.3 L'association "Zarabina a.s.b.l. - Initiativen fir Fraën"

L'association a pour objet la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes, notamment par le développement d'activités visant l'insertion socio-professionnelle des femmes.

Dans ce contexte, l'association réalise un projet dénommé "Egalité des chances pour femmes dans l'emploi et la formation professionnelle"[1].

Ce projet se situe entre le marché du travail, la qualification, l'économie et la politique d'égalité des chances. Il comprend au total quatre projets partiels visant tous la promotion des femmes dans l'emploi et la formation, ceci à différents niveaux et avec des instruments divers.

Dans le cadre de ce projet, ZARABINA asbl offre des formations continues pour les femmes dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication, dans la gestion administrative et dans la main-d'œuvre :

- Assistante administrative spécialisée dans la gestion informatisée de l'entreprise / la comptabilité et la correspondance commerciale.
- Assistante de projets spécialisée dans le marketing sur Internet, dans le Webdesign, ainsi que dans la mise à jour de sites internet.
- Agent de propreté spécialisée dans les domaines de protection de l'environnement et de santé au travail.

2.2 MESURES REALISEES AU NIVEAU NATIONAL ET COMMUNAL

Dans les mesures réalisées au niveau national et communal, on distingue le Revenu Minimum Garanti et ses mesures d'insertion, les mesures d'insertion professionnelle proposées par l'Administration de l'Emploi, essentiellement destinées aux jeunes et les mesures proposées par les services à la condition féminine.

2.2.1 Revenu Minimum Garanti

Dans le cadre de la lutte contre l'exclusion sociale un Revenu Minimum Garanti (RMG) a été institué qui confère, dans les conditions fixées par la loi, des moyens d'existence minimum ainsi que des mesures d'insertion professionnelle et sociale.

[1] Ce projet pilote est réalisé dans le cadre du programme communautaire Objectif III FSE (2000 - 2006) et bénéficie du soutien du Fonds Social Européen, du Fonds pour l'Emploi et des Communes : Clemency, Dudelange, Esch/Alzette, Roeser et Steinfort.

Depuis le 01/04/2001, le RMG mensuel net est fixé à :
- 889,22 Eur.[1] pour une personne seule ou la première personne de la communauté domestique ;
- 1332,13 Eur.[2] pour une communauté domestique composée de deux adultes.

Pour chaque adulte supplémentaire, le montant de base est augmenté de 253.45 Eur.[3]
Pour chaque enfant ayant droit à des allocations familiales qui vit dans la communauté domestique, le montant de base est majoré de 80,62 Eur.[4]

A la fin de l'année 2000, 5873 ménages ont bénéficié du RMG ; 4746 femmes et 4005 hommes étaient concernés par cette mesure.

Membres de ménages bénéficiant du RMG en fonction de l'origine du versement et du sexe à la fin de l'année 2000

Membres d'un ménage :	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
- touchant uniquement l'indemnité d'insertion	545	319	864	63,1	36,9	100,0	13,6	6,7	9,9
- à charge d'un office social	35	14	49	71,4	28,6	100,0	0,9	0,3	0,6
- à charge du FNS*	3091	3745	6836	45,2	54,8	100,0	77,2	78,9	78,1
- à charge d'une Caisse de pension	334	668	1002	33,3	66,7	100,0	8,3	14,1	11,5
Ensemble	**4005**	**4746**	**8751**	**45,8**	**54,2**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

* FNS : Fonds National de Solidarité
Source : SNAS

Chez les adultes de moins de 60 ans et chez les mineurs, il y a proportionnellement autant d'hommes que de femmes bénéficiant du RMG ; ce n'est plus le cas chez les plus de 60 ans où les femmes représentent 70 % des effectifs de cette tranche d'âge.

[1] 35871 LUF
[2] 53738 LUF
[3] 10224 LUF
[4] 3252 LUF

Age des membres des ménages bénéficiant du RMG, par sexe, à la fin de l'année 2000

Age des membres des ménages	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Adultes > 60 ans	548	1170	1718	31,9	68,1	100,0	13,7	24,7	19,6
Adultes < 60 ans	2562	2737	5299	48,3	51,7	100,0	64,0	57,7	60,6
Mineurs	895	839	1734	51,6	48,4	100,0	22,3	17,7	19,8
Ensemble	**4005**	**4746**	**8751**	**45,8**	**54,2**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : SNAS

Le Service National d'Action Sociale (SNAS) est chargé de veiller à l'accompagnement social des bénéficiaires du RMG, d'organiser et de réaliser, pour les personnes légalement obligées de s'y soumettre, des mesures visant l'intégration ou la réintégration professionnelle. Dans ce contexte, il veille à ce que les bénéficiaires soumis à ces mesures et aptes[1] pour le marché de l'emploi se présentent à l'ADEM et acceptent tout emploi approprié qui leur serait proposé.

Cependant, 91 % des femmes et 84 % des hommes membres de ménages touchant le RMG bénéficient d'une dispense des mesures d'insertion professionnelle. Globalement, les femmes sont plus fréquemment dispensées que les hommes. Ce pourcentage de dispenses très élevé s'explique par le fait que :

- certains sont mineurs : la majorité d'entre eux sont en âge scolaire ou n'ont pas encore terminé leurs études, ils/elles sont donc exempts de ces mesures pour l'emploi,
- d'autres ont dépassé l'âge de soumission à ces mesures, notamment chez les femmes ;
- d'autres sont en incapacité permanente ou transitoire.

Finalement, parmi les individus en âge de travailler et ayant la capacité de travailler, les raisons de dispense sont liées :

- aux enfants à élever ou à une personne à soigner (9,8% des femmes dispensées et seulement 0,5% des hommes dispensés) ;
- au fait que la personne occupe déjà une activité professionnelle (2,2%) ;
- au fait que ces membres ne sont pas bénéficiaires car ils/elles ne répondent pas aux critères d'attribution du RMG (âge, durée de résidence, etc. : 4,2%).

[1] D'après la législation sur le RMG, les personnes aptes au travail sont soumises sans délai aux mesures d'insertion professionnelle et sociale et n'ont plus besoin d'obtenir préalablement le RMG. Elles touchent l'indemnité d'insertion et cotisent à la sécurité sociale (assurance pension et assurance maladie). Les personnes durablement ou passagèrement inaptes aux mesures d'insertion toucheront une allocation complémentaire.

Répartition des membres des ménages bénéficiant du RMG en fonction des dispenses accordées pour l'inscription auprès de l'ADEM, à la fin de l'année 2000

Dispenses inscription ADEM	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Non-dispensés	654	414	1068	61,2	38,8	100,0	16,3	8,7	12,2
Dispensés	3351	4332	7683	43,6	56,4	100,0	83,7	91,3	87,8
Total	**4005**	**4746**	**8751**	**45,8**	**54,2**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Raisons des dispenses :									
Bénéficiaires en âge scolaire	1029	1081	2110	48,8	51,2	100,0	30,7	25,0	27,5
Age élevé du bénéficiaire	518	1061	1579	32,8	67,2	100,0	15,5	24,5	20,6
Incapacité permanente ou transitoire	1077	1045	2122	50,8	49,2	100,0	32,1	24,1	27,6
Enfants à élever ou personne à soigner	18	425	443	4,1	95,9	100,0	0,5	9,8	5,8
En instance	152	106	258	58,9	41,1	100,0	4,5	2,4	3,4
Occupation professionnelle	80	88	168	47,6	52,4	100,0	2,4	2,0	2,2
Membres non-bénéficiaires	190	133	323	58,8	41,2	100,0	5,7	3,1	4,2
Autres	287	393	680	42,2	57,8	100,0	8,6	9,1	8,9
Total des dispenses	**3351**	**4746**	**7683**	**43,6**	**56,4**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : SNAS

D'autre part, les personnes bénéficiaires du RMG sont tenues de participer à des activités d'insertion professionnelle :

- mesures de formation,
- préparation et recherche d'emploi assistée,
- affectations temporaires indemnisées,
- stages en entreprises.

Le nombre de personnes dispensées des activités d'insertion professionnelle est moins important que celui des personnes dispensées d'inscription à l'ADEM. En effet, l'inaptitude pour le marché de l'emploi ne signifie pas que la personne soit incapable de fournir un travail d'utilité collective adapté à ses capacités.

Les tendances observées pour les dispenses des activités d'insertion professionnelle et de celles de l'ADEM sont comparables.

Répartition des membres des ménages bénéficiant du RMG en fonction des dispenses accordées pour les activités d'insertion professionnelle à la fin de l'année 2000

Dispenses activités d'insertion professionnelle	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Non-dispensés	1094	745	1839	59,5	40,5	100,0	27,3	15,7	21,0
Dispensés	2911	4001	6912	42,1	57,9	100,0	72,7	84,3	79,0
Total	**4005**	**4746**	**8751**	**45,8**	**54,2**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Raisons des dispenses :									
Bénéficiaires en âge scolaire	1036	1095	2131	48,6	51,4	100,0	35,6	27,4	30,8
Age élevé du bénéficiaire	470	1035	1505	31,2	68,8	100,0	16,1	25,9	21,8
Incapacité permanente ou transitoire	661	721	1382	47,8	52,2	100,0	22,7	18,0	20,0
Enfant(s) à élever ou personne(s) à soigner	17	421	438	3,9	96,1	100,0	0,6	10,5	6,3
En instance	159	110	269	59,1	40,9	100,0	5,5	2,7	3,9
Occupation professionnelle	88	95	183	48,1	51,9	100,0	3,0	2,4	2,6
Membres non-bénéficiaires	190	133	323	58,8	41,2	100,0	6,5	3,3	4,7
Autres	290	391	681	42,6	57,4	100,0	10,0	9,8	9,9
Total des dispenses	**2911**	**4001**	**6912**	**42,1**	**57,9**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : SNAS

2.2.2 Mesures en faveur des jeunes

L'ADEM, l'Administration pour l'Emploi, propose différentes mesures pour les jeunes.

- **Le contrat d'auxiliaire temporaire**

L'objet de la formule du contrat d'auxiliaire temporaire est d'assurer au jeune demandeur ou demandeuse d'emploi, pendant les heures de travail, une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie active.

L'Administration de l'Emploi peut proposer des contrats d'auxiliaire temporaire aux demandeurs et demandeuses d'emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits depuis un mois au moins comme demandeurs et demandeuses d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi.

- **Le contrat d'auxiliaire temporaire privé (inclus le contrat de stage-initiation)**

Il s'adresse aux stagiaires employé-e-s dans le secteur privé. L'employeur qui occupe un tel stagiaire est tenu de lui verser une indemnité égale à 80% du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur-euse non qualifié-e.

Le Fonds pour l'emploi rembourse, mensuellement au cas où l'entreprise le demande par écrit, à l'employeur du secteur privé, une quote-part correspondant à 50% de l'indemnité versée. Jusqu'au 31 juillet 2003, le remboursement de cette quote-part est fixé à 65% en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

- **Le contrat d'auxiliaire temporaire public (inclus la division d'auxiliaire temporaire)**

Il s'adresse aux stagiaires employé-e-s par l'Etat, les communes, les syndicats de communes, les établissements publics, les établissements d'utilité publique ou tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif.

Dans ce cas, le Fonds pour l'emploi rembourse 85% de l'indemnité versée.

A la fin de février 2001, 943 personnes bénéficiaient d'un contrat d'auxiliaire temporaire (255 dans le secteur privé et 688 dans le secteur public) contre 1028 à la fin du mois de février 2000, ce qui représente une baisse d'environ 8%. Cette baisse concerne principalement le secteur privé, le nombre de contrats d'auxiliaire temporaire du secteur public restant stable.

Que ce soit dans le secteur privé ou le secteur public, les femmes représentent 40% des personnes bénéficiant d'un contrat d'auxiliaire temporaire.

- **Le stage d'insertion**

Un stage d'insertion comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique peut être proposé par l'Administration de l'Emploi aux jeunes demandeurs et demandeuses d'emploi inscrit-e-s, depuis un mois au moins, auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi et n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

Le demandeur ou demandeuse d'emploi placé-e en stage d'insertion touche une indemnité de base fixée à 80 % du salaire social minimum pour travailleurs et travailleuses non qualifié-e-s, versée par l'Administration de l'Emploi. L'entreprise peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite. La moitié de l'indemnité de base est à charge du Fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise. Jusqu'au 31 juillet 2003, le Fonds pour l'emploi prend en charge 65 % de l'indemnité de base en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancienne stagiaire qui est redevenu chômeur et chômeuse et dont le stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

Fin février 2001, 103 jeunes étaient placés en Stage d'Insertion en Entreprise, soit 30% de plus qu'un an auparavant. Très peu de femmes sont concernées par cette mesure, puisqu'elles ne sont que 7 sur les 103 stagiaires.

2.2.3 Services à la condition féminine

Il existe au Luxembourg deux Services à la condition féminine, l'un à Bettembourg et l'autre à Sanem.

- **Le service à la Condition Féminine de Bettembourg**

Créé en 1984, le Service à la Condition Féminine de Bettembourg a pour objectif :

- de s'engager pour l'égalité des chances entre femmes et hommes
- d'améliorer la situation des femmes dans la commune.

Le Service à la Condition Féminine s'adresse :

- aux personnes privées : information et accompagnement dans les domaines du travail, de la vie de couple, de la garde d'enfants, de la santé et du 3e âge et de la sécurité sociale ; consultations et soutien en cas de situation difficile (violence, abus sexuel,...) ; contacts avec d'autres services ;

- à la communauté : propositions au conseil communal pour la réalisation de l'égalité des chances ; coopération avec d'autres organes et services communaux ; élaboration de projets en vue de favoriser l'implication des femmes dans la vie de la société (garde d'enfants, formation) ; campagnes d'information et de sensibilisation sur des sujets concernant les femmes ; organisation d'activités spécifiques pour filles et femmes ; avis sur des questions concernant les femmes ; collecte d'informations sur des sujets féminins et concernant l'égalité des chances (adresses, brochures, textes législatifs, littérature) ; contacts avec d'autres communes dans le domaine de l'égalité des chances.

Le service, en collaboration avec celui de Sanem, a notamment organisé le 8 mars 2001, un séminaire sur le congé parental, ainsi qu'une exposition itinérante sur des pères en congé parental.

- **Le service à la condition féminine de la commune de Sanem**

Depuis le 1er mars 1999, la commune de Sanem dispose d'un service à la condition féminine animé par une éducatrice graduée. Le service collabore notamment avec le Ministère de la Promotion Féminine et le Conseil National des Femmes.

Les quatre principaux objectifs du service sont :

- sensibiliser le public aux sujets féminins par des campagnes, des séminaires et des conférences ;

- rassembler des informations, adresses, publications, réglementations sur les questions féminines telles que couple, éducation, santé, emploi, sécurité sociale, violence, etc. ;

- soumettre des propositions au Conseil Communal en faveur de la femme, réaliser l'égalité des chances au sein de l'Administration Communale ;

- consulter les femmes qui se sentent professionnellement ou personnellement défavorisées, qui cherchent des conseils et de l'information, qui veulent contacter des organisations ou des groupes de femmes.

L'une des premières actions du service a été la diffusion auprès du grand public d'un dépliant reprenant ces objectifs.

Le service propose aux femmes des consultations, des informations, mais également des formations et des conférences :
- cours d'initiation au PC ;
- cours de rhétorique ;
- formation pour babysitter ;
- conférences sur la reintégration au marché de l'emploi, etc.

2.3 MESURES DU CENTRE NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les formations qui s'adressent à des personnes à la recherche d'un emploi représentent 86% des heures dispensées par le CNFPC (Centre National de la Formation Professionnelle Continue) et 27 % des inscriptions.

Au sein du CNFPC, les personnes à la recherche d'un emploi peuvent suivre un véritable parcours d'insertion adaptable et adapté à leurs aptitudes.

Pour répondre plus spécifiquement aux besoins des femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi, le CNFPC offre des cours dans le domaine de la bureautique. Les cours en bureautique, d'une durée de 4 à 6 mois, offrent une réactualisation des connaissances et expériences professionnelles des participantes, et mettent un accent particulier sur les nouvelles technologies d'information. D'autres projets de formation, notamment dans les domaines de services aux personnes, de restauration et de vente, ne sont pas réservés exclusivement à un public féminin mais accueillent néanmoins un grand nombre de femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi.

En 1999, une importante réforme a été entamée au niveau des contenus de formation des mesures d'initiation qui s'adressent aux jeunes de 15 à 18 ans. Ces mesures s'inspirent des anciens COIP (Cours d'Orientation et d'Initiation Professionnelle). Elles offrent, après une phase d'orientation de 2 mois, une initiation théorique et pratique d'une année dans un domaine professionnel précis. Les domaines sont choisis en fonction de leur capacité à intégrer des personnes de faible niveau de qualification.

Mesures d'initiation et de formation pour demandeurs et demandeuses d'emploi CNFPC Esch/Alzette et Ettelbruck 2000

	Total CNFPC Esch/Alzette	en %	Total CNFPC Ettelbruck	en %	Total CNFPC Esch/Alzette Et Ettelbruck	en %
Total participants janvier à décembre	512		286		798	
Groupe cible						
hommes	242	47	210	73	452	57
femmes	270	53	76	27	346	43
Qualification						
Non qualifiés	415	81	277	97	692	87
Niveau CATP	88	17	6	2	94	12
Niveau bac ou bac+	9	2	3	1	12	2
Age						
< 18 ans	203	40	153	53	356	45
< 25 ans	146	29	95	33	241	30
> 25 ans	163	32	38	13	201	25
Nationalité						
Luxembourgeois	256	50	121	42	377	47
Etrangers	256	50	165	58	421	53
Statut						
Chômeurs indemnisés	79	15	35	12	114	14
Demandeurs d'emploi	398	78	242	85	640	80
Bénéficiaires du RMG	31	6	3	1	34	4
STH	0	0	6	2	6	1
Autres						
Heures de formation						
Nombre d'heures de formation théorique et pratique	25671		14494		40165	
Nombre d'heures de stage	6052		2584		8636	
Total heures de formation	31723		17078		48801	

Source : CNFPC

Egalement pour les personnes à la recherche d'un emploi, les CNFPC ont organisé en 2000 différentes formations en coopération avec d'autres partenaires :

- Les **formations complémentaires** sont conçues sur demande précise d'une entreprise ou d'un secteur économique. Les stagiaires sont présélectionnés par l'Administration de l'Emploi et l'entreprise ou les entreprises concernées. Les formations, d'une durée moyenne de six mois, se déroulent dans le CNFPC ou dans d'autres institutions de formation et dans les entreprises. Les modalités et les contenus du projet sont fixés par une convention entre le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Service de la formation professionnelle et l'entreprise qui s'engage à embaucher les stagiaires ayant terminé avec succès la formation. En 2000, des formations ont eu lieu dans les domaines professionnels suivants : production industrielle, soudure, vente spécialisée, techniques de levage et formation bancaire.

- Les **formations pool de ressources** s'inspirent des formations complémentaires. Un complément de formation est offert à des demandeurs et demandeuses d'emploi dans des domaines où un besoin permanent existe au sein des entreprises. En 2000, des formations ont eu lieu dans les domaines professionnels suivants : production industrielle, informatique et techniques de levage.

- En 2000, plusieurs formations ont été organisées par le Service de la formation professionnelle avec l'Administration de l'Emploi et des associations ou des comités locaux et régionaux prenant en charge des personnes à la recherche d'un emploi. Ces **projets de coopération,** dont les modalités d'exécution sont fixées par une convention entre le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Service de la formation professionnelle et les partenaires respectifs, se situaient en 2000 dans les domaines suivants : employé-e de maison, parents de jours, soudure, serrurerie, maçonnerie, menuiserie, bureautique et environnement (ex : taillis d'arbres…).

3. INDIVIDUALISATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE ET DE FISCALITÉ

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a été fondé en 1975. Il a pour objet la défense et la promotion des intérêts des femmes. Il regroupe 12 associations actives dans le domaine.

En 2000, il a réalisé une étude sur l'Individualisation en matière de sécurité sociale, financée par le Ministère de la Promotion Féminine[1].

Ce rapport porte sur l'évolution de la situation de la femme dans le droit civil et social, les caractéristiques du système social et fiscal luxembourgeois, comparé à d'autres systèmes ainsi que des propositions de réformes et de modèles culturels.

Le CNFL conclut ce rapport en proposant trois voies possibles d'évolution du système de sécurité sociale et fiscal :
- rester dans la logique du mariage et des ayants-droits
- introduire une individualisation des droits avec reconnaissance du partage des rôles entre femmes et hommes
- introduire une individualisation des droits avec reconnaissance d'égalité.

Les trois voies d'évolution possibles sont détaillées :

[1] Etude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans le système de la sécurité sociale et de la fiscalité – Projection vers un système d'individualisation des droits sociaux et fiscaux – Octobre 2000 – Ministère de la Promotion Féminine et Conseil National des Femmes Luxembourgeoises asbl – ISBN 2-919876-35-X

3.1 EXTENSION DES DROITS DERIVES

Cette voie est à considérer comme une alternative à l'individualisation. Elle s'oppose à l'acquisition de droits propres en proposant une extension des droits dérivés. Elle demeure fondée sur les liens de dépendance économique entre individus puisque c'est l'institution du mariage qui continue de générer des droits. Le CNFL propose cependant d'étendre les droits dérivés aux concubin-e-s de couples hétérosexuels ou homosexuels.

3.2 INDIVIDUALISATION DES DROITS AVEC RECONNAISSANCE DU PARTAGE DES ROLES ENTRE FEMMES ET HOMMES

Le CNFL classe dans cette voie, les propositions suivantes :

- ***Extension du modèle de la conjointe-aidante***

L'assurance de ces personnes est une assurance obligatoire sauf demande expresse des deux conjoints. L'avantage est la reconnaissance du travail de la femme (car il s'agit dans la quasi-totalité de femmes) qui contribue au travail de l'assuré principal. L'inconvénient est qu'il ne garantit pas un report égal du revenu sur les deux personnes qui travaillent dans l'entreprise.

- ***Splitting réciproque des droits à pension pour époux ou épouse et partenaires vivant en communauté légalement constatée***

Il s'agit d'un prolongement du devoir d'assistance entre époux pendant la durée du mariage. Il s'agirait d'une mesure temporaire pour le passage du système des droits dérivés à l'individualisation des droits à l'intention des personnes qui ne peuvent plus, pour des raisons d'âge, se créer des droits propres. L'avantage est que le système ne sanctionne pas une catégorie de la population qui n'a pas pu se constituer une carrière. L'inconvénient est le maintien d'un système de droits dérivés.

- ***Versement obligatoire du salaire brut ménager mensuel à la caisse de pension***

Ce modèle permet la constitution de droits propres par le versement d'un "salaire ménager brut" à la caisse de pension dans le cas d'un arrêt de travail d'un des deux conjoints. L'inconvénient est que le modèle prolonge cependant le droit dérivé puisque ce montant est issu du salaire de l'assuré-e et est reporté sur la carrière du/de la co-assuré-e.

- ***Imposition séparée avec abolition du splitting***

Ce système considère le mariage comme neutre, tout le monde doit travailler, payer ses cotisations sociales et ses impôts. Ce système est actuellement défavorable aux couples dans lesquels la femme n'a pas de revenu propre ou dispose d'un revenu d'appoint.

- ***Création d'un salaire ménager garanti***

Ce salaire devrait permettre la création de droits propres au même titre que tout autre salaire. L'avantage est de reconnaître financièrement le travail éducatif et ménager. Mais

l'inconvénient est de reporter ce travail sur une des deux personnes du couple cloisonnant encore davantage les mondes familial et professionnel.

- ***Modèle du CID-Femmes***

Le modèle proposé par le Centre de d'Information et de Documentation pour femmes consiste à revoir le système de constitution des pensions pour réduire l'écart entre les personnes qui ont effectué une carrière professionnelle complète et celles qui l'ont interrompu pour s'occuper des enfants. Ce système a l'avantage de reconnaître le travail éducatif mais désavantage les personnes qui ont des salaires élevés.

3.3 INDIVIDUALISATION DES DROITS AVEC RECONNAISSANCE DE L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES

Les propositions suivantes sont retenues :

- ***Introduction d'une redistribution nouvelle dans le système de fiscalité***

Ce modèle prévoit l'introduction d'une imposition séparée en parallèle avec le versement d'un "salaire maternel". L'avantage est la reconnaissance du travail de la femme au foyer et l'introduction de l'individualisation au niveau des droits à la sécurité sociale et au niveau de l'imposition. L'inconvénient est qu'il incite les familles démunies à avoir plus d'enfants, qu'il encourage le travail clandestin et qu'il entraîne un coût élevé.

- ***Modèle des Pays-Bas***

Ce modèle appliqué à la pension de survie aux Pays-Bas a pour objectif de limiter le nombre de personnes pouvant prétendre à une pension de survivant et motiver l'activité professionnelle des femmes. Il résulte d'une modification des comportements de travail : les individus sont de moins en moins dépendants financièrement de leur conjoint-e et peuvent s'assurer personnellement. Des dispositions transitoires pour certaines catégories de personnes sont également prévues.

- ***Modèle danois***

Au Danemark, d'un côté, le mariage est considéré comme une affaire privée et, d'un autre côté, tout individu est considéré comme un travailleur/une travailleuse, un être responsable, économiquement actif, participant à la société. Le modèle promeut l'emploi et la constitution d'un revenu propre pour toute personne. Des effets néfastes ont cependant été constatés pour certaines femmes veuves. L'inconvénient est de léser toute cette catégorie de personnes qui n'a pas pu se constituer de droits propres. Des mesures transitoires seraient nécessaires.

- ***Choix entre imposition collective et imposition séparée***

Au Luxembourg, l'intérêt pour une imposition séparée est faible et serait donc rarement choisie. De plus, l'inconvénient de considérer les couples mariés comme les couples non mariés réside dans le manque de transparence et dans un traitement inégal des deux conjoint-e-s par une prise en considération différente de l'enfant dans le traitement de l'impôt (l'un bénéficiant d'une modération et l'autre d'un abattement).

CONCLUSION DU CHAPITRE IV

La loi du 12 février 1999 concernant le Plan d'Action National pour l'emploi prévoit, entre autres, un congé parental pour répondre à certaines des revendications des femmes en matière d'amélioration des conditions de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Ce congé parental permet à tout parent d'interrompre sa carrière professionnelle durant 6 mois avec la garantie de retrouver son emploi à son retour (ou de travailler 12 mois à mi-temps). Le congé pour raisons familiales introduit également la prise en charge d'un enfant malade.

La loi du 22 juin 1999 entrée en vigueur le 1er janvier 2000 a donné une base légale à une meilleure formation professionnelle profitant aux femmes et aux hommes.

Dans le cadre de cette même loi, des mesures ont été prises afin d'améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein des entreprises (subvention aux employeurs qui recrutent des personnes du sexe sous-représenté dans certaines professions, subvention aux entreprises qui organisent des actions positives, etc.)

Environ 55 % de l'ensemble des personnes bénéficiant du Revenu Minimum Garanti étaient des femmes à la fin de l'année 2000. Un nombre non négligeable de femmes de plus de 60 ans sont concernées par ce revenu minimum social parce qu'elles se retrouvent plus souvent seules sans conjoint et sans pension de retraite. De ce fait, elles sont plus fréquemment dispensées de l'obligation d'inscription auprès de l'ADEM et d'une mise au travail. Les femmes sont plus souvent dispensées que les hommes parce qu'elles se retrouvent plus souvent seules à élever leurs enfants (familles monoparentales).

Dans un objectif de lutte contre le chômage, de multiples mesures de formation sont proposées par l'ADEM, les Centres de Formation Professionnelle Continue ou des associations oeuvrant dans l'intérêt des femmes. Les mesures proposées par l'ADEM comme le stage d'insertion en entreprise ou le stage de réinsertion professionnelle, accueillent très peu de femmes alors que les contrats d'auxiliaires temporaires (mesures destinées aux jeunes) accueillent presque autant de femmes que d'hommes. Les Centres de Formation Professionnelle Continue proposent différentes formations, dont certaines destinées particulièrement aux femmes désirant réintégrer le marché du travail après une pause de carrière.

CONCLUSION GENERALE

L'emploi féminin a connu une croissance continue au cours de ces dernières décennies. Aujourd'hui, près de 40% de la population active est composé par des femmes. Même s'il existe une montée non négligeable de l'emploi féminin, on enregistre toujours une répartition traditionnelle des rôles entre hommes et femmes.

La formation initiale et continue des femmes apparaît comme étant un élément capital pour leur emploi. Le nombre de jeunes filles qui intègrent l'enseignement secondaire et supérieur augmente, mais ce fait n'a pas encore de conséquences visibles sur les structures du marché de l'emploi. Les jeunes filles ont encore trop tendance à se spécialiser dans des secteurs traditionnellement féminins. Une ouverture à des métiers nouveaux et plus diversifiés permettrait une meilleure intégration des femmes sur le marché de l'emploi.

La faible participation des femmes à des actions de formation continue ne permet pas de combler le retard de formation initiale acquis en âge scolaire. Trop de contraintes horaires liées aux charges familiales et domestiques empêchent les femmes actives de participer à ces formations continues.

L'analyse sectorielle des emplois a permis de dégager les secteurs et professions où les femmes ont tendance à se concentrer. Dans le secteur public, les femmes sont encore sous-représentées dans les carrières supérieures et ont très souvent recours au travail à mi-temps. Au niveau du secteur privé, les femmes sont, d'une part, nettement plus sous-représentées par rapport aux hommes que dans le secteur public et, d'autre part, ont tendance à se concentrer dans certaines branches d'activité : le commerce, la restauration, les services domestiques, les services aux entreprises, les assurances et les banques. Les créations d'emplois enregistrées ces dernières années ont essentiellement concerné le secteur financier et ont largement profité aux femmes à tous les niveaux de postes.

L'accès des femmes à des emplois non-salariés en tant qu'indépendantes ou en tant qu'employeuses serait un autre élément de diversification de la structure de l'emploi féminin : très peu de femmes osent se lancer dans la création de leur propre entreprise.

Très peu de femmes aidant leur conjoint dans l'entreprise familiale sont affiliées auprès de la sécurité sociale. Ce statut, garantissant certains droits en matière d'assurance et de retraite, est ainsi sous-représenté.

Chômage et précarité dans l'emploi découlent dans une large mesure du manque de formation des femmes. Elles sont plus souvent à la recherche d'un emploi que les hommes. Parmi les chômeurs et chômeuses, les femmes sans formation ou avec une formation de base incomplète sont sur-représentées par rapport aux hommes. Les femmes, et notamment les femmes seules avec enfant(s), sont sur-représentées parmi les personnes bénéficiant du minimum social, le Revenu Minimum Garanti. Même lorsqu'elles sont en activité, elles vivent dans des conditions financières plus précaires que les hommes. Elles sont moins bien rémunérées que les hommes pour deux raisons essentielles : elles sont moins bien formées et exercent des professions dans des secteurs d'activité traditionnellement peu rémunérateurs.

Certains facteurs dissuadent les femmes de travailler (pour celles qui ont le choix) : le cumul des revenus auquel est liée la forte progression du taux d'imposition, les offres limitées et chères de garde d'enfants, les horaires scolaires et de garde d'enfants incompatibles avec les horaires de travail, la dépréciation de leur diplôme après une interruption de carrière, etc. La réintégration au marché du travail après une interruption pour raisons familiales reste très difficile.

Le travail à temps partiel semble être une des solutions adoptées par les femmes pour pallier toutes ces difficultés. Les inconvénients qui peuvent en découler ne semblent pas les décourager (peu de perspectives de carrière, postes à faible responsabilité, niveaux de rémunération et pensions de retraite faibles). La responsabilité des tâches domestiques ainsi que la garde des enfants reste le domaine des femmes puisque très peu d'hommes recourent au travail à temps partiel et pratiquent le partage des responsabilités familiales.

Promouvoir l'activité professionnelle des femmes implique nécessairement de leur donner les moyens de faire garder leurs enfants dans de bonnes conditions. La mise en place de nouvelles structures de garde répondrait à une demande encore insatisfaite. D'autres améliorations seraient par exemple la mise en place d'horaires des crèches plus flexibles correspondant aux horaires de travail et notamment aux horaires de travail atypique. Une meilleure information des femmes quant aux structures disponibles, notamment sur la qualité des services supprimerait certaines réticences des mères de famille qui n'ont pas confiance en ces structures et qui ne comptent que sur leur appui de leur famille.

Le partage des responsabilités dans le monde du travail ne peut se faire concrètement que s'il existe un véritable partage des tâches et des responsabilités au sein du couple. Le plan d'action national en faveur de l'emploi et, plus particulièrement l'introduction du congé parental, favorise cette évolution. Le père et la mère disposent chacun d'un congé parental de 6 mois : le père est ainsi incité à prendre une part du congé parental et à s'investir davantage dans les tâches familiales et domestiques.

Hommes et femmes ont des responsabilités familiales dont les employeurs doivent tenir compte. La gestion des ressources humaines qui tient compte de la vie privée des salarié-e-s profite à l'entreprise car les salarié-e-s accomplissent leur tâche professionnelle avec un meilleur rendement si leur vie privée est respectée à sa juste valeur.

Annexes

ANNEXE 1

Chapitre I
Aperçu général de l'évolution de l'emploi féminin

Taux d'emploi des hommes et des femmes par pays en 1991, 1995 et 2000

	1991	1995	2000
Danemark	74,6	73,9	76,4
Pays Bas	62,1	64,2	72,7
Suède	*	73,5	72,2
Grande-Bretagne	69,6	68,1	71,2
Autriche	*	68,4	69,2
Portugal	67,6	62,5	68,1
Finlande	*	59,7	68,1
Allemagne	67,9	64,7	66,0
Irlande	51,1	54,1	65,6
France	60,5	59,5	61,7
Luxembourg	60,7	58,5	61,6
Belgique	55,9	56,3	60,9
Grèce	53,1	54,5	55,4
Espagne	49,2	45,9	54,7
Italie	54,1	50,5	53,4
UE15	*	**59,9**	**63,3**

* données manquantes en 1991 pour l'UE15 car UE12
Source : Eurostat

Evolution du taux d'emploi par sexe au Luxembourg et dans l'Union Européenne de 1991 à 1999

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Luxembourg Femmes	43,6	46,2	44,7	44,9	42,2	43,6	45,4	45,6	48,5
Luxembourg Hommes	77,3	76,4	76,7	74,9	74,3	74,4	74,3	74,6	74,4
UE15 Femmes					49,6	50	50,4	51,2	52,2
UE15 Hommes					70,1	69,7	69,9	70,8	71,6

Source : Eurostat

Taux d'activité et d'inactivité dans les pays de l'Union Européenne en 1999

	UE15	Danemark	Suède	Finlande	Grande-Bretagne	Pays-Bas	Portugal	Allemagne
Taux d'activité	**59,2**	76,1	74	73,9	67,3	64,4	63	62,9
Taux d'inactivité	**40,8**	23,9	26	26,1	32,7	35,6	37	37,1

	Autriche	France	Belgique	Irlande	Luxembourg	Grèce	Espagne	Italie
Taux d'activité	62,7	62,2	56	54,4	50,2	48,5	48,5	45,6
Taux d'inactivité	37,3	37,8	44	45,6	49,8	51,5	51,5	54,4

Source : Eurostat

Evolution du taux d'activité par sexe entre 1988 et 2000 au Luxembourg

	1988	1992	1994	1996	1998	1999	2000
Femmes	41,7	47,9	47,6	45,9	47,5	50,2	51,7
Hommes	78,3	78,2	77,5	76,7	76,1	75,8	76,4

Source : Eurostat

Evolution du taux d'emploi chez les 25-54 ans selon la nationalité et le sexe de 1983 à 2000

Année	Nationaux Hommes	Etrangers Hommes	Nationaux Femmes	Etrangers Femmes	Hommes	Femmes
1983	93.0	95.1	36.0	47.0	93.7	39.2
1984	93.6	94.9	37.6	47.7	95.5	43.9
1985	93.4	93.8	38.7	48.1	94.1	44.2
1986	94.4	95.5	41.1	49.8	96.0	47.2
1987	94.5	96.1	42.9	54.0	94.9	46.4
1988	95.0	95.4	43.0	50.9	95.1	45.5
1989	93.6	94.8	43.8	53.8	94.0	47.0
1990						
1991						
1992	93.8	93.7	49.8	60.0	93.8	53.3
1993	92.9	94.7	50.7	59.3	93.5	53.7
1994	92.5	92.6	49.9	60.5	92.5	53.8
1995	91.9	92.6	50.0	59.0	92.2	53.4
1996	92.0	92.2	51.8	56.4	92.1	53.6
1997	92.0	91.4	53.2	60.8	91.8	56.2
1998	93.0	92.2	54.9	57.9	92.7	56.1
1999	92.9	92.7	58.0	63.6	92.8	60.3
2000	94.1	90.4	59.5	64.5	92.6	61.6

Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC

Evolution du taux d'emploi chez les 15-19 ans selon la nationalité et le sexe de 1983 à 2000

Année	Nationaux Hommes	Etrangers Hommes	Nationaux Femmes	Etrangers Femmes	Hommes	Femmes
1983	38.2	43.4	36.1	46.9	39.7	39.1
1984	35.6	43.8	31.2	39.1	37.8	33.3
1985	32.3	36.0	31.6	39.1	33.6	34.3
1986	31.0	32.4	30.7	32.4	31.5	31.3
1987	28.0	38.3	24.7	35.8	31.0	28.0
1988	20.4	35.5	22.7	30.9	25.0	25.2
1989	24.1	33.9	20.4	24.7	27.2	21.7
1990						
1991						
1992	19.3	28.8	21.0	24.2	22.9	22.2
1993	8.8	22.2	8.5	21.3	14.3	13.4
1994	13.8	18.7	14.1	21.1	15.6	16.7
1995	11.2	20.4	11.7	16.7	14.9	13.7
1996	9.0	20.0	7.7	15.9	13.3	10.9
1997	7.4	13.7	3.5	10.7	9.8	6.4
1998	10.1	9.4	5.0	10.0	9.8	7.0
1999	10.8	14.6	6.2	12.0	12.3	8.6
2000	8.7	12.0	7.4	7.7	9.9	7.5

Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC

Evolution de la part des hommes et des femmes dans le travail à temps partiel selon la nationalité de 1983 à 2000

Année	Nationaux Hommes	Etrangers Hommes	Nationaux Femmes	Etrangers Femmes
1983	1.5	0.7	16.3	20.9
1984	1.5	1.0	12.8	19.2
1985	2.5	2.6	15.0	19.0
1986	1.7	2.2	12.7	20.7
1987	1.8	1.6	13.4	22.9
1988	2.0	1.6	13.4	18.0
1989	2.0	1.7	14.2	20.5
1990				
1991				
1992	1.3	1.1	16.4	16.8
1993	1.3	0.6	17.4	19.9
1994	1.3	0.9	17.5	18.7
1995	1.4	1.3	18.5	19.9
1996	1.3	0.9	17.5	18.7
1997	1.2	0.7	19.1	21.0
1998	2.0	1.2	22.5	22.6
1999	1.7	1.6	23.9	24.7
2000	1.9	1.6	24.8	27.3

Source : Enquêtes Forces de Travail - STATEC

Répartition par âge des hommes et des femmes salarié-e-s au Luxembourg en 1988 et 2000

Age	Hommes en 1988	Hommes en 2000	Femmes en 1988	Femmes en 2000
15	0	1	0	0
16	191	91	144	28
17	542	256	425	183
18	773	465	773	304
19	1192	840	1252	554
20	1659	1228	1697	841
21	1971	1572	2223	1229
22	2345	2058	2492	1660
23	2815	2395	2685	2207
24	3197	2884	2541	2602
25	3229	3497	2482	3078
26	3178	4123	2406	3338
27	3283	4534	2231	3486
28	3156	5032	2044	3702
29	3288	5473	1844	3825
30	3218	5348	1742	3757
31	3197	5513	1659	3670
32	3079	5674	1598	3535
33	2989	5854	1439	3469
34	3128	5818	1392	3314
35	2982	5938	1376	3262
36	2961	5924	1272	3073
37	2839	5614	1153	2827

Age	Hommes en 1988	Hommes en 2000	Femmes en 1988	Femmes en 2000
38	2792	5218	1222	2707
39	2888	5026	1108	2595
40	2797	4685	1084	2459
41	2733	4668	1016	2320
42	2636	4406	943	2381
43	2266	4229	837	2225
44	2306	3963	807	2118
45	2259	3697	784	2059
46	2242	3775	790	1932
47	1991	3563	639	1815
48	2037	3419	677	1725
49	2194	3199	626	1476
50	2027	3036	624	1490
51	2008	3034	552	1360
52	1920	2928	487	1161
53	1721	2667	475	1109
54	1685	2352	436	860
55	1641	1911	352	725
56	1549	1800	380	621
57	1039	1297	343	562
58	912	944	331	455
59	769	776	270	364
60	647	575	236	313
61	384	367	178	204
62	245	262	117	182
63	183	184	136	147
64	118	139	95	127
65	239	362	232	217
Ensemble	**101440**	**152614**	**52647**	**89653**

Source : IGSS

ANNEXE 2

Chapitre II
Situation des femmes sur le marché du travail

Répartition des <u>hommes</u> salariés par branche d'activité économique et par résidence au 31 mars 2000

Branche d'activité Economique	Effectifs				Pourcentages en lignes				Pourcentages en colonnes			
	Nationaux	Etrangers	Frontaliers	Total	Nationaux	Etrangers	Frontaliers	Total	Nationaux	Etrangers	Frontaliers	Total
Agriculture, chasse, sylviculture	237	483	280	1000	23.7	48.3	28.0	100,0	0.4	1.2	0.5	0.7
Pêche, Aquaculture	2	1	3	6	33.3	16.7	50.0	100,0	0.0	0.0	0.0	0.0
Industries extractives	83	96	104	283	29.3	33.9	36.7	100,0	0.1	0.2	0.2	0.2
Industries manufacturières	9684	5160	13518	28362	34.1	18.2	47.7	100,0	17.4	13.0	23.6	18.6
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	742	34	26	802	92.5	4.2	3.2	100,0	1.3	0.1	0.0	0.5
Construction	2752	11637	10061	24450	11.3	47.6	41.1	100,0	5.0	29.2	17.6	16.0
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	5854	4824	7484	18162	32.2	26.6	41.2	100,0	10.5	12.1	13.1	11.9
Hôtels et restaurants	506	2879	1565	4950	10.2	58.2	31.6	100,0	0.9	7.2	2.7	3.2
Transports et communication	7455	3140	6103	16698	44.6	18.8	36.5	100,0	13.4	7.9	10.7	10.9
Intermédiation financière	5344	4681	5845	15870	33.7	29.5	36.8	100,0	9.6	11.7	10.2	10.4
Immobilier, Location et services aux entreprises	3265	4354	9846	17465	18.7	24.9	56.4	100,0	5.9	10.9	17.2	11.4
Administration publique	16515	692	238	17445	94.7	4.0	1.4	100,0	29.7	1.7	0.4	11.4
Education	229	102	85	416	55.0	24.5	20.4	100,0	0.4	0.3	0.1	0.3
Santé et action sociale	1376	382	667	2425	56.7	15.8	27.5	100,0	2.5	1.0	1.2	1.6
Services collectifs sociaux et personnels	1225	730	716	2671	45.9	27.3	26.8	100,0	2.2	1.8	1.3	1.8
Services domestiques	30	35	8	73	41.1	47.9	11.0	100,0	0.1	0.1	0.0	0.0
Activités extra-territoriales	31	119	84	234	13.2	50.9	35.9	100,0	0.1	0.3	0.1	0.2
Autres activités	211	492	591	1294	16.3	38.0	45.7	100,0	0.4	1.2	1.0	0.8
Total	**55541**	**39841**	**57224**	**152606**	**36.4**	**26.1**	**37.5**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

Répartition des <u>hommes</u> résidants salariés par branche d'activité économique et par nationalité au 31 mars 2000

Branche d'activité économique	Pourcentages en colonnes									
	Portugal	**France**	**Italie**	**Belgique**	**Allemagne**	**Grande-Bretagne**	**Pays-bas**	**Espagne**	**Autres EU**	**Autres**
Agriculture, chasse, sylviculture	1.7	0.2	0.1	0.5	0.8	0.1	2.4	0.0	0.1	2.1
Pêche, Aquaculture	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Industries extractives	0.4	0.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.1	0.6	0.0	0.1
Industries manufacturières	13.0	13.3	17.4	12.3	15.8	4.6	8.1	19.1	4.3	10.3
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0.1	0.1	0.1	0.2	0.3	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
Construction	51.2	5.9	17.7	4.5	7.2	0.5	8.2	18.9	1.8	21.4
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	11.2	13.9	16.0	13.4	12.7	7.1	8.2	14.2	6.3	10.9
Hôtels et restaurants	4.3	19.9	9.3	3.1	1.8	5.2	4.7	5.3	2.4	10.0
Transports et communication	6.2	4.7	7.1	6.6	10.2	13.5	33.7	11.7	15.5	10.9
Intermédiation financière	1.2	16.6	13.5	29.5	28.5	42.8	16.5	10.3	50.6	15.8
Immobilier, Location et services aux entreprises	6.6	17.5	11.2	21.0	12.4	19.0	12.4	10.5	14.0	9.7
Administration publique	1.6	1.2	2.3	1.3	2.5	0.3	1.7	3.5	0.6	2.4
Education	0.1	0.3	0.1	0.4	0.6	1.7	0.1	0.4	0.3	0.5
Santé et action sociale	0.4	1.5	1.0	2.2	2.4	0.1	0.9	1.0	0.3	0.9
Services collectifs sociaux et personnels	1.2	2.4	1.7	1.6	3.3	0.7	1.6	2.1	1.4	3.3
Services domestiques	0.0	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1
Activités extra-territoriales	0.1	0.6	0.8	0.2	0.4	0.4	0.2	1.9	0.5	0.2
Autres activités	0.7	1.6	1.2	3.0	1.0	3.8	0.9	0.4	1.8	1.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source : IGSS

Les salarié-e-s frontaliers et frontalières par pays de résidence et par sexe au 31 mars 2000

	Femmes	**Hommes**
Allemagne	4532	11307
France	16167	28792
Belgique	6479	17125

Source : IGSS

Situation de l'emploi dans le secteur financier par sexe et statut professionnel en 2000

	Hommes	**Femmes**
Dirigeants	3789	889
Employés	10418	11341
Ouvriers	37	65
Total	14244	12295

Source : BCL

Répartition des salarié-e-s de l'artisanat en fonction du sexe et des groupes de métiers en 2000

	Alimentation	Mode, santé, hygiène	Mécanique	Construction	Divers
Hommes	2138	528	5052	26908	1574
Femmes	1974	2029	850	5210	493

Source : Chambre des Métiers

Actifs et actives effectuant un travail intérimaire en fonction du statut professionnel, de l'âge et du sexe au mois de mars 2000

	Ouvriers	Ouvrières	Employés	Employées
15-29 ans	1882	411	238	566
30-44 ans	1551	279	123	266
45-64 ans	492	73	17	44

Source : IGSS

Actifs et actives effectuant un travail intérimaire en fonction du statut professionnel, de la résidence et du sexe au mois de mars 2000

	Ouvriers	Ouvrières	Employés	Employées
Résidants	803	65	100	270
Frontaliers	3122	698	278	606

Source : IGSS

Répartition des ouvriers et ouvrières intérimaires résidant-e-s et frontaliers et frontalières par âge et par sexe en mars 2000

Résidence et classe d'âge	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Résidants									
15-29 ans	39	363	402	9,7	90,3	100,0	60,0	45,2	46,3
30-44 ans	19	349	368	5,2	94,8	100,0	29,2	43,5	42,4
45-64 ans	7	91	98	7,1	92,9	100,0	10,8	11,3	11,3
Total	**65**	**803**	**868**	**7,5**	**92,5**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Frontaliers									
15-29 ans	372	1519	1891	19,7	80,3	100,0	53,3	48,7	49,5
30-44 ans	260	1202	1462	17,8	82,2	100,0	37,2	38,5	38,3
45-64 ans	66	401	467	14,1	85,9	100,0	9,5	12,8	12,2
Total	**698**	**3122**	**3820**	**18,3**	**81,7**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

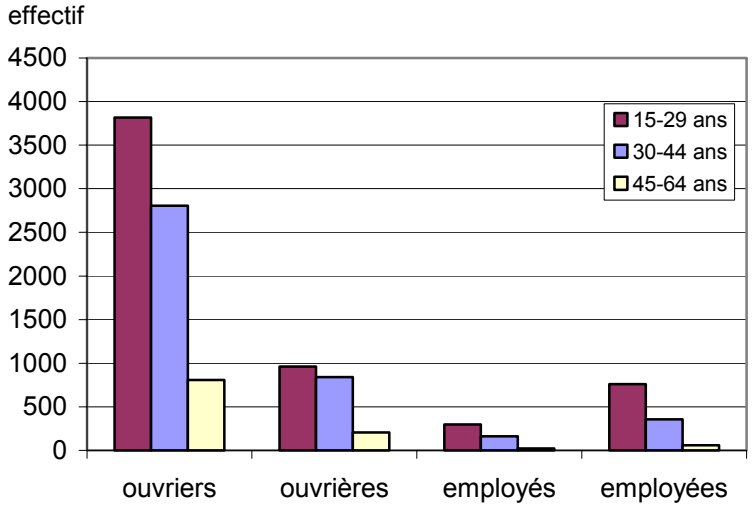
Source : IGSS

Répartition des employé-e-s intérimaires résidant-e-s et frontaliers par âge et par sexe en mars 2000

Résidence et classe d'âge	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Résidants									
15-29 ans	148	60	208	71,2	28,8	100,0	54,8	60,0	56,2
30-44 ans	96	37	133	72,2	27,8	100,0	35,6	37,0	35,9
45-64 ans	26	3	29	89,7	10,3	100,0	9,6	3,0	7,8
Total	**270**	**100**	**370**	**73,0**	**27,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Frontaliers									
15-29 ans	418	178	596	70,1	29,9	100,0	69,0	64,0	67,4
30-44 ans	170	86	256	66,4	33,6	100,0	28,1	30,9	29,0
45-64 ans	18	14	32	56,3	43,8	100,0	3,0	5,0	3,6
Total	**606**	**278**	**884**	**68,6**	**31,4**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

Répartition des missions en fonction du statut professionnel, de l'âge et du sexe de l'intérimaire au mois de mars 2000



Source : IGSS

Répartition des missions effectuées par des ouvriers et ouvrières résidant-e-s frontaliers et frontalières par âge et par sexe en mars 2000

Résidence et classe d'âge	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Résidants									
15-29 ans	95	640	735	12,9	87,1	100,0	58,6	46,2	47,5
30-44 ans	49	599	648	7,6	92,4	100,0	30,2	43,3	41,9
45-64 ans	18	145	163	11,0	89,0	100,0	11,1	10,5	10,5
Total	**162**	**1384**	**1546**	**10,5**	**89,5**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Frontaliers									
15-29 ans	867	3177	4044	21,4	78,6	100,0	46,9	52,5	51,2
30-44 ans	792	2209	3001	26,4	73,6	100,0	42,9	36,5	38,0
45-64 ans	189	662	851	22,2	77,8	100,0	10,2	10,9	10,8
Total	**1848**	**6048**	**7896**	**23,4**	**76,6**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

Note de lecture du tableau : 95 missions ouvrières ont été effectuées par des femmes résidantes de 15 à 29 ans alors que, par ailleurs, nous savons que 39 femmes résidantes de 15 à 29 ans travaillaient en tant qu'intérimaires au statut d'ouvrier au mois de mars 2000. Parmi ces 39 femmes, certaines ont donc effectué plus d'une mission intérimaire.

Répartition des missions effectuées par des employé-e-s résidant-e-s frontaliers et frontalières par âge et par sexe en mars 2000

Résidence et classe d'âge	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Résidants									
15-29 ans	187	68	255	73,3	26,7	100,0	52,5	59,6	54,3
30-44 ans	133	42	175	76,0	24,0	100,0	37,4	36,8	37,2
45-64 ans	36	4	40	90,0	10,0	100,0	10,1	3,5	8,5
Total	**356**	**114**	**470**	**75,7**	**24,3**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Frontaliers									
15-29 ans	574	231	805	71,3	28,7	100,0	70,0	62,8	67,8
30-44 ans	223	120	343	65,0	35,0	100,0	27,2	32,6	28,9
45-64 ans	23	17	40	57,5	42,5	100,0	2,8	4,6	3,4
Total	**820**	**368**	**1188**	**69,0**	**31,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : IGSS

Evolution du nombre de salarié-e-s travaillant 120 heures et moins par mois par sexe de 1988 à 2000

	1988	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Hommes	5744	5414	6156	6140	5878	6920	7820	7650
Femmes	11186	17680	17309	18062	18906	20128	21123	22409
Ensemble	**16929**	**23095**	**23465**	**24203**	**24784**	**27049**	**28943**	**30060**

Source : IGSS

Répartition du travail atypique par sexe en 2000

		Habituellement	Parfois	Jamais
Travail posté	Hommes	12,7	1,0	86,3
	Femmes	7,2	0,6	92,1
Travail le soir	Hommes	9,1	19,6	71,3
	Femmes	9,5	12,0	78,5
Travail de nuit	Hommes	3,5	13,1	83,4
	Femmes	2,0	5,6	92,4
Travail le samedi	Hommes	16,3	27,5	56,1
	Femmes	23,5	16,9	59,5
Travail le dimanche	Hommes	8,3	17,0	74,8
	Femmes	7,9	11,1	81,0

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

Part des actifs et actives travaillant habituellement à domicile par sexe en 1992, 1998, 1999 et 2000

	Hommes	Femmes
1992	5,2	6,2
1994	5,5	7,6
1996	6,1	6,1
1998	6,8	7,1
1999	7,8	10,8
2000	8,2	9,4

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

Evolution des salarié-e-s rémunérés au Salaire Social Minimum par sexe de 1993 à 2000

	Hommes	Femmes
1993	10160	12930
1994	9525	14895
1995	11880	16400
1996	12530	13570
1997*		
1998	16550	15575
2000	18465	17240

* données non connues pour l'année 1997.
Source : IGSS

Répartition des non-salarié-e-s en fonction du statut professionnel et du sexe au 31 mars 2000

	Hommes	Femmes	Ensemble
Indépendants	6393	3521	9914
Agriculteurs	2330	1630	3960
Travailleurs intellectuels indépendants	2959	1315	4274
Ensemble	11682	6466	18148

Source : IGSS

Répartition des non-salarié-e-s selon leur statut par sexe en 2000

	Hommes	Femmes	Ensemble
Employeurs	75,0	25,0	100,0
Indépendants	69,1	30,9	100,0
Aides familiaux	7,6	92,4	100,0

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

Part des femmes dans les conseils d'administration par taille et secteur d'activité en 2001
- Sélection des entreprises ayant un conseil d'administration –

Secteurs d'activité et taille	*Part des femmes (en %) parmi :*	
	les salarié-e-s	**les conseils d'administration**
par secteur d'activité :		
Construction	6	15
Transports	13	26
Autres ind. extract. / Métal./métaux	7	11
Ind. alim. papier/carton – Fabric. de mach	29	29
Com et réparation autom. - Com. de gros	22	16
Hôtels, restaurants, cafés	56	36
Immobilier/ R&D/Serv. aux entr – Act. récréat. cult. sport.	34	18
Education - Santé et social - Serv. personnels	76	35
Commerce de détail	58	18
Intermédiation fin. – Assurances	45	8
Ind. textile chim./caoutchouc/plastique autom./ Bois/ Electricité, gaz et eau	10	1
P&T– Informatique	31	2
par taille		
2-14 salarié-e-s	38	20
15-49 salarié-e-s	30	15
50-99 salarié-e-s	28	4
100 salarié-e-s et +	34	9
Ensemble	**33**	**16**

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

Part des femmes parmi les délégué-e-s "effectifs/ves", les délégué-e-s suppléants et les salarié-e-s dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par secteur d'activité en 2001
- Sélection des entreprises ayant au moins une délégation du personnel –

	% femmes ds salariés	*% femmes ds dél effectifs*	*% femmes ds dél suppléants*
par secteur d'activité :			
Construction	5	5	6
Com et répar autom - Com de gros	31	28	28
Transp P&T Inform.	20	16	17
Fin Assu Immob R&D Serv. aux entr Act.récréat.cult.sport Santé social Serv.perso	50	38	42
Com détail et Horesca	58	41	52
Industrie	17	9	14
par taille :			
15-49 salariés	30	22	27
50-99 salariés	26	24	18
100 salariés et +	35	24	27
Ensemble	**33**	**23**	**26**

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les <u>entreprises de moins de 15 salarié-e-s</u> par secteur d'activité

	% femmes ds salariés	**% femmes ds chefs d'entreprise**
Hôtels/Restaurants/Cafés	43	**29**
Ind. et constr.	23	12
Educ. Santé social - Serv. Perso.	78	**30**
Com. de détail	50	16
Fin.Assu.Immob.R&DServ.auxentr.Act.récréat.cult.sport.	46	14
Com. et répar. autom. – Com. de gros	37	11
Transp. P&T Inform	31	9
Ensemble	**40**	**16**

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

Part des femmes parmi les chefs d'entreprise dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par taille et secteur d'activité

	% femmes ds salariés	*% femmes ds chefs d'entreprise*
par secteur d'activité :		
Construction	5	11
Com détail et Horesca	58	26
Transp P&T Inform.	20	8
Industrie	17	4
Com et répar autom - Com de gros	31	7
Services**	50	11
par taille :		
15-49 salariés	30	13
50-99 salariés	26	7
100 salariés et +	35	10
Ensemble	**33**	**11**

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

** Services : Banques et assurances – Immobilier/location – Recherche et développement – Services aux entreprises – Activités récréatives, culturelles, sportives – Santé et social – Services personnels

Participation des femmes à la prise de décision dans les entreprises de moins de 15 salarié-e-s par secteur d'activité

	%femmes ds salariés	**%femmes ds prise décision**
Hôtels/Restaurants/Cafés	43	36
Ind. et constr.	21	26
Educ. Santé social - Serv. Perso.	78	45
Com. de détail	50	33
Fin.Assu.Immob.R&D Serv. Aux entr .Act .récréat. cult. sport.	46	33
Com. et répar. autom. – Com. de gros	37	29
Transp. P&T Inform	31	24
Ensemble	**40**	**31**

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

Participation des femmes à la prise de décision dans les entreprises de plus de 15 salarié-e-s par taille et secteur d'activité

	% femmes ds salariés	*% femmes ds prise décision*
Par secteur d'activité :		
Construction	5	20
Com détail et Horesca	58	40
Transp P&T Inform.	20	26
Industrie	17	17
Com et répar autom – Com de gros	31	26
Services*	50	30
Par taille :		
15-49 salariés	30	32
50-99 salariés	26	28
100 salariés et +	35	22
Ensemble	**33**	**27**

* Services : Banques et assurances – Immobilier/location – Recherche et développement – Services aux entreprises – Activités récréatives, culturelles, sportives – Santé et social – Services personnels

Source : Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

Loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel

Art. 1 er. Aux fins de la présente loi on entend par travailleurs tous les salariés tels que définis à l'article 1er de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Art. 2. Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de la présente loi tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie:

1) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet,
2) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un travailleur, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;
3) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non-verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé.

Art. 3. Le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, tel que défini à l'article 2 de la présente loi, à l'article 10, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et à l'article 12, paragraphe 3 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, est considéré comme contraire au principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions 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.

Art. 4. (1) L'employeur et le travailleur doivent s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, de même que tout client ou fournisseur de l'entreprise.
(2) Par ailleurs, l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

(3) L'employeur est encore tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information.

Art. 5. (1) Le travailleur ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte ou comportement de harcèlement sexuel de la part de son employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même aucun travailleur ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1er ou pour les avoir relatés.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail le travailleur peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article 29, paragraphe (4) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront à peine de nullité les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Art. 6. (1) Le/la délégué-e chargée de veiller à l'égalité entre femmes et hommes, ou à son défaut, la délégation du personnel, s'il en existe, est chargée de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. A cet effet, il/elle peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il/elle juge nécessaire.

(2) La délégation du personnel, et le/la délégué-e chargée de veiller à l'égalité entre femmes et hommes, s'il en existe, sont habilité(e)s à assister et à conseiller le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils/elles sont tenu(e)s de respecter la confidentialité des faits dont ils/elles ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensé(e)s par la personne harcelée.

Le travailleur qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un-e délégué-e dans les entrevues l'employeur, ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le de l'enquête sur le harcèlement sexuel.

Art. 7. Le travailleur victime d'un acte de harcèlement sexuel peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute, appréciée par référence à l'article 4 ci-dessus, a occasionné la résiliation immédiate.

Art. 8. L'Inspection du Travail et des Mines est chargée de veiller à l'application des dispositions de la présente loi.

Dispositions modificatives.

Art. 9. La loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un ; pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est amendée comme suit:

L'article 14, paragraphe 2, alinéa premier prend la teneur, suivante:

« Dans les cas d'un licenciement pour motif grave ou d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur ou demandeuse d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission. »

La première phrase de l'article 14, paragraphe 5, alinéa premier, est remplacée comme suit:

«Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement condamne l'employeur à rembourser au fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les des couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.»

Le premier alinéa de l'article 14, paragraphe 6 prend la teneur suivante:

«Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du travailleur ou non justifiée la démission du travailleur motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne ce dernier à rembourser au fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.»

Art. 10. Est ajouté au paragraphe (3) de l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail un nouveau point 5 qui est rédigé comme suit:

«5. l'inscription d'une déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et des sanctions disciplinaires qui peuvent être prises.»

Art. 11. A l'article 942 du nouveau code de procédure civile est ajouté un troisième alinéa qui est rédigé comme suit:

«Le président du tribunal de travail a le pouvoir d'enjoindre àl'employeur de mettre fin, dans le délai qu'il fixe, à tout agissement qu'il reconnaît comme constituant, un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de l'article 2 de la loi du ... concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois.»

Art. 12. L'article 1er, point a) de la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines est modifié comme suit:

« a) d'assurer l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, à l'égalité de traitement entre femmes et hommes, à la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, et d'autres matières connexes, dans la mesure où le personnel de l'Inspection du Travail et des Mines est chargé d'assurer l'application desdites dispositions. »

Art. 13. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée et complétée comme suit:

1° A l'article 10, il est ajouté un nouveau paragraphe 2, l'actuel paragraphe 2 devenant un nouveau paragraphe 3. Le nouveau paragraphe 2 aura la teneur suivante:

«2. Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de la présente loi tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie:

a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un collègue ou d'un usager est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les intérêts de cette personne en matière professionnelle;
c) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement peut être physique, verbal ou non-verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé. » ,

2' Le paragraphe 4 de l'article 32 est remplacé comme suit:

« 4. L'Etat protège le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire contre tout outrage ou attentat, toute menace, injure ou diffamation dont lui-même ou les membres de sa famille vivant à son foyer seraient l'objet en raison de sa qualité ou de ses fonctions ainsi que contre tout acte de harcèlement sexuel. Dans la mesure où il l'estime nécessaire, l'Etat assiste l'intéressé dans les actions que celui-ci peut être amené à intenter contre les auteurs de tels actes. »

3' Il est ajouté à l'article 32 un nouveau paragraphe 7 libellé comme suit:

« 7. Les mesures d'exécution du présent article peuvent être fixées par règlement grand-ducal. »

Art. 14. La loi modifiée du 24 décembre 1985 concernant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée et complétée comme suit:

l' A l'article 12, il est ajouté un nouveau paragraphe 3 ainsi libellé:

« 3. Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de la présente loi tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie:

a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;

b) Le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un collègue ou d'un usager est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les intérêts de cette personne en matière professionnelle;

c) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement peut être physique, verbal ou non-verbal.
L'élément intentionnel du comportement est présumé. »

2' Le paragraphe 4 de l'article 36 est remplacé comme suit :

« 4. La commune protège le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire contre tout outrage ou attentat, toute menace, injure ou diffamation dont lui-même ou les membres de sa famille vivant à son foyer seraient l'objet en raison de sa qualité ou de ses fonctions ainsi que contre tout acte de harcèlement sexuel. Dans la mesure où elle J'estime nécessaire, la commune assiste l'intéressé dans les actions que celui-ci peut être amené à intenter contre les auteurs de tels actes. »

3' Il est ajouté à l'article 36 un nouveau paragraphe 7 libellé comme suit :

« 7. Les mesures d'exécution du présent article peuvent être fixées par règlement grand-ducal.
»

ANNEXE 3

Chapitre III
Déterminants de l'activité féminine

Taux d'activité des individus de 15-64 ans en fonction du nombre d'enfants à charge* et du sexe en 2000

Taux d'activité	Hommes	Femmes
0 enfant	64,4	47,1
1 enfant	89,6	62,5
2 enfants	97,6	57,9
3 enfants	94,9	41,9
4 enfants et plus	89,2	37,9

Source : Enquête Forces de Travail 2000 – STATEC

* Un enfant à charge est défini ici selon deux critères : l'enfant doit avoir moins de 15 ans (ou plus s'il poursuit encore des études), et il doit être présent dans le ménage. Autrement dit, tous les enfants non présents dans le ménage mais dépendant financièrement du ménage ne sont pas pris en compte.

Les prestations sociales et familiales

Source : Aperçu sur la législation de la Sécurité Sociale 2000 – IGSS

- **L'allocation familiale**

Elle est due à partir du mois de naissance jusqu'à l'âge de 18 ans. Elle est maintenue jusqu'à l'âge de 27 ans, si le bénéficiaire s'adonne à titre principal à des études moyennes, secondaires, secondaires techniques, professionnelles, supérieures ou universitaires au Luxembourg ou à l'étranger, à condition qu'il conserve son domicile légal au Luxembourg. Elle est versée sans limite pour la personne qui, atteinte d'une infirmité ou de maladie chronique, est hors d'état de subvenir à ses besoins, à condition que l'infirmité ou la maladie chronique ait existé avant l'accomplissement de l'âge de 18 ans.

Montant de l'allocation familiale[1]

139,89 Eur. par mois pour un enfant
170,60 Eur. par mois pour chaque enfant d'un groupe de deux enfants
212,32 Eur. par mois pour chaque enfant d'un groupe de trois enfants.
Ce montant est augmenté de 295,61 Eur. par mois pour chaque enfant de plus.

Ces montants sont majorés mensuellement de :

14,28 Eur. par chaque enfant à partir du mois où il a atteint l'âge de 6 ans
42,86 Eur. à partir du mois où il a atteint l'âge de 12 ans.

[1] 5643 Luf. par mois pour un enfant.
6882 Luf. par mois pour chaque enfant d'un groupe de deux enfants.
8565 Luf. par mois pour chaque enfant d'un groupe de trois enfants.
Ce montant est augmenté de 11925 Luf. par mois pour chaque enfant de plus.
576 Luf. par chaque enfant à partir du mois où il a atteint l'âge de 6 ans.
1729 Luf. à partir du mois où il a atteint l'âge de 12 ans.

- **L'allocation spéciale supplémentaire**

Tout enfant âgé de moins de 18 ans, atteint d'une ou plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge a droit à une allocation spéciale supplémentaire dont le montant est fixé à 139,89 Eur.[2] par mois.

- **L'allocation de rentrée scolaire[3]**

Elle s'élève à :
* pour un enfant
  100,02 Eur. s'il est âgé de plus de 6 ans
  142,96 Eur. s'il est âgé de plus de 12 ans
* pour un groupe de deux enfants
  171,47 Eur. pour chaque enfant de plus de 6 ans
  214,33 Eur. pour chaque enfant de plus de 12 ans
* pour un groupe de 3 enfants et plus
  241,42 Eur. pour chaque enfant de plus de 6 ans
  285,77 Eur. pour chaque enfant de plus de 12 ans

- **L'allocation d'éducation**

Elle est accordée à toute personne domiciliée au Luxembourg, élevant ses enfants, n'exerçant pas d'activité professionnelle ou dont le revenu du ménage ne dépasse pas un certain montant. Elle est due de la fin du congé maternité jusqu'à ce que l'enfant ait atteint 2 ans. Elle est fixée à 428,66 Eur.[4] par mois quelque soit le nombre d'enfants.

- **L'allocation de naissance**

Elle s'élève à 1538,08 Eur.[5]

- **L'allocation de maternité**

Elle est versée pendant une période maximum de 16 semaines à partir de la huitième semaine précédant la date présumée de l'accouchement, et s'élève à 171,47 Eur.[6] par semaine.

- **Le congé parental (cf. paragraphe 1.1, chapitre 4)**

---

[2] 5643 Luf.
[3] Elle s'élève à : * pour un enfant :
- 4035 Luf. s'il est âgé de plus de 6 ans
- 5767 Luf. s'il est âgé de plus de 12 ans
* pour un groupe de deux enfants :
- 6917 Luf. pour chaque enfant de plus de 6 ans
- 8646 Luf. pour chaque enfant de plus de 12 ans
* pour un groupe de 3 enfants et plus :
- 9739 Luf. pour chaque enfant de plus de 6 ans
- 11528 Luf. pour chaque enfant de plus de 12 ans
[4] 17292 Luf.
[5] 62046 Luf.
[6] 6917 Luf.

ANNEXE 4

Chapitre IV
Politiques publiques en faveur de l'emploi féminin

Description des ateliers proposés par l'association « Femmes en Détresse a.s.b.l.»

- Le « NAXI-atelier Lavage-Repassage-Textile » est un service marchand de lavage, repassage, avec livraison à domicile, destiné aux clients privés et aux institutions. Le service est effectué par des femmes peu ou pas qualifiées à la recherche d'un emploi, chômeuses de longue durée, bénéficiaires du RMG n'ayant pas travaillé depuis plusieurs années. 12 femmes ont participé à cet atelier en 2000.

- Le « NAXI-atelier Informatique » est destiné aux femmes rentrantes et aux femmes ayant peu ou pas d'expérience en informatique, inscrites à l'ADEM, et qui s'orientent vers « un emploi de bureau ». L'ADEM est partenaire pour la sélection des candidates. Les cours (initiation à l'informatique, Word, Excel) se déroulent en groupe de 6 à 7 personnes, et sont complétés par des travaux pratiques et des séances d'autoformation. En 2000, 67 femmes ont fréquenté les cours d'informatique, 42 d'entre elles ont trouvé un emploi.

- Le « NAXI Formation Employée de Maison » bénéficie d'une convention de partenariat entre le NAXI-atelier, l'ADEM et le service à la Formation professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et des Sports. Cette formation concerne les femmes de bas niveau de qualification, inscrites à l'ADEM à la recherche d'un emploi chez des particuliers, ayant une expérience professionnelle de plus de 6 mois dans le domaine et ayant besoin d'acquérir de nouvelles « références ». En 2000, deux formations ont été organisées, qui ont concerné 20 femmes dont 13 ont retrouvé un emploi.

- Le « NAXI Formation à l'Intégration Professionnelle » est destiné aux femmes ayant des difficultés d'insertion professionnelle causées par un déficit en compétences sociales, un projet professionnel irréaliste ou peu clair. La formation porte sur les thèmes suivants : gestion du temps, projet et bilan professionnel, communication, gestion des conflits, analyse du marché de l'emploi, méthodologie de recherche d'emploi, stages, travail sur la confiance et l'estime de soi. En 2000, 10 personnes ont effectué cette formation, 6 d'entre elles ont trouvé un emploi, 3 ont intégré une autre formation, et une a abandonné pour raison de santé.

REMARQUES METHODOLOGIQUES

Dans cette étude, plusieurs sources statistiques ont été utilisées. Celles dont dispose le STATEC se rapportent tant à l'emploi **national** qu'à l'emploi **intérieur**. Ainsi les enquêtes auprès des ménages comme le Recensement général de la Population et l'Enquête Forces de Travail concernent l'emploi **national** (résidant-e-s de nationalité luxembourgeoise ou étrangère). Les enquêtes du STATEC auprès des entreprises ainsi que les données de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale se réfèrent au concept **intérieur** (intégrant les frontaliers-ières) qui est également utilisé dans les comptes nationaux.

Les relations entre les différents termes utilisés dans cette étude sont brièvement présentées ci-après :

1. Emploi intérieur = a + b
a) Salariés
b) Non salariés

2. Frontaliers nets = c - d - e
c) Frontaliers étrangers travaillant au Luxembourg
d) Frontaliers luxembourgeois travaillant à l'étranger
e) Fonctionnaires et agents des organismes internationaux

3. Emploi national = 1 - 2
4. Chômeurs
5. Population active = 3 + 4

→ **L'emploi intérieur** comprend les personnes salariées et non salariées travaillant sur le territoire du Grand-Duché qu'elles y aient leur résidence ou non. Il englobe donc les frontaliers et frontalières étrangers et étrangères, mais ne comprend ni les frontaliers et frontalières luxembourgeois, ni les fonctionnaires, ni les agents des institutions internationales considérées comme extraterritoriales.

→ **L'emploi national** comprend l'emploi des personnes résidant sur le territoire du Grand-Duché. L'emploi national comprend les fonctionnaires et les agents des institutions internationales ainsi que les frontaliers et frontalières allant travailler chaque jour dans un pays limitrophe.

→ La **population active** comprend les salarié-e-s, les non-salarié-e-s et les chômeurs et chômeuses déduction faite des frontaliers et frontalières nets.

→ Par **salarié-e-s** il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, moyennant un contrat, pour un employeur résidant, en échange d'un salaire ou d'une rétribution en espèces ou en nature.

→ Les **frontaliers et frontalières nets** comprennent les frontaliers et frontalières des pays limitrophes venant journellement travailler au Luxembourg exception faite des frontaliers et frontalières résidant au Luxembourg franchissant inversement la frontière pour aller travailler à l'étranger et des fonctionnaires internationaux.

→ Suivant la définition du Bureau International du Travail est considéré comme **chômeur et chômeuse** toute personne ne travaillant pas, recherchant un emploi en tant qu'indépendant-e ou en tant que salarié-e, étant disponible dans les 15 jours et effectuant une recherche active.

L'Administration de l'Emploi dénombre les Demandes d'Emploi Non Satisfaites (DENS), c'est le "chômage enregistré". Il diffère de celui évalué à partir des enquêtes par sondage sur
les forces de travail ou à partir du Recensement général de la Population où peuvent être comptées comme chômeurs et chômeuses des personnes non inscrites à l'Administration de l'Emploi.

→ Les **inactifs et inactives** sont ceux qui ne sont classés, ni comme personnes ayant un emploi, ni comme chômeurs et chômeuses.

→ Le **taux d'activité** représente la proportion de la population active de plus de 15 ans dans la population totale de plus de 15 ans vivant dans des ménages privés.

→ Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et chômeuses et la population active.

→ Le **taux d'inactivité** représente la proportion de la population inactive ainsi que celle des chômeurs et chômeuses de plus de 15 ans dans la population totale de plus de 15 ans vivant dans des ménages privés.

→ Le **taux d'emploi** représente la proportion de la population ayant un emploi dans la population totale de plus de 15 ans vivant dans des ménages privés.

ABREVIATIONS

ADEM	Administration de l'Emploi
APE	Administration du Personnel de l'Etat
BIT	Bureau International du Travail
CEE	Communauté Economique Européenne
CEPL	Chambre des Employés Privés du Luxembourg
CEPS/INSTEAD	Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development
CNFPC	Centre National de Formation Professionnelle Continue
EUROSTAT	Office Statistique des Communautés Européennes (O.S.C.E.)
EFT	Enquête Forces de Travail du STATEC
FNS	Fonds National de Solidarité
HSSSM	Salaire Social Minimum Horaire
IFA	Institut de Formation Administrative
IGSS	Inspection Générale de la Sécurité Sociale
BCL	Banque Centrale du Luxembourg
NACE	Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
PSELL	Panel Socio-Economique "Liewen zu Lëtzebuerg"
RMG	Revenu Minimum Garanti
SSM	Salaire Social Minimum
SNAS	Service National d'Action Sociale
STATEC	Service Central de la Statistique et des Etudes Economiques
UE	Union Européenne

BIBLIOGRAPHIE

Origine des bases de données utilisées dans ce rapport

Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg

Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) – Ministère de la Sécurité Sociale

Chambre des Employés Privés Luxembourg (CEP-L)

Banque Centrale du Luxembourg (BCL)

Service du conseiller à l'apprentissage – Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle – Chambre de Commerce – Chambre des Employés Privés Luxembourg

Administration du Personnel de l'Etat (APE)

Service National d'Action Sociale (SNAS) – Ministère de la Sécurité Sociale

Institut de Formation Administrative (IFA) – Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative

Administration de l'Emploi (ADEM) – Ministère du Travail et de l'Emploi

Centre National de Formation Professionnelle Continue (CNFPC)

Panel Socio-Economique "Liewen zu Lëtzebuerg" (PSELL) – CEPS/Instead

Enquête Forces de Travail 2000 (EFT) – STATEC

Enquête Femmes dans la prise de décision 2001 – Ministère de la Promotion Féminine – Chambre de Commerce – Chambre des Métiers – CEPS/Instead

Eurostat

Publications

Rapport d'activité 2000 du Ministère du Travail et de l'Emploi – Mars 2001

Rapport d'activité 2000 du Ministère de la Promotion Féminine – 2001

Rapport d'activité 2000 du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle – Mars 2001

Rapport Général sur la Sécurité Sociale au Grand-Duché de Luxembourg – Ministère de la Sécurité Sociale – Inspection Générale de la Sécurité Sociale

Aperçu sur la Législation de la Sécurité Sociale au Grand-Duché de Luxembourg 2000 – Ministère de la Sécurité Sociale – Inspection Générale de la Sécurité Sociale

Rapport annuel du Centre de Formation pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales – Femmes en Détresse A.S.B.L.

La situation économique au Luxembourg – Notes de conjoncture du STATEC

Bulletin de l'emploi n°02/01 – février 2001 – ADEM – CEPS/Instead

Document de recherche n°2001-12, Les Femmes dans la prise de décision – enquête auprès des entreprises luxembourgeoises en 2000/2001 - B. Lejealle – Avril 2001 – CEPS/Instead

Rapport de la commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine – Projet de loi concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes (25.6.2001)

Statistiques en bref - Population et conditions sociales – Thème 3 – 5/2001

L'économie luxembourgeoise au 20e siècle , STATEC, Edition Le Phare, 1999

Document PSELL n°118 : Activité professionnelle, activité familiale : les choix des femmes luxembourgeoises – A. Aubrun, M. Borsenberger, S. Breulheid, F. Hentges, B. Lejealle, G. Ménard, P. Hausman, M. Pels, M. Zanardelli – CEPS/Instead.

Etudes économiques de l'OCDE Luxembourg, février 2001

Flexibilité et temps de travail, Danièle Meulders, Université Libre de Bruxelles Troisième Congrès « La Wallonie au futur », Liège, 1995.

Document PAN 1998 du Ministère de la Promotion Féminine

Document PAN 2001 du Ministère de la Promotion Féminine

Bilan général sur l'application et l'exécution de la loi du 19 juin 1998 – Ministère de la Sécurité Sociale – IGSS - avril 2001

Population et emploi n°1/98 – Le bénévolat au Luxembourg – B. Lejealle – CEPS/Instead

Document de recherche n°2001-01 : Participation au colloque - "Parité professionnelle – parité parentale" - Situation du Luxembourg en matière de parité professionnelle et de parité parentale - organisé par l'ambassade de Suède dans le cadre de la présidence suédoise de l'Union Européenne le 11 Janvier 2001 au Cercle Municipal - Lejealle Blandine

Rapport sur les activités de la journée Internationale de la Femme 2001 – le congé parental – Services à la Condition Féminine des Communes de Bettembourg et de Sanem

Les femmes et le marché de l'emploi, réactualisation 1999 : Danielle Engel, Blandine Lejealle, Mars 1999

Etude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans le système de la sécurité sociale et de la fiscalité – Projection vers un système d'individualisation des droits sociaux et fiscaux – Octobre 2000 – Ministère de la Promotion Féminine et Conseil National des Femmes Luxembourgeoises asbl – ISBN 2-919876-35-X

Table des matières

INTRODUCTION …….. 7

CHAPITRE I APERÇU GENERAL DE L'EVOLUTION DE L'EMPLOI FEMININ … 9

1. Situation et évolution dans l'Union Européenne …… 11

2. Evolution de l'emploi féminin au cours du siècle dernier au Luxembourg …… 13

3. Evolution de l'emploi féminin salarié au Luxembourg …… 17
   3.1 L'âge des salarié-e-s …… 18
   3.2 Le pays de résidence …… 19
   3.3 Le statut professionnel …… 20

Conclusion du chapitre I …… 23

CHAPITRE II SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL…… 25

1. Situation des femmes ayant un emploi ……..…… 27
   1.1 Les salarié-e-s ……..…….. 27
   1.1.1 L'emploi salarié par secteur économique ……. 27
   1.1.2 Le secteur financier …….. 36
   1.1.3 L'artisanat ……. 38
   1.1.4 Les professions exercées ……. 41
   1.1.5 Le type de contrat ……. 43
   a. Les contrats à durée déterminée et indéterminée …… 43
   b. Le travail intérimaire ……. 43
   1.1.6 La durée du temps de travail et le travail à temps partie …….. 45
   a. Le temps partiel vu par l'IGSS …… 45
   b. Le temps partiel dans l'Enquête Forces de Travail du STATEC ……. 47
   1.1.7 Le travail atypique et les conditions de travail ……. 49
   1.1.8 La satisfaction du travail …… 51
   1.1.9 Les salaires et traitements ……. 52
   a. Les personnes rémunérées au Salaire Social Minimum …… 53
   b. Les salaires …….. 54
   c. Les personnes bénéficiant des « baby-years » …… 58
   d. Les catégories de pensions ……. 60
   1.1.10 La Fonction Publique …… 61
   a. Les fonctionnaires de la Fonction Publique …….. 61
   a1. Les fonctionnaires travaillant à plein temps …… 62
   a2. Les fonctionnaires travaillant à temps partiel …….. 66
   b. Les employé-e-s de la Fonction Publique …… 67
   c. Les ouvriers et ouvrières de la Fonction Publique ……. 68
   1.2 Les non-salarié-e-s ……..…….. 69
   1.2.1 Les non-salarié-e-s vus par l'IGSS ……. 69
   1.2.2 Les non-salarié-e-s dans l'Enquête Forces de Travaildu STATEC. …….. 72
   1.3 La participation des femmes aux instances de décision dans l'entreprise …… 73
   1.3.1 La participation des femmes aux conseils d'administration ……. 73
   1.3.2 La participation des femmes à la direction des entreprises ……. 74

1.3.3 La participation des femmes à la prise de décision en général …… 76
1.3.4 La participation des femmes aux délégations du personnel …… 79

2. Situation des femmes en recherche d'emploi …….. 81
2.1 La recherche d'emploi selon les données de l'ADEM ……. 81
2.2 Le chômage selon les données de l'Enquête Forces de Travail du STATEC …… 84

Conclusion du chapitre II …… 87

CHAPITRE III DÉTERMINANTS DE L'ACTIVITÉ FÉMININE ……. 89

1. Revenus des ménages ……. 91

2. Niveau de formation …….. 93
2.1 La formation initiale ……. 93
2.2 La formation continue …… 97
2.2.1 La formation continue organisée par la Chambre des Métiers …… 99
2.2.2 La formation continue organisée par les Centres de Formation Professionnelle Continue 100
2.2.3 La formation continue organisée par l'Institut National d'Administration Publique … 101
2.3 L'apprentissage …..…… 102
2.3.1 Les apprenti-e-s inscrit-e-s à la Chambre des Employés Privés ……. 102
2.3.2 Les apprenti-e-s inscrit-e-s à la Chambre des Métiers ……. 103

3. Impact de la réglementation du travail à temps partiel ……. 103

4. Partage des charges familiales et domestiques ……. 105
4.1 L'activité professionnelle et la situation familiale des femmes …….. 105
4.1.1 La situation matrimoniale ……..…….. 105
4.1.2 Le nombre d'enfants à charge …… 106
4.1.3 Les familles monoparentales ……. 108
a. Le niveau de formation …… 108
b. Le nombre moyen d'enfants à charge ……..…….. 109
c. L'exercice d'une activité professionnelle …….. 110
4.1.4 La garde des enfants et des personnes dépendantes …… 111
a. La garde des enfants …… 111
a1. Les choix des ménages pour la garde des enfants …….. 111
a2. Les structures d'accueil conventionnées …….. 112
a3. Les structures d'accueil non conventionnées ……. 114
a4. Les listes d'attente …… 115
b. La garde des enfants handicapés ou malades ……. 116
b1. La garde des enfants handicapés …… 116
b2. La garde des enfants malades …….. 116
c. La garde de personnes dépendantes et le statut d'aidant informel ……. 116
4.2 Les interruptions de carrière ……. 118
4.3 Le partage des tâches domestiques ……..…… 119

Conclusion du chapitre III …….. 121

CHAPITRE IV POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI FÉMININ …. 123

1. Cadre légal …… 125
1.1 Le congé parental ……..…….. 125
1.2 Le congé pour raisons familiales ……..…….. 127

1.3 La loi sur la formation continue …….. 127
1.4 Les actions positives et le plan d'égalité des chances dans les entreprises …….. 128
2. Mesures d'insertion et de formation …… 128
2.1 Mesures réalisées dans le cadre des programmes européens ……. 128
2.1.1 L'association"Femmes en Détresse a.s.b.l" …….. 128
2.1.2 L'association "Initiativ Rëm Schaffen" …….. 129
2.1.3 L'association "Zarabina a.s.b.l. - Initiativen fir Fraën" ……. 130
2.2 Mesures réalisées au niveau national et communal …….. 130
2.2.1 Revenu Minimum Garanti ……. 130
2.2.2 Mesures en faveur des jeunes …… 134
2.2.3 Services à la Condition Féminine …….. 136
2.3 Mesures du Centre National de Formation Professionnelle Continue …….. 137

3. Individualisation en matière de sécurité sociale et de fiscalité …….. 139
3.1 Extension des droits dérivés ……. 140
3.2 Individualisation des droits avec reconnaissance du partage des rôles entre femmes et hommes ……. 140
3.3 Individualisation des droits avec reconnaissance de l'égalité des femmes et des hommes 141

Conclusion du chapitre IV ……. 143

CONCLUSION GENERALE …….. 145

ANNEXES …… 147

Annexe 1 : Chapitre I Aperçu général de l'évolution de l'emploi féminin …….. 149
Annexe 2 : Chapitre II Situation des femmes sur le marché du travail ……... 155
Annexe 3 : Chapitre III Déterminants de l'activité féminine ……. 173
Annexe 4 : Chapitre IV Politiques publiques en faveur de l'emploi féminin ……. 177

REMARQUES MÉTHODOLOGIQUES …… 181

ABREVIATIONS ……. 183

BIBLIOGRAPHIE …… 185

ISBN 2-919876-41-4