

**OBSERVATOIRE
DE L'ÉGALITÉ**
RAPPORT D'ACTIVITÉS 2022

**OBSERVATOIRE
DE L'ÉGALITÉ
RAPPORT D'ACTIVITÉS 2022**

S A

O I

M R

M E

PRÉFACE 06

INTRODUCTION 09

Historique de l'Observatoire 12

Indice d'égalité de genre 16

ACTIVITÉS PRINCIPALES 2022 18

LES DOMAINES ET LES INDICATEURS 20

Violence domestique 22

Emploi 26

Prise de décision 32

Équilibre vie professionnelle / privée 36

Éducation 40

Revenu 46

SYNTHÈSE DES FAITS PRÉSENTÉS 52

PERSPECTIVES 53

RÉFÉRENCES 54

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX 55

Préface



La collecte de données: un enjeu crucial pour la mise en œuvre de politiques en matière d'égalité entre les genres.

L'écart de rémunération entre femmes et hommes est-il avantageux pour le même genre vu sous tout angle ?

Quelle est la répartition des étudiants et étudiantes par domaine et niveau d'étude ?

Au Luxembourg, quelle est la proportion des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées ?

Pour répondre à ce genre de questions, le Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes a mis en place l'Observatoire de l'Égalité, un outil pour mesurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet Observatoire a deux composantes principales : une vaste banque de données et un site web destiné au public – que ce soient des politiciens ou politiciennes, journalistes, chercheurs ou chercheuses, ou encore la société civile.

Nous avons besoin de données pour l'analyse et l'interprétation des inégalités entre les genres. Nous souhaitons ainsi fournir les bases fondées pour des nouveaux débats en la matière.

Je me réjouis d'annoncer qu'en 2022, l'Observatoire dispose de données sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans 6 des 7 domaines prévus, à savoir : la violence domestique, l'emploi, la prise de décision, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'éducation et le revenu. Il ne manque plus que le domaine de la santé pour finaliser la structure de l'Observatoire telle que prévue lors de sa conception en 2019 !

Notre travail ne sera pas terminé pour autant. Nombreuses sont nos idées pour développer davantage l'Observatoire par le rajout de domaines ou d'indicateurs pertinents ainsi que de développer des outils de communication.

Ce premier rapport d'activités de l'Observatoire vous décrit son historique et livre un bref aperçu des domaines présents. Dans les années à venir, il sera suivi de rapports thématiques plus approfondis.

Nos objectifs restent donc ambitieux : fournir des historiques, développer de nouveaux domaines, communiquer des analyses sur l'égalité entre les genres. Gardons nos regards sur les développements futurs de l'Observatoire de l'Égalité.

Taina Bofferding
Ministre de l'Égalité
entre les femmes et les hommes

Introduction

L'égalité entre femmes et hommes est une valeur fondamentale de l'Union européenne. Elle est la base d'une société pacifique, prospère, résiliente et durable et se trouve, en tant que telle, ancrée dans la Constitution luxembourgeoise : « Les femmes et les hommes sont égaux en droits et devoirs. L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes ». L'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte lorsque les deux sexes jouissent des mêmes droits, responsabilités et opportunités à tous les niveaux de la société et lorsque les différents intérêts, besoins et priorités des hommes et des femmes sont valorisés de la même manière ⁽¹⁾.

L'égalité entre les genres quant à elle se réfère aux attentes et normes sociales associées à ce qui est masculin et féminin et à l'orientation sexuelle. Il est important d'intégrer la dimension femmes-hommes respectivement genre dans les politiques et les programmes, afin d'optimiser le potentiel de toutes et tous – femmes et hommes, filles et garçons - dans toute leur diversité. Il s'agit de redistribuer le pouvoir et les ressources d'une manière équitable et équilibrée entre les femmes et les hommes, en luttant contre les inégalités, en promouvant l'équité et en créant des perspectives ⁽²⁾.

L'égalité entre femmes et hommes a certes progressé ces dernières années. Mais des déséquilibres persistent entre autres sur le marché de l'emploi et en terme d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ; de plus, la violence et les stéréotypes sexistes touchent encore de nombreuses femmes.

Les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ne vont pas de soi et ne sont pas irréversibles. En effet, la crise COVID-19 a menacé l'avancée en matière

d'égalité et les inégalités existantes entre femmes et hommes ont même été accentuées pendant la crise. Si le rythme actuel est maintenu et compte tenu de l'occurrence de crises globales multiples, il faudra encore près de 300 ans pour parvenir à une égalité entre les femmes et les hommes ⁽³⁾.

Dès lors, la collecte et le traitement des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes revêtent une importance cruciale pour les pouvoirs publics qui doivent définir et mettre en œuvre les priorités politiques en la matière. Il importe d'avoir une vue d'ensemble des évolutions avec des chiffres ventilés par sexe respectivement genre, car seuls les statistiques et chiffres fiables sont le reflet de la réalité au quotidien. Selon les Nations Unies, investir dans les données statistiques sur les genres est d'une importance primordiale, pour être en mesure d'évaluer les actions développées.

Différentes initiatives peuvent être citées au niveau international, sans prétention d'être exhaustif :

- L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) gère une base de données en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Europe. L'EIGE publie également un indice décrivant l'égalité entre les femmes et les hommes (voir page 16). Par ailleurs, l'EIGE fait des efforts de consolidation pour la définition d'indicateurs, notamment en matière de violence domestique ⁽⁴⁾.
- Le portail de données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur l'égalité femmes-hommes offre une sélection d'indicateurs mettant en lumière les inégalités entre les sexes dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat, la santé, le développement et la gouvernance et les progrès à accomplir dans ces domaines. Les données couvrent les pays membres de l'OCDE, ainsi que le Brésil, la Chine, l'Inde, l'Indonésie et l'Afrique du Sud ⁽⁵⁾.
- Le portail de données sur le genre de la Banque mondiale rend accessibles les dernières statistiques sur le genre par le biais de narratifs et autres moyens de visualisation de données afin d'améliorer la compréhension des données sur le genre et de faciliter les analyses qui éclairent les choix politiques.



- McKinsey Global Institute détermine un « gender parity score » sur base de 15 indicateurs dans les domaines de l'emploi et de la société. Le score mesure la distance qu'un pays doit parcourir pour atteindre l'égalité entre les genres ⁽⁶⁾.
- A un niveau plus spécifique, la base de données mondiale d'ONU Femmes sur la violence à l'égard des femmes rassemble des données statistiques et juridiques sur la violence sexiste et les différentes mesures prises par les gouvernements.

Au Luxembourg, des données sur l'égalité entre les femmes et les hommes sont disponibles auprès de différentes institutions (STATEC, Police, gestionnaires conventionnés avec le MEGA, ministères, pour n'en citer que quelques-uns). Jusqu'en 2020, un endroit centralisé faisait défaut, mais présente les avantages suivants :

- Le partage de données aisé en interne et en externe
- La cohérence des données par un système de gestion efficace
- Le rajout facile de données (p.ex. d'année en année)

Pour y arriver, le Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) a initié la création d'un Observatoire de l'Égalité (ci-après l'Observatoire), qui a deux composantes principales : une banque de données et un site web permettant de visualiser les données en accès libre.

Non seulement, l'Observatoire se voulait de constituer une base de données centralisée, mais également une base de données exhaustive couvrant différents domaines de la vie : la violence domestique, l'emploi, la prise de décision, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'éducation, le revenu et la santé. Ces sept domaines ont été choisis sur base de l'indice de l'égalité des genres de l'EIGE, pour lequel les indicateurs sont étroitement liés aux objectifs de l'UE et aux engagements internationaux tels que la plateforme d'action de Pékin et l'agenda 2030 pour le développement durable des Nations unies ⁽⁷⁾.

L'observatoire répond à 3 fonctions principales :



Fournir des données objectives et fiables pour développer des stratégies politiques



Soutenir le travail des professionnels du terrain en leur donnant une vue d'ensemble chiffrée



Suivre et analyser les évolutions en matière d'égalité entre les genres au Luxembourg

Historique de l'Observatoire

Le MEGA a entamé en décembre 2019 la mise en place de l'Observatoire de l'Égalité. S'inspirant de l'indice d'égalité de genre de l'EIGE, l'Observatoire se décline en sept domaines.



1 Violence domestique



4 Équilibre vie professionnelle / privée



5 Éducation



2 Emploi



3 Prise de décision



6 Revenu

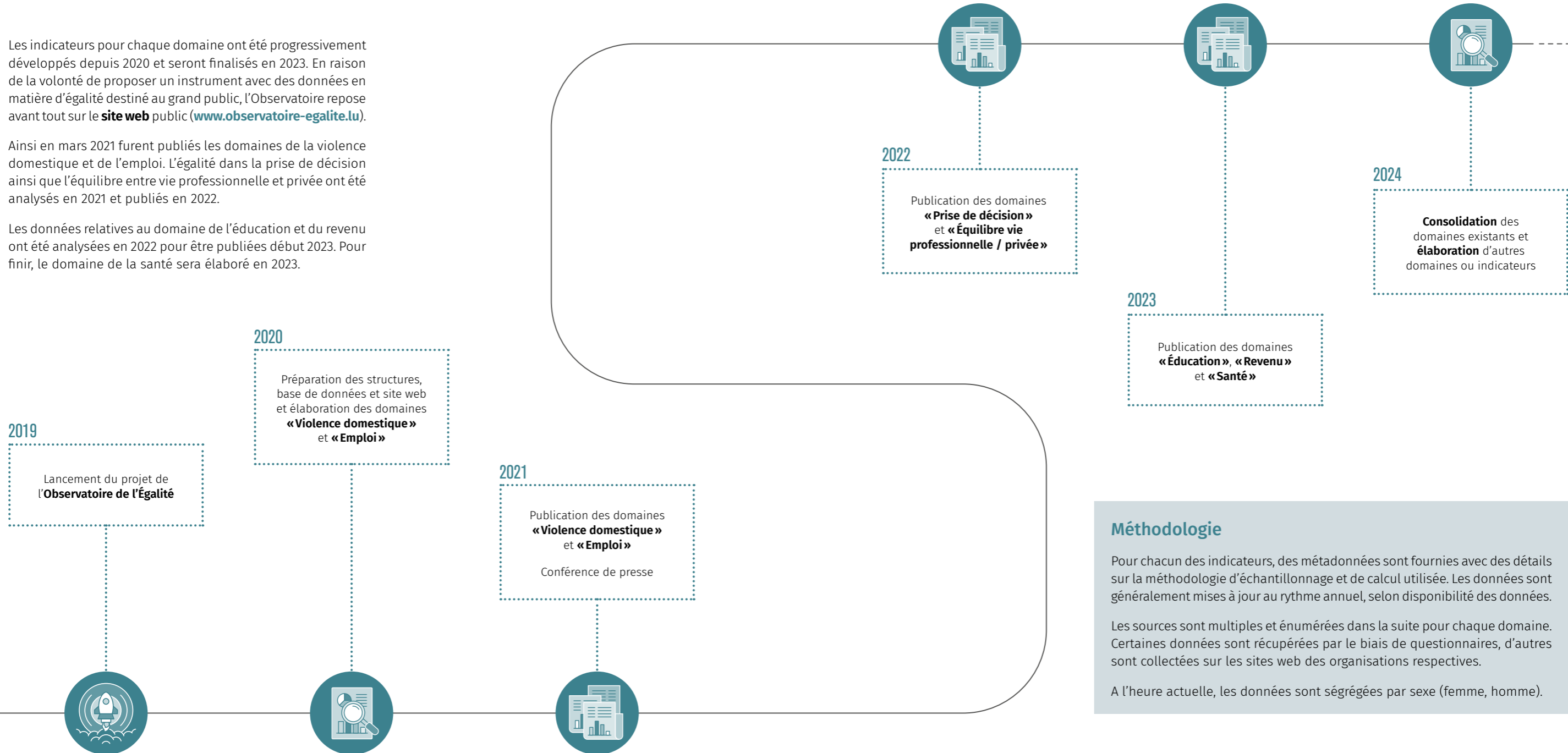


7 Santé

Les indicateurs pour chaque domaine ont été progressivement développés depuis 2020 et seront finalisés en 2023. En raison de la volonté de proposer un instrument avec des données en matière d'égalité destiné au grand public, l'Observatoire repose avant tout sur le **site web** public (www.observatoire-egalite.lu).

Ainsi en mars 2021 furent publiés les domaines de la violence domestique et de l'emploi. L'égalité dans la prise de décision ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et privée ont été analysés en 2021 et publiés en 2022.

Les données relatives au domaine de l'éducation et du revenu ont été analysées en 2022 pour être publiées début 2023. Pour finir, le domaine de la santé sera élaboré en 2023.



Méthodologie

Pour chacun des indicateurs, des métadonnées sont fournies avec des détails sur la méthodologie d'échantillonnage et de calcul utilisée. Les données sont généralement mises à jour au rythme annuel, selon disponibilité des données.

Les sources sont multiples et énumérées dans la suite pour chaque domaine. Certaines données sont récupérées par le biais de questionnaires, d'autres sont collectées sur les sites web des organisations respectives.

A l'heure actuelle, les données sont ségréguées par sexe (femme, homme).

Indice d'égalité de genre

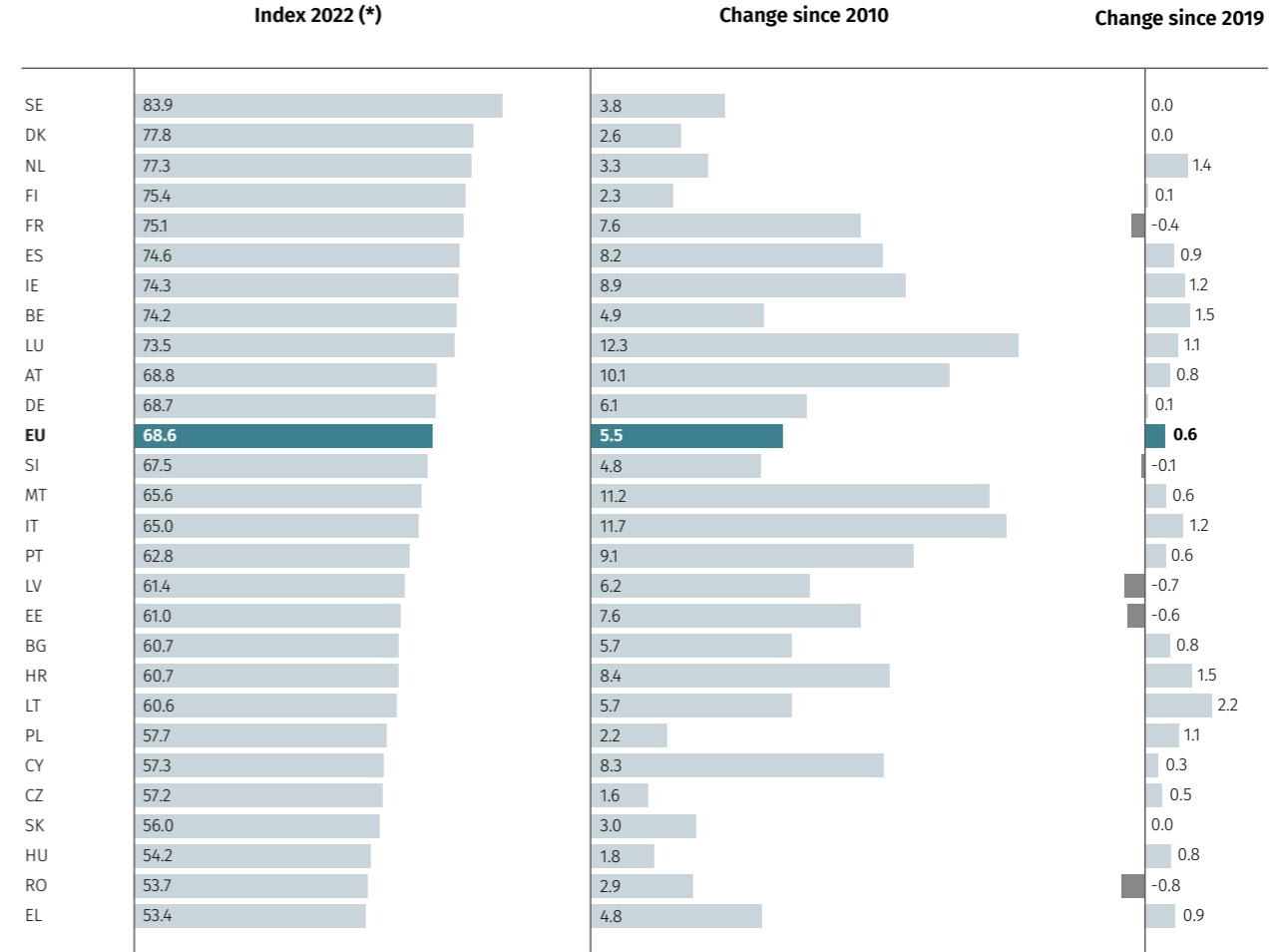
Quant à la structure, l'Observatoire s'est inspiré au niveau de sa structure des thèmes prioritaires de l'indice d'égalité de genre de l'EIGE. Celui-ci est fondé sur les écarts entre hommes et femmes dans les domaines suivants : emploi, revenu, éducation, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, prise de décision, santé et violence. Les résultats pour le domaine de la violence ne sont pas utilisés pour le calcul de l'indice.



L'indice d'égalité de genre représente un instrument important pour l'élaboration des politiques, il permet de mesurer les progrès de l'égalité de genre dans l'UE au fil du temps. Chaque année, il attribue à l'Union européenne et à ses États membres une note allant de 1 à 100. L'indice donne de la visibilité aux domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires en fournissant aux décideurs politiques une analyse détaillée.

L'EIGE a publié les derniers indices d'égalité de genre en octobre 2022. Le Luxembourg a gagné du terrain dans presque tous les domaines, à l'exception du domaine de l'éducation. Selon l'EIGE, la pandémie du COVID-19 a aggravé les inégalités sociales dans le domaine de l'éducation dans toute l'UE.

L'EIGE publie cet indice depuis 2010 et c'est le Luxembourg qui a réalisé les progrès les plus importants depuis lors. Avec une augmentation de 12.3 points, le Luxembourg se voit aujourd'hui attribuer un score de 73.5 points, ce qui correspond à une amélioration de plus de vingt pourcent depuis 2010.



Source: Authors' calculation.

(*) The 2022 Index for the most part uses data from 2020 and traces progress over the shorter term (2019-2020) and the longer term (2010-2020).

Source de l'image : EIGE

Le Luxembourg se retrouve, comme à la dernière publication, de nouveau à la neuvième position du classement avec la Suède toujours en première position. La moyenne européenne est de 68.6 points indiciaires.

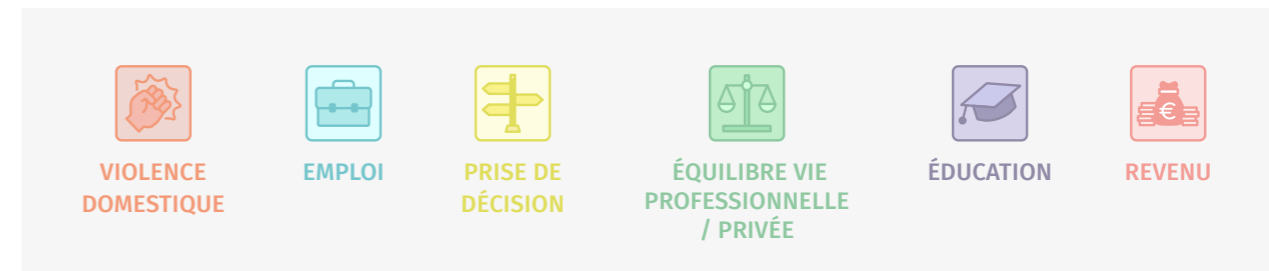
Activités principales en 2022

Le MEGA a recruté en 2022 le personnel permanent de l'Observatoire, qui se compose à l'heure actuelle de 1,5 personnes. Cette équipe, intégrée au MEGA, collabore au sein du ministère avec les autres équipes en charge des thèmes « égalité et société », « égalité et emploi », « égalité et éducation », « égalité et communes ».

En 2022, les activités principales de l'équipe de l'Observatoire ont été les suivantes :

- Publication des domaines prise de décision et équilibre vie professionnelle / vie privée
- Définition, analyse de la disponibilité et recueil des indicateurs pour les domaines éducation et revenu
- Mise à jour des domaines de la violence domestique (données relatives à l'année 2021) et de l'emploi (données relatives à l'année 2021 et 2022)
- Echanges avec d'autres observatoires nationaux et autres parties prenantes; identification de synergies et projets en commun
- Organisation de la conférence portant sur l'étude du LISER sur la crise liée à la COVID-19 et son impact sur l'Égalité entre femmes et hommes
- Collaboration avec le LISER par le biais d'une étude intitulée « INGINCO – Inégalités de genre inflation et consommation » visant à étudier
 - La hausse de prix et disparité entre les deux sexes
 - Les femmes comme moteur de la transition écologique et sociale
- Participation au groupe de travail de l'EIGE « Consultation on administrative data collection on intimate partner violence » visant à élaborer des indicateurs homogènes et à coordonner la collecte de données entre pays
- Membre du groupe de travail technique et du comité interministériel Luxembourg Stratégie au sein du projet « Les scénarios d'avenirs & la vision stratégique pour l'économie en 2050 »
- Présentation de l'Observatoire à la conférence « The Europe of Tomorrow: Gender Equality and the Economy, Prague, 3-4 octobre 2022 »

Données disponibles au public en 2022



se décomposent en une **cinquantaine** d'indicateurs principaux

Ce nombre augmente considérablement en raison des sous-indicateurs et des ventilations par



l'Observatoire se constitue actuellement de plus que

450

sous-indicateurs et ventilations

Les domaines et les indicateurs

Dans la suite, chaque domaine est illustré avec quelques indicateurs pertinents, à l'exception du domaine « Santé », qui ne sera disponible qu'en 2023.

1 Violence domestique

2 Emploi

3 Prise de décision

4 Équilibre vie professionnelle / privée

5 Éducation

6 Revenu



1. VIOLENCE DOMESTIQUE

La violence est une atteinte grave aux droits fondamentaux. Elle peut revêtir une multitude de formes, dont la violence domestique, ainsi que la violence physique, psychologique et sexuelle⁽⁸⁾. Elle peut en outre englober des comportements violents individuels et collectifs, tels que les violences fondées sur le sexe, dont le mariage, l'avortement et les stérilisations forcés ainsi que les mutilations génitales féminines et la traite des êtres humains. Toutes ces formes de violence sont incriminées par le Code pénal luxembourgeois.

La violence domestique couvre deux types de violence⁽⁸⁾:

- **la violence conjugale, relationnelle ou amoureuse**, c'est-à-dire la violence entre deux personnes intimes de même sexe ou de sexe opposé, mariées, en partenariat ou en union libre qui a lieu à tout moment de la relation, y compris au moment de la rupture ou quand la relation est terminée, indépendamment du fait qu'ils partagent ou ont partagé le même domicile ;
- **la violence familiale**, c'est dire la violence entre deux ou plusieurs personnes majeures ou /et mineures ayant un lien familial ou non (famille traditionnelle et recomposée : grands-parents, parents, enfants, frères et sœurs, amis) cohabitant dans un cadre familial.

Elle ne se limite pas à la violence physique, mais inclut la violence psychologique, la violence sexuelle, y compris le viol, la violence économique et la violence sociale.

La Convention d'Istanbul vise entre autres à protéger les femmes contre toutes les formes de violence, à prévenir, poursuivre et éliminer la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, à contribuer à éliminer toutes

les formes de discrimination à l'égard des femmes et à promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, y compris par l'autonomisation des femmes⁽⁹⁾.

Le [Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence](#) publié dans un rapport au gouvernement annuel des statistiques portant sur l'évolution de la violence domestique au Luxembourg. La [loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique](#) prévoit en effet que le Parquet, la Police Luxembourg, les services d'assistance aux victimes mineures et majeures de violence domestique ainsi que le service prenant en charge les auteurs de violence domestique fournissent des données administratives permettant de se faire une image sur l'étendue de la violence domestique au Luxembourg. Etant donné qu'il y a encore d'autres acteurs et institutions prenant en charge les victimes et auteurs de violence domestique, qui ne sont pas censés collecter des données en vertu de la loi précitée, l'Observatoire les intègre dans la collecte de données et propose ainsi une image plus complète de la violence domestique au Luxembourg.

Les **sources** utilisées pour ce domaine sont les suivantes :

- Police Luxembourg
- Parquet du tribunal d'arrondissement du Luxembourg et Diekirch
- UMEDO (unité médico-légale de documentation des violences du Laboratoire national de Santé)
- Riicht eraus
- Questionnaires sociaux: Femmes en Détresse – Fraenhaus, Meederchershaus; Femmes en Détresse – Service Psychologique pour Enfants et Adolescent(e)s victimes de violence domestique (FED-PSYEA); Femmes en Détresse – Services d'assistance aux victimes de violence domestique (FED-SAVVD); INFOMANN; Femmes en Détresse – Vivre Sans Violence (FED-VISAVI); Foyer Sud du Conseil National des Femmes du Luxembourg et en détresse (CNFL); Fondation Maison de la Porte ouverte (FMPO); Fondation ProFamilia

Pour ce domaine, les données sont principalement recensées par le biais de questionnaires.

Les **indicateurs** principaux sont:

- Interventions policières dans le contexte d'une violence domestique
- Infractions dans le contexte d'une expulsion
- Victimes signalées de violence domestique au moment d'une intervention policière
- Victimes signalées de violence domestique perpétrée par un partenaire ou un ex-partenaire

- Nombre de meurtres et de tentatives de meurtres enregistrés dans le contexte de la violence domestique
- Victimes dans un événement de violence domestique dans lequel une expulsion a été autorisée par le Parquet
- Auteurs soumis à une mesure d'expulsion, autorisée par le Parquet
- Nombre annuel de cas de violence domestique ayant mené à une mesure (avertissements simples, obligations de soin etc.)
- Examens physiques effectués sur les victimes signalées de violence domestique
- Examens physiques à la suite de violences conjugales physiques
- Examens physiques effectués sur les victimes signalées de violence domestique sexuelle
- Personnes se rendant au service prenant en charge les auteurs
- Auteurs expulsés se rendant au service prenant en charge les auteurs après intervention du Parquet ou du JAF
- Auteurs expulsés récidivistes se rendant au service prenant en charge les auteurs
- Nombre total de victimes signalées de violence domestique
- Nombre annuel de victimes de violence domestique signalées qui ont reçu (au moins) une intervention de l'institution

Focus

Nombre d'interventions policières

Le nombre d'interventions policières dans le contexte d'une violence domestique ainsi que le nombre d'auteurs soumis à une mesure d'expulsion, autorisée par le Parquet, ont diminué en 2021.

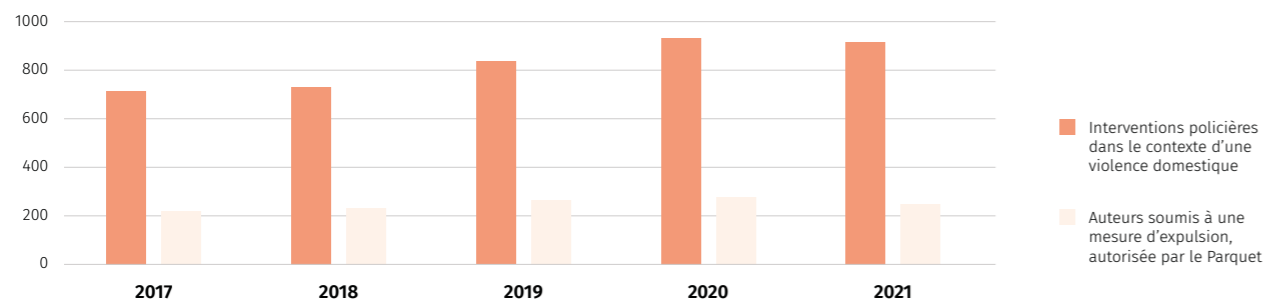


Figure 1 Nombre d'interventions policières et nombre d'auteurs soumis à une expulsion

Nombre de victimes et types de violence

Depuis 2018, on observe un nombre croissant de victimes signalées de violence domestique pour tous les types de violence, que ce soit pour les cas de violence physique, sexuelle ou encore économique. **Les victimes sont majoritairement des femmes, âgées entre 18 et 65 ans.** Cependant, cet indicateur est à prendre avec précaution vu le comptage possible d'une même situation pour différents types de violence. En ce qui concerne les types de violence, la majorité des victimes sont concernées par la violence physique et la violence psychologique.

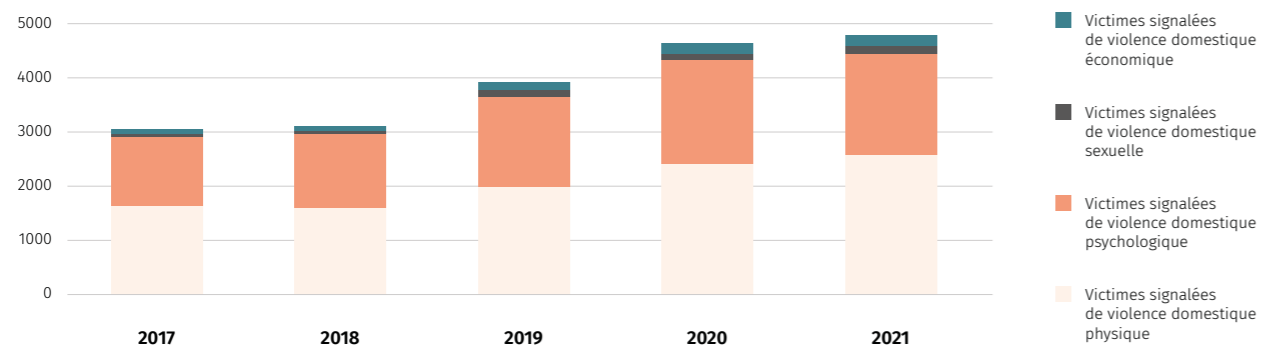


Figure 2 Nombre total de victimes signalées de violence domestique

Nombre d'auteurs pris en charge

Le nombre de personnes se rendant au service prenant en charge les auteurs de violence domestique, surtout masculins, augmente depuis 2017.

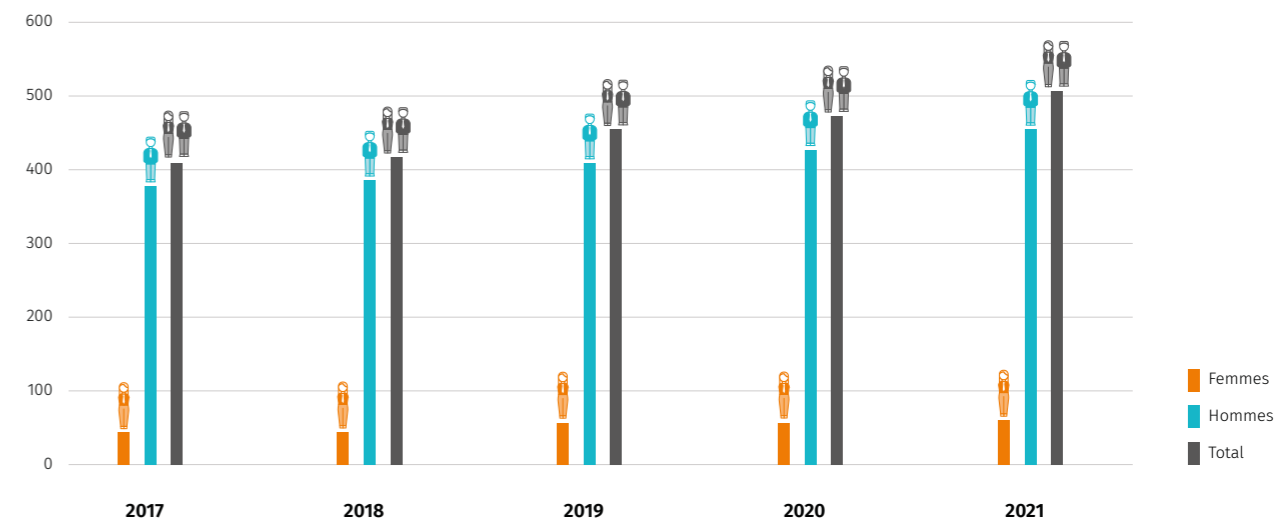


Figure 3 Nombre de personnes se rendant au service prenant en charge les auteurs de violence domestique

Discussion

Des chiffres évolutifs comparables dans le contexte de la violence domestique font malheureusement défaut au niveau européen. Des efforts sont en cours pour consolider des indicateurs communs.

Quant à la violence envers les femmes de façon plus générale, l'enquête sur la Sécurité, menée par le STATEC auprès de la population résidente au Luxembourg, montre qu'environ 15 % des femmes ont déclaré avoir subi des violences psychologiques et 7 % des violences physiques et/ou sexuelles, rien que pendant les 12 mois précédents l'enquête⁽¹⁰⁾. Le Luxembourg se situe ainsi juste en dessous de la moyenne européenne. Dans sa publication, le STATEC précise également que les femmes sont plus souvent victimes de violence conjugale. Il faut bien préciser que l'étude du STATEC se base sur une enquête visant de manière générale la violence envers les femmes, alors que les données de l'Observatoire représentent des données administratives de personnes qui ont recherché de l'aide ou déposé une plainte, et ce uniquement dans le contexte de la violence domestique. Ces données sont à analyser quant à leur évolution dans le temps et serviront à évaluer l'efficacité de la prise en charge de la violence domestique par les services en question.

2. EMPLOI

Si l'indépendance économique est un but en soi pour toute personne, elle est également une condition préalable à la réalisation de la croissance économique, de la prospérité et de la cohésion sociale d'un pays.

Les indicateurs dans le domaine de l'emploi sont importants pour mesurer les inégalités relatives au taux d'emploi, au chômage, à la prépondérance par secteur d'activité de l'un ou l'autre sexe, ainsi que pour mesurer les différences au niveau de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, qui sont présentées de manière détaillée dans un chapitre spécifique. Accroître la participation des femmes dans l'emploi ainsi que l'indépendance économique des femmes et des hommes est un des objectifs de la stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 de la Commission européenne ⁽¹⁾. L'augmentation du taux d'emploi des femmes permet de faire plein usage des talents et ressources disponibles. Selon une étude réalisée par McKinsey, une réduction des inégalités dans l'emploi pourrait doubler la contribution des femmes à la croissance du PIB global entre 2014 et 2025 ⁽⁶⁾. Actuellement, même si les femmes représentent la moitié de la population en âge de travailler, elles génèrent seulement 37 % du PIB. La réduction des inégalités au

niveau du taux d'emploi permettrait par ailleurs de réduire le risque de pauvreté des femmes, et plus précisément la pauvreté des femmes âgées, celles-ci contribuant elles-mêmes pour leur pension. **Une participation plus importante des femmes dans le monde du travail bénéficierait aux pays dont la population vieillit de plus en plus et faisant face à une pression du pool des personnes en mesure de travailler.**

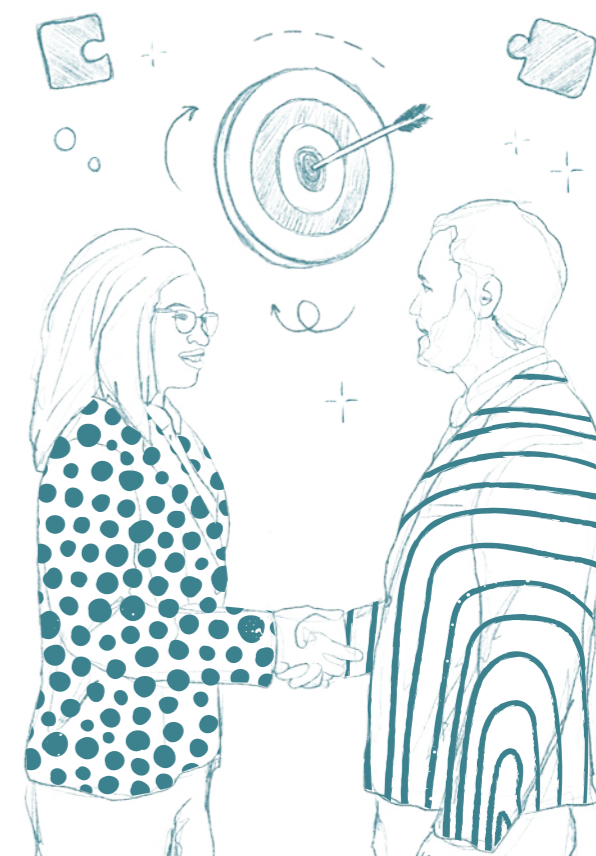
Le domaine de l'emploi a pour objectif de présenter la situation des femmes et des hommes en terme d'accès à l'emploi et de conditions de travail. Au Luxembourg, l'égalité des femmes et des hommes au travail est ancrée dans les lois et règlements. Si les textes légaux assurent cette égalité de droit, il reste sur le terrain fort à faire pour atteindre une véritable égalité de fait. Il s'agit ainsi d'identifier les différences en matière d'égalité de traitement, de prise de décision et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour aboutir à une véritable égalité au quotidien à tous les niveaux et dans tous les domaines.

Les **sources** utilisées pour ce domaine sont les suivantes :

- > ADEM
- > IGSS (Inspection générale de la sécurité sociale)
- > STATEC
- > Eurostat
- > EIGE

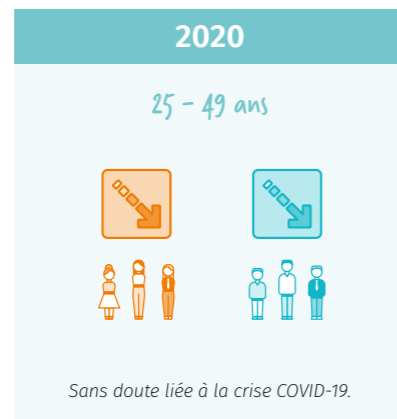
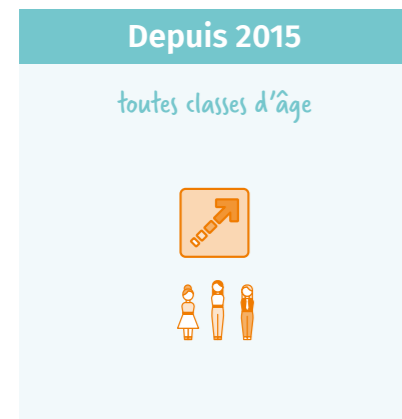
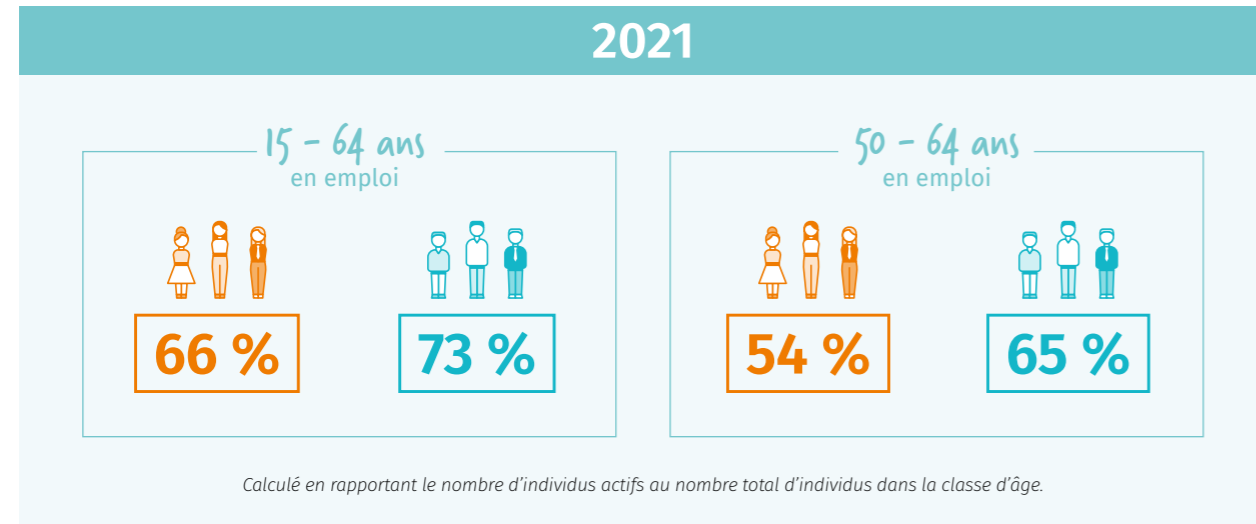
Les **indicateurs** principaux sont :

- > Situation Femme/Homme sur le marché du travail en général
- > Temps de travail
- > Type de contrat de travail
- > Secteurs d'activités
- > Chômage
- > Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- > Salaire
- > Prise de décision



Focus

Taux d'emploi



De façon générale, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes ; moins de femmes que d'hommes bénéficient par conséquent de leur propre revenu.

Secteurs d'activités



Majorité d'hommes

Agriculture, industrie, production, commerce, transport, information et communication, activités financières et d'assurance, activités spécialisées, scientifiques et techniques



Majorité de femmes

Hébergement et restauration, enseignement, santé humaine, actions sociales, activités liées aux ménages



Équité

Administration publique

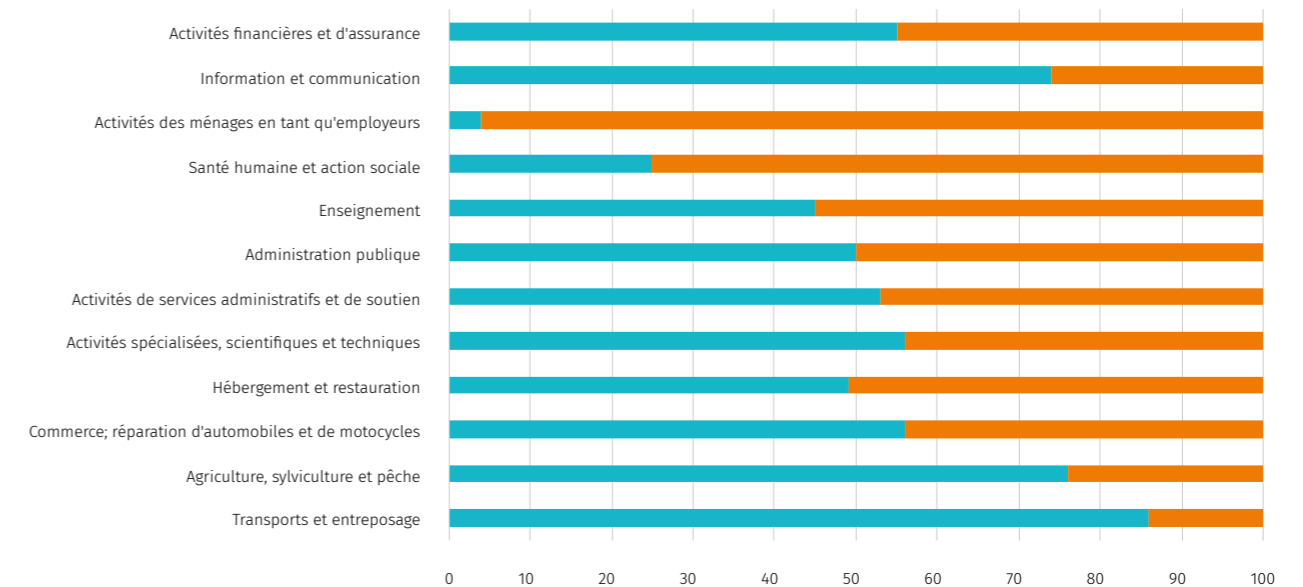
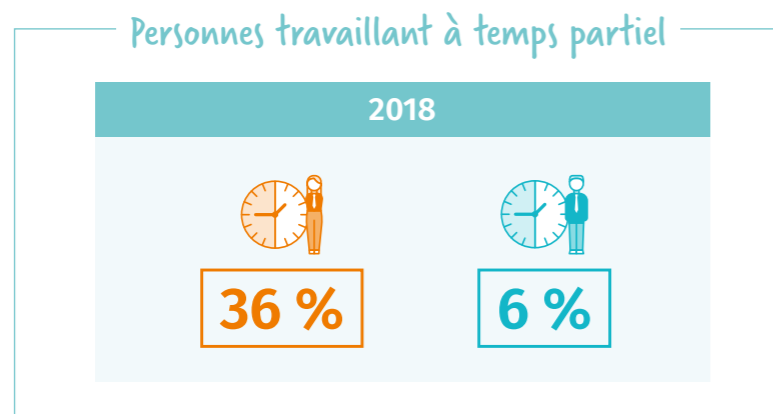


Figure 4 Part des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi par secteur d'activité (2022)

Temps partiel



Le temps de travail partiel est surtout préconisé auprès des femmes – 77 % des personnes qui travaillent à temps partiel sont des femmes. Dans l'économie globale, en 2018, 36 % des femmes actives et 6 % des hommes actifs ont un emploi à temps partiel. Les chiffres de l'Observatoire montrent que le taux d'emploi des personnes et celui des femmes plus spécifiquement en temps partiel est le plus élevé dans les secteurs des « Activités de services administratifs et de soutien ; activités immobilières » et « Santé et action sociale ».

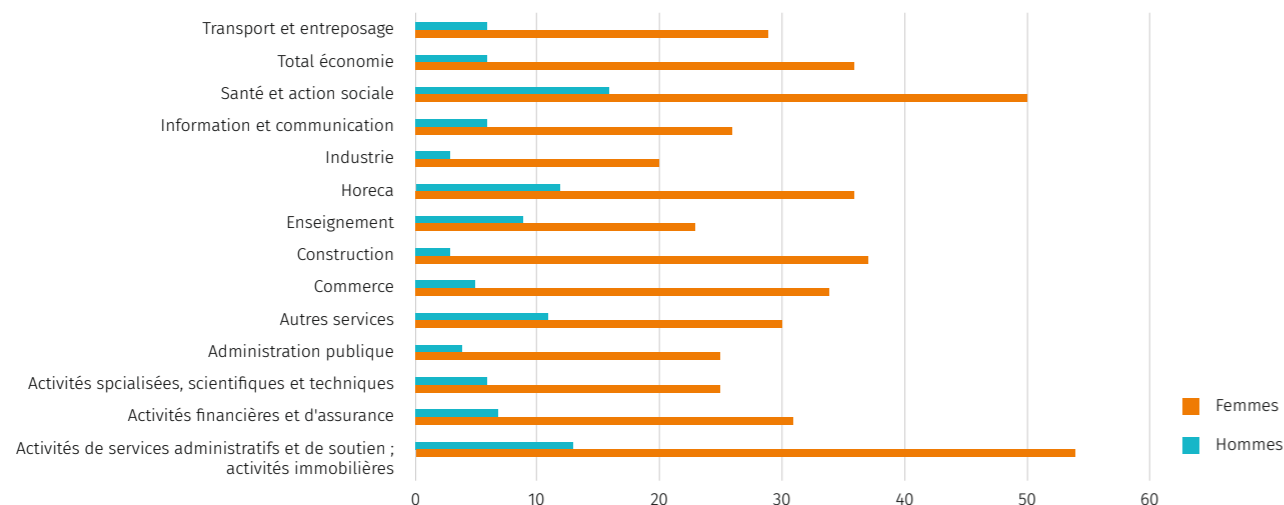


Figure 5 Taux d'emploi à temps partiel par secteur d'activité (2018)

Chômage

En ce qui concerne le chômage, le pourcentage de femmes en chômage par rapport à la population active est actuellement supérieur à celui des hommes : après une hausse du chômage pour les femmes et les hommes en 2020, au début de la crise COVID-19, le taux reste plus élevé pour les femmes que pour les hommes en 2021, indiquant une reprise de l'emploi moins rapide pour les femmes après la crise. Ce phénomène, appelé communément « shecession » est décrit dans la note « LISER-MEGA series on gender dimensions of the COVID-19 pandemic »⁽¹²⁾.

Discussion

Dans les pays de l'UE, le taux d'emploi des femmes est de 67 % contre 79 % pour les hommes (classe d'âge 20-64 ans, en 2019), l'évolution étant à la hausse pour les femmes et les hommes. Au Luxembourg, pour la même classe d'âge et année, le taux d'emploi est de 68 % pour les femmes contre 77 % pour les hommes.

Quant au travail à temps partiel, l'EIGE observe également que les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel et qu'elles subissent des désavantages, comme p.ex. un salaire insuffisant pour atteindre l'indépendance économique, moins de possibilités de promotion ou des pensions moins élevées.

Le rapport intitulé « Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work » de la Commission Européenne⁽¹³⁾ précise que le travail partiel et les interruptions de carrière contribuent au « gender pension gap », qui est en 2019 en moyenne de 29 % dans les Etats membres de l'UE. Le travail partiel serait plus commun dans les pays européens du Nord que dans les pays européens du Sud ou de l'Est, les Pays-Bas étant le pays où le plus de personnes travaillent à temps partiel ; de même il serait plus fréquent pour des professions typiquement féminines.

La ségrégation par secteur d'activité est aussi observée de manière générale en Europe et a comme conséquence une sous- ou une surreprésentation des femmes dans certains secteurs. La situation trouve son origine dans les différences au niveau des compétences acquises par l'apprentissage, l'éducation et la formation, de la répartition du travail non-rémunéré, des barrières à l'entrée, de la culture organisationnelle et des normes et stéréotypes liés aux sexes (EIGE). Elle explique, du moins en partie, pourquoi les femmes et les hommes ont été différemment affectés par la crise COVID-19 en ce qui concerne l'emploi, le chômage et la prise en charge des tâches familiales et ménagères.

3. PRISE DE DÉCISION

Lors de la conférence de Beijing (1995), le domaine « femmes et prise de décision » a été retenu comme un domaine critique. Le programme d'action résultant de cette conférence a suscité une grande volonté politique visant l'égalité et l'autonomisation des femmes. Même si, depuis, des progrès considérables ont été réalisés, il n'en reste pas moins que les femmes occupent davantage les positions peu qualifiées et ne sont pas suffisamment présentes dans les postes de décision, que ce soit dans le domaine de l'économie ou de la politique.

La prise de décision ne se réduit pas uniquement à ces deux domaines, elle concerne également d'autres domaines tels que la société civile, le pouvoir judiciaire, le sport, le milieu académique, les médias ou encore la culture.

Les **sources** utilisées pour ce domaine sont les suivantes :

- Sites web officiels des organisations concernées
- Chiffres-clés de la fonction publique
- Conseil national des femmes de Luxembourg (CNFL)
- EIGE
- Ministère de l'Économie
- Ministère de la Culture

Les **indicateurs** se rapportant à la thématique « Les femmes et les hommes dans la prise de décision » portent sur les volets :

- Politique : partis politiques, pouvoir législatif, pouvoir exécutif
- Justice
- Administration publique
- Partenaires sociaux
- Entreprises et Finances
- Médias
- Education, science et recherche
- Sports
- Culture

Focus

Le nombre de femmes dans les positions de prise de décision, que ce soit la politique, l'administration publique, les entreprises, les médias ou le sport est toujours inférieur à celui des hommes. La disproportion est la plus importante au niveau des fédérations sportives et en ce qui concerne le taux des bourgmestres au niveau communal.


	Hommes	Femmes	% Femmes
Partis politiques			
Présidents	8	5	38
Secrétaires généraux	7	3	30
Chambre des députés			
Président	1	0	0
Vice-présidents	2	1	33
Membres	39	21	35
Gouvernement			
Premier ministre	1	0	0
Ministres	11	6	35
Administration publique			
Fonctions dirigeantes dans la fonction publique	181	63	26
Fonctions dirigeantes dans les départements ministériels : premiers conseillers de gouvernement et commissaires	40	13	25
Fonctions dirigeantes dans les administrations de l'État : directeur et directeur adjoint	106	40	27
Entreprises (les plus grandes sociétés cotées)			
Membres du conseil d'administration	61	19	24
Sport (Fédérations sportives sur la base d'un échantillon des dix sports olympiques les plus populaires)			
Présidents	8	2	20
Vice-présidents	11	2	15
Membres	83	21	20
Communes			
Bourgmestres	86	16	16

Table 1 Nombre d'hommes et de femmes dans les positions de prise de décision (2022)

Pourcentage des femmes dans les conseils d'administration

2020

Les plus grandes entreprises et sociétés cotées
tous secteurs confondus



En ce qui concerne les plus grandes entreprises et sociétés cotées (tous secteurs confondus), on observe une augmentation du pourcentage des femmes dans les conseils d'administration depuis 2020.

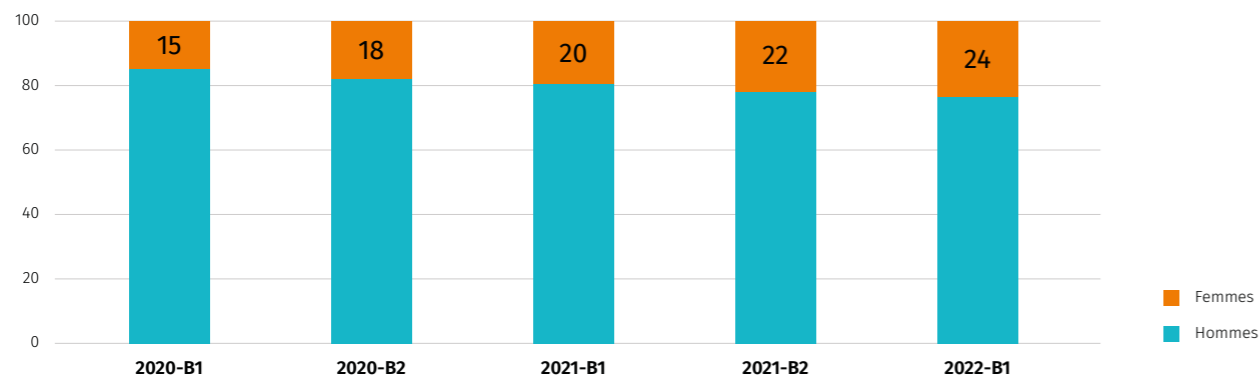



Figure 6 Pourcentage des femmes dans les conseils d'administration des grandes sociétés cotées

Pourcentage des femmes dans les conseils d'administration des établissements publics


2022

Taux total




36 %

Représentant l'État



41 %


2015



30 %

Pourcentage des femmes dans les conseils d'administration des entreprises de droit privé

Représentant l'État



34 %

Pourcentage des femmes dans les conseils d'administration dans le domaine de la culture (établissements publics, établissement et structures culturels)

Taux total



> 40 %

Discussion

Au Luxembourg, les femmes restent sous-représentées dans les processus de décision avec un taux variant entre 15 et 41 % selon les instances observées. Selon l'instance, le Luxembourg se situe en-dessous ou en position moyenne des 27 pays de l'Union européenne⁽¹⁴⁾. La même image se présente pour le domaine « power » de l'indice d'égalité de genre, où le Luxembourg se trouve en moyenne du classement européen, plus concrètement en 12^e position. Malgré une amélioration substantielle dans le sous-domaine de la prise de décision économique depuis 2010, le Luxembourg y est le plus éloigné de l'égalité entre femmes et hommes. Le domaine de la prise de décision présente donc un potentiel d'amélioration très élevé quant à l'égalité entre les femmes et les hommes.

4. ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / PRIVÉE

L'égalité entre les femmes et les hommes se mesure aussi par rapport à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Aujourd'hui, bien que les femmes soient de plus en plus présentes sur le marché du travail, elles assument toujours une part disproportionnellement élevée des tâches ménagères et de soins. Les données de ce domaine sont particulièrement importantes, car elles déterminent les priorités que la politique ainsi que le monde économique doivent se fixer pour réaliser les réformes structurelles en vue d'une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Au niveau européen, la directive (UE) 2019/1158 du parlement européen et du conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants vise à la fois à accroître (i) la participation des femmes au marché du travail et (ii) le recours aux congés pour raisons familiales et aux formules de travail flexibles.

Au Luxembourg, les réformes sur le congé parental, la mise en place du congé de paternité rémunéré, les chèques d'accueil ou encore la gratuité de l'éducation non-formelle témoignent de cette évolution. Plus spécifiquement pour les femmes, on vise une croissance de l'emploi, une augmentation de leurs revenus et la progression de leur carrière. Pour l'économie, on s'attend à un pool de main d'œuvre et de talent plus élevé ainsi qu'un absentéisme moins important.

Les sources utilisées pour ce domaine sont les suivantes:

- Eurostat
- EIGE
- IGSS

Les **indicateurs** se rapportant à la thématique « Equilibre vie professionnelle / privée » portent sur les volets :

- Perception de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Flexibilité du temps de travail
- Travailleurs salariés ayant des responsabilités familiales – Inégalités intersectionnelles
- Durée de la vie professionnelle
- Activités de soin
- Temps de travail rémunéré
- Trajets domicile-travail
- Temps passé dans l'activité principale et dans la deuxième activité – Inégalités croisées
- Temps passé dans les activités sociales et de loisirs
- Absence au travail

Focus

Interruption de carrière

L'enquête EUROSTAT 'Reconciliation between work and family life' de 2018 sur laquelle se basent les chiffres de l'Observatoire montre que ce sont surtout les femmes qui interrompent leur carrière pour la garde d'enfants, et ceci pour toutes les durées d'absence étudiées. Il sera très intéressant de voir les données relatives à 2023, suite aux réformes relatives au congé parental.

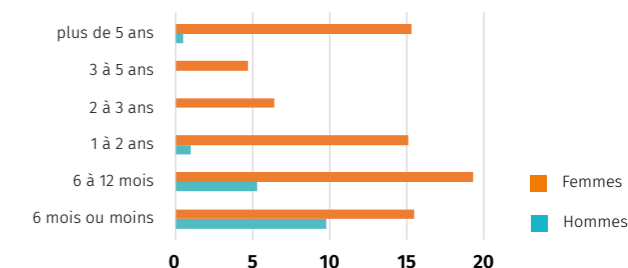


Figure 7 Nombre d'hommes et de femmes (en milliers de personnes) avec interruption de carrière pour la garde d'enfants par durée d'absence (2018)

Congé parental

Le congé parental est une formule d'interruption partielle ou complète de la carrière pour s'occuper des enfants. L'évolution du nombre total de congés parentaux montre qu'à partir de 2019, le nombre d'hommes bénéficiant du congé parental est plus important que le nombre de femmes. Les conditions d'octroi sont certes plus favorables depuis la réforme du congé parental en 2016, et vont de pair avec un changement de mentalité. Une plus grande participation des pères dans les tâches parentales et domestiques est ainsi rendue possible. A noter qu'au niveau des catégories d'âge des personnes concernées, c'est à partir d'un âge de 35 ans que les pères bénéficient plus du congé parental que les mères.

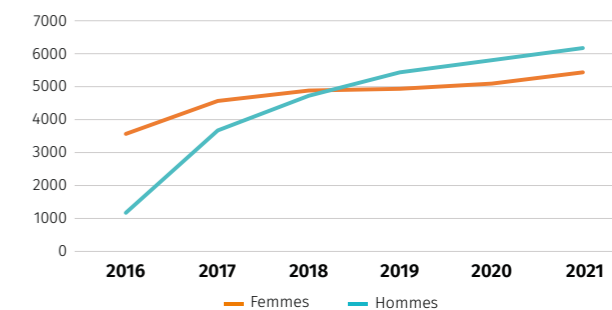


Figure 8 Évolution du nombre de congés parentaux

En rentrant dans le détail, on constate que les femmes bénéficient largement plus du congé parental qui suit immédiatement le congé de maternité, alors que les hommes sont ceux qui bénéficient plus du 2^e congé parental. Le congé parental fractionné à un jour par semaine et fractionné quatre mois est également celui qui est plus préconisé par les hommes que par les femmes. À noter que le nombre total de congés parentaux n'a cessé de croître depuis 2016. Pour comparer, en Belgique, grâce à la mise en place d'une réglementation plus généreuse, la diminution de 1/5^e a également connu un grand succès chez les hommes⁽¹⁵⁾ et il y a largement plus de femmes que d'hommes qui bénéficient d'une interruption de carrière.

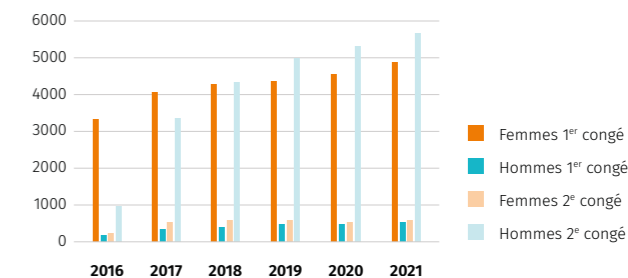


Figure 9 Évolution du nombre de congés parentaux par type

Durée de vie au travail

La durée de vie au travail des femmes est inférieure à celle des hommes. Depuis 2018, elle augmente aussi bien pour les hommes que pour les femmes, l'augmentation étant plus importante pour les femmes que pour les hommes (1,5 années versus 1,1 années). La différence s'explique par la différenciation des carrières et des emplois ainsi que par des parcours de vie différents des femmes et des hommes, notamment une répartition inégale des charges de la vie quotidienne.

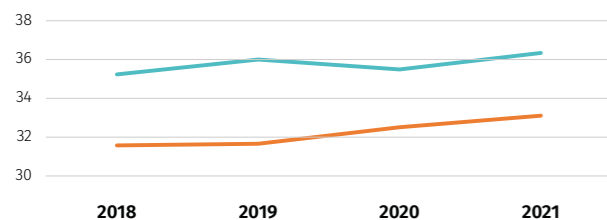


Figure 10 Durée de vie (en années) au travail des hommes et des femmes

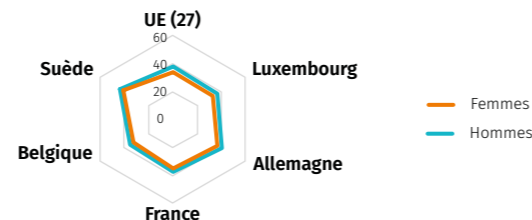


Figure 11 Durée de vie (en années) au travail des hommes et femmes par pays (2021)

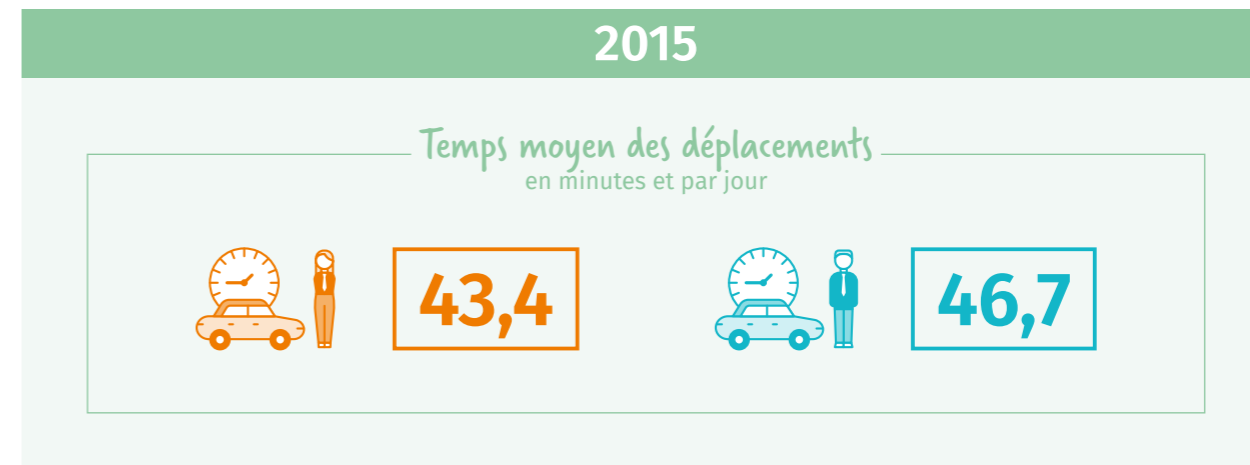
À titre comparatif, dans les pays de l'Union européenne, la durée de vie de travail des hommes (38,2 années) est également supérieure à celle des femmes (33,7 années). Les différences entre pays sont cependant importantes, comme illustré dans la figure 11.

Une tendance similaire est observée quant aux heures de travail mensuelles rémunérées, qui sont en moyenne et sur l'ensemble des activités économiques, 146 heures pour les femmes et 167 heures pour les hommes.



Déplacements domicile/lieu de travail

Un autre aspect de l'équilibre vie professionnelle / vie privée est le temps passé aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail.



Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les hommes acceptent un travail plus distant de leur domicile, tandis que pour les femmes, le critère de la distance impacte davantage le choix de leur emploi. Une autre explication pourrait être le fait que les femmes font moins de trajet lors des heures de pointe, à cause des temps partiels plus fréquents.

Discussion

Bien que les traditions et les rôles sociaux stéréotypés ont tendance à influencer de moins en moins la distribution entre les tâches professionnelles et les tâches domestiques, il faut tout de même retenir que ce sont davantage les femmes qui interrompent leur carrière pour s'occuper des enfants ou membres de famille et la durée de vie au travail est inférieure pour les femmes que pour les hommes. Les chiffres de l'Observatoire ainsi que certaines publications scientifiques en la matière⁽¹⁶⁾ montrent que le conflit entre la vie familiale et la vie professionnelle est un problème perçu différemment par les femmes que par les hommes. Il faudra continuer à veiller au problème de stéréotypes en matière d'emploi et de rôle des hommes et des femmes.

5. ÉDUCATION

L'éducation est un droit. Elle est la clé pour l'accès au marché du travail ainsi que la participation sociale et politique. « L'éducation et la formation ont un rôle essentiel à jouer, à un moment où il est impératif que la société et l'économie européennes deviennent plus cohésives, inclusives, numériques, durables, vertes et résilientes, et que les citoyens trouvent leur épanouissement et leur bien-être personnels en étant prêts à s'adapter à un marché du travail en mutation et à y fonctionner, tout en s'engageant dans une citoyenneté active et responsable »⁽¹⁷⁾.

Une grande partie des inégalités constatées entre femmes et hommes trouvent leur origine dans l'enfance. Le domaine de l'éducation vise à décrire l'égalité entre les femmes et les hommes, filles et garçons tout au long du cursus scolaire – de la petite enfance jusqu'à la formation tout au long de la vie. Le recueil de données et le suivi de son évolution permet de définir les politiques adéquates en la matière pour combler d'éventuelles inégalités et de mesurer les progrès réalisés dans la lutte contre les inégalités entre les genres dans l'éducation.

L'EIGE résume les priorités et objectifs en la matière que l'Union européenne s'est fixés :

- La révision des objectifs du programme de Bologne concernant les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance : une participation d'au moins 96 % des enfants entre l'âge de 3 ans et l'âge du début de l'enseignement primaire obligatoire à des services d'accueil de la petite enfance

- Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030): une priorité doit être accordée sur la question des écarts entre les genres dans l'éducation et la formation
- Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux prévoit, parmi ses trois principaux objectifs, que 60 % des adultes participent chaque année à une formation d'ici 2030.

Les **sources** utilisées pour ce domaine sont :

- EUROSTAT
- OECD
- Institut de statistique de l'Unesco
- STATEC
- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Les **indicateurs** et ventilations dans ce domaine décrivent les volets suivants :

- Participation à l'éducation et à la formation
- Niveau d'éducation
- Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation
- Compétences
- Enseignants

Focus

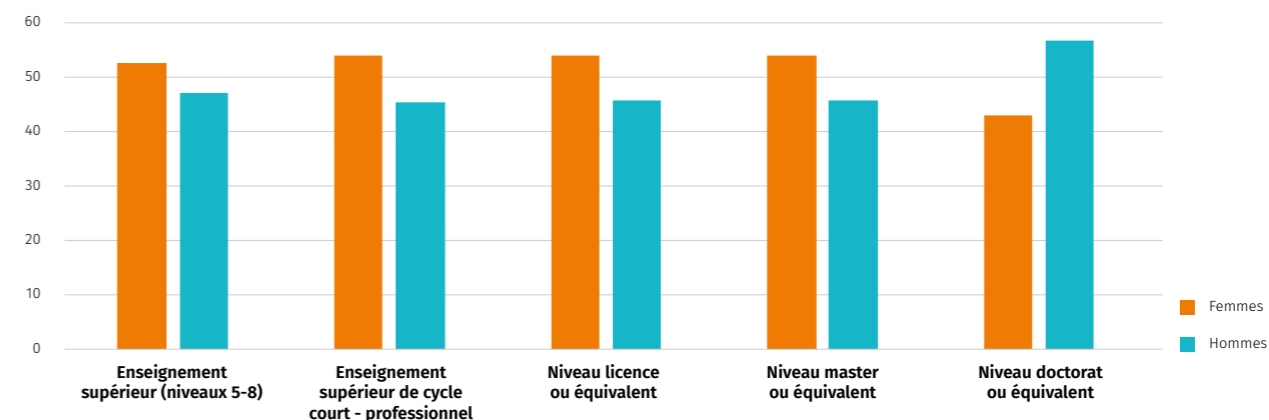


Figure 12 Répartition des étudiant-e-s par niveau d'étude (2020)

La répartition des étudiant-e-s de l'enseignement supérieur par niveau d'étude montre une prévalence des étudiantes à tous les niveaux, à l'exception du niveau doctorat, tendance qui est par ailleurs stable depuis 2016. Hormis la spécialisation par doctorat, les chiffres devraient donc logiquement se traduire par une augmentation de femmes occupant des emplois de qualité. On observe effectivement au niveau du revenu que les jeunes femmes sont mieux payées que les jeunes hommes, ce qui laisse supposer que les jeunes femmes d'aujourd'hui occupent des positions de bonne qualité (chapitre sur le Revenu).

Répartition par domaine d'étude

Vu par domaine d'étude de l'enseignement supérieur, on constate que certains domaines attirent plus de femmes (p.ex. l'éducation, les sciences sociales, les lettres et arts), alors que d'autres attirent plus d'hommes (comptabilité et fiscalité, ingénierie, technologies de l'information et de la communication). Dans d'autres domaines, comme l'économie ou encore les sciences politiques, on observe peu de ségrégation. La sous-représentation des femmes dans l'éducation des sciences STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) explique la ségrégation ultérieurement observée au niveau du monde professionnel, alors que ces emplois sont souvent considérés comme les emplois de l'avenir.

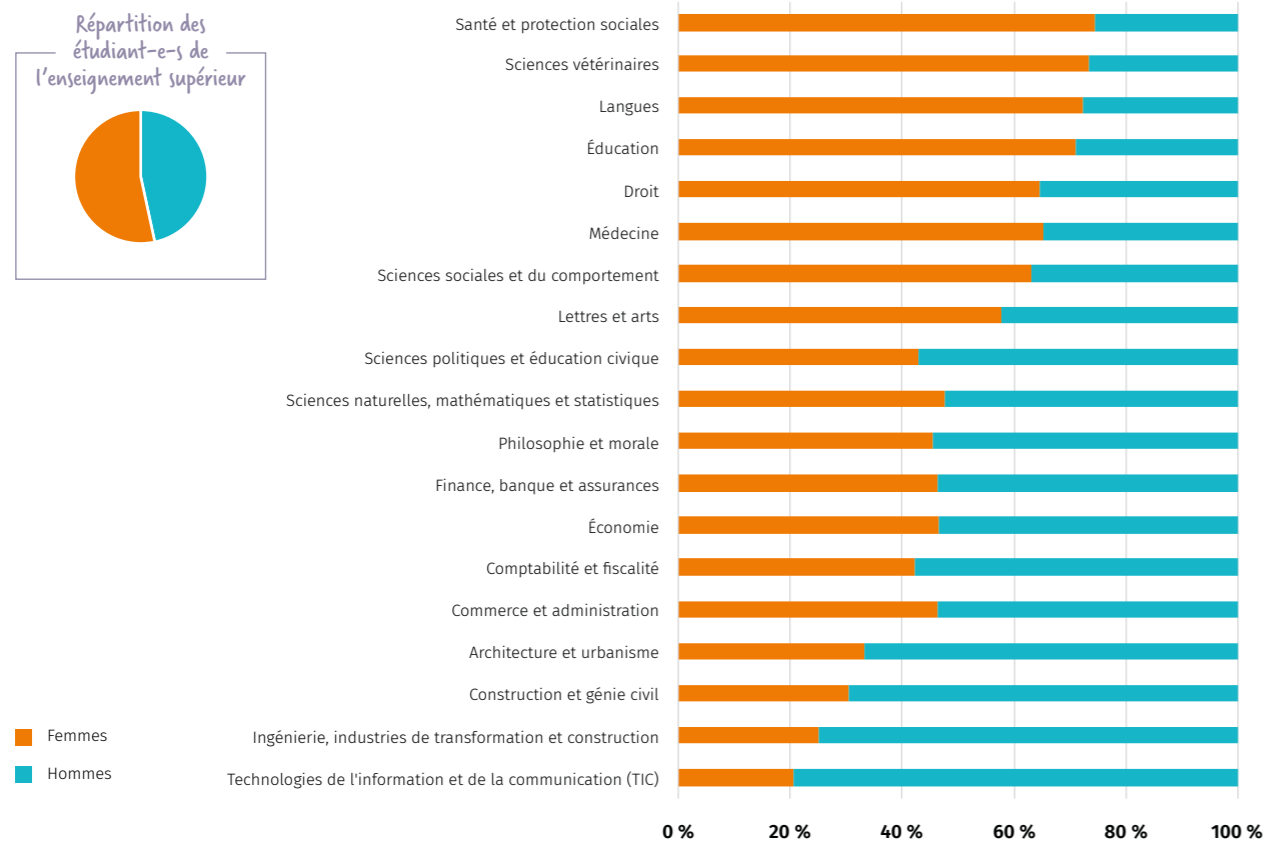


Figure 13 Répartition des étudiant-e-s de l'enseignement supérieur par domaine d'étude (2020)

Maîtrise de certaines branches

Les résultats de l'étude PISA montrent des différences au niveau de la maîtrise des jeunes de 15 ans en lecture, en mathématiques et dans les sciences. En effet, la maîtrise est davantage insuffisante auprès des garçons en ce qui concerne la lecture et les sciences, alors que l'inverse est le cas pour les mathématiques.

Taux de participation

En ce qui concerne le taux de participation à l'éducation et à la formation formelles et non-formelles, il est légèrement plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Cette disparité se confirme également lorsque les chiffres sont rapportés par âge. Le taux est plus élevé au Luxembourg qu'en moyenne en Union européenne.

Décrochage scolaire

Quant au décrochage scolaire en 2021, il était plus élevé pour les garçons que pour les filles, celui des filles n'étant cependant pas négligeable et en augmentation depuis 2017. L'indicateur montre la proportion de la population âgée de 18 à 24 ans.

Par rapport aux 27 pays de l'Union européenne, le décrochage scolaire des garçons est moins élevé au Luxembourg, tandis que celui des filles est plus élevé qu'en UE. L'écart lié au genre se reproduit dans les autres pays, mais est très variable d'un pays à l'autre.

Pourcentage des jeunes de 15 ans ayant une maîtrise insuffisante en lecture, en mathématiques et en sciences

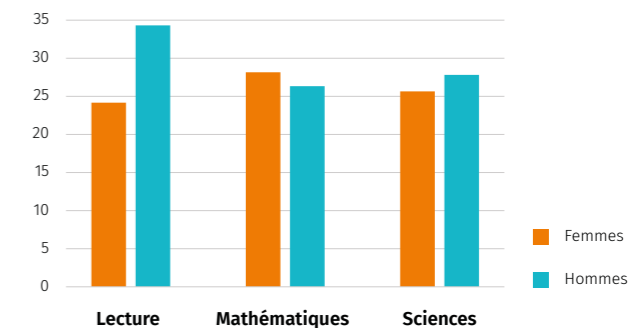
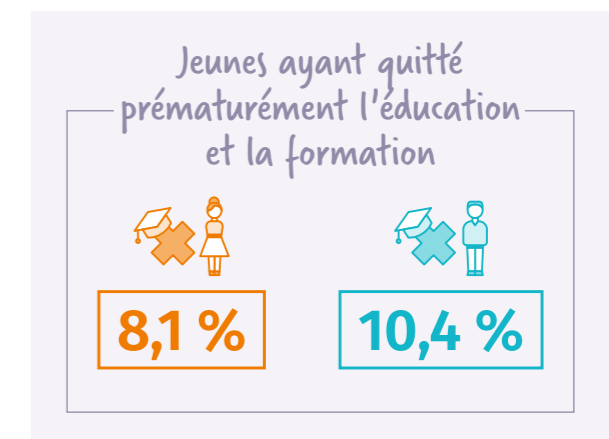


Figure 14 Maîtrise en lecture, mathématiques et sciences (2018)



Compétences en TIC

Pour ce qui est des compétences en technologies de l'information et de la communication (TIC), l'analyse d'une compétence spécifique (particuliers ayant des compétences numériques générales plus avancées, particuliers ayant des compétences plus avancées en résolution de problèmes) en fonction de l'âge indique une inversion de la disparité des genres : pour les jeunes de 16 à 19 ans, le pourcentage de femmes ayant les compétences mentionnées est supérieur à celui des hommes, alors que si on étend la catégorie d'âge au-delà de 20 ans, notamment par exemple, pour les particuliers entre 16 et 74 ans, le pourcentage des hommes est supérieur à celui des femmes.

Particuliers ayant des compétences numériques générales plus avancées

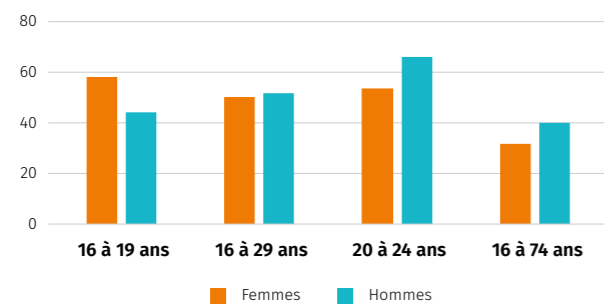


Figure 15 Particuliers avec compétences numériques générales plus avancées (2019)

Particuliers ayant des compétences plus avancées en résolution de problèmes

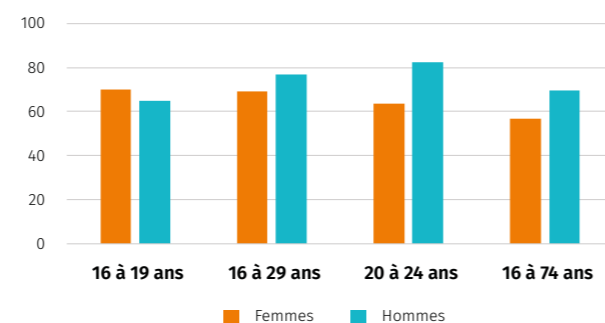


Figure 16 Particuliers avec compétences plus avancées en résolution de problème (2019)

Par ailleurs, les données sur l'acquisition des compétences dans les TIC montrent que les hommes sont plus enclins ou plus encouragés à suivre des formations pour améliorer les compétences relatives à l'utilisation d'ordinateurs, de logiciels ou d'applications, que ces formations soient payées par eux-mêmes ou par leur employeur.

Enseignant-e-s

Les enseignants sont plutôt féminins dans l'enseignement fondamental et secondaire, et plutôt masculins dans l'enseignement post-secondaire non-supérieur et dans l'enseignement supérieur.

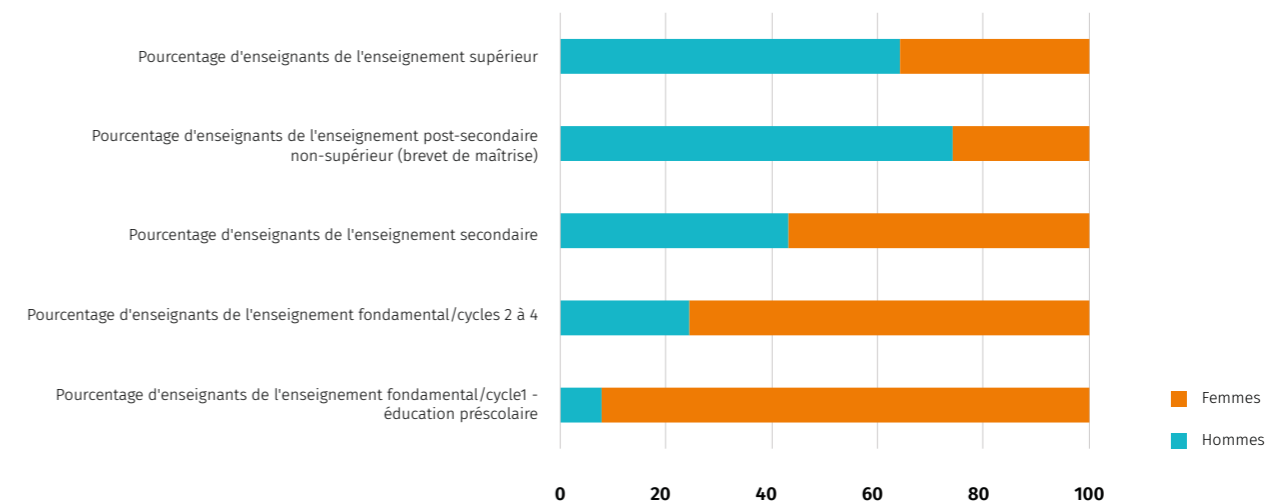


Figure 17 Enseignant-e-s par niveau d'éducation (2020)

Discussion

Les différences observées pour les données du domaine de l'éducation sont certes dues, du moins en partie, aux stéréotypes de genres. Ceux-ci ne conduisent pas seulement à l'expression précoce de préférences, d'auto-évaluations et de compétences différentes chez les filles et les garçons. Ces différences précoces s'accumulent avec le temps et peuvent se répercuter sur l'ensemble du parcours éducatif et professionnel. Le personnel éducatif doit être rendu attentif à ces stéréotypes par le biais de formations, afin qu'il encourage filles et garçons de la même façon dans le but de contribuer davantage à l'égalité dans l'éducation. Une attention particulière est à donner au matériel pédagogique qui doit être sensible à la thématique du genre.

Toutes les parties prenantes (personnel éducatif, élèves et étudiants, parents) doivent reconnaître les divergences, acquérir une compréhension en matière du genre et s'engager contre les stéréotypes de genre ainsi que contre le sexisme.

6. REVENU

Le domaine du revenu mesure les inégalités au niveau des ressources financières, ainsi que la situation économique des femmes et des hommes. Si le Luxembourg se situe très bien pour le « gender pay gap », l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, ce n'est pas le cas pour le « gender pension gap », l'écart de pension entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi un suivi de la situation économique des femmes et des hommes dans le contexte d'un risque de pauvreté s'avère indispensable.

Les **sources** utilisées pour ce domaine sont :

- > EUROSTAT
- > STATEC

Les **indicateurs** et ventilations couvrent les sujets suivants :

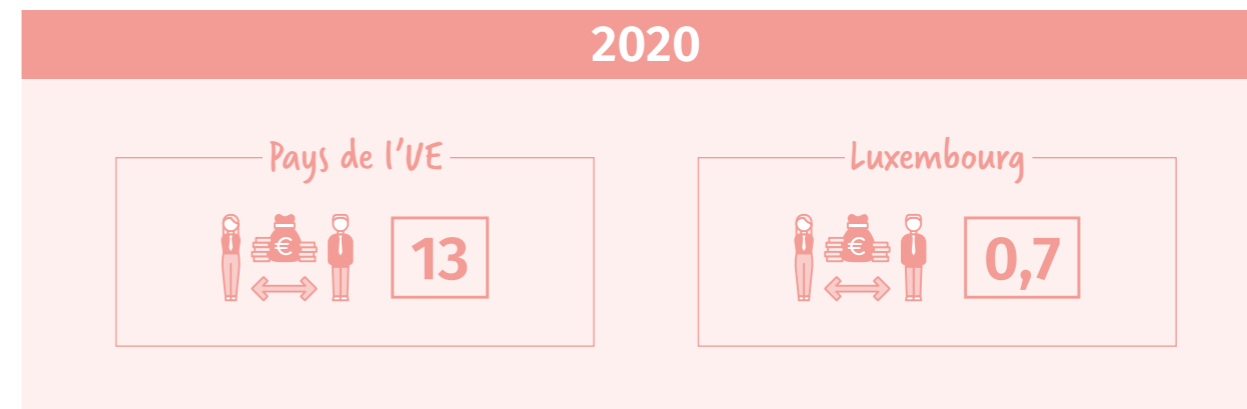
- > Salaires
- > Revenus

Les salaires sont décrits par l'écart de rémunération basé sur le salaire horaire moyen ainsi que par les salaires annuels, mensuels et horaires.



Écart de rémunération

L'écart de rémunération mesure la différence entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés et des femmes salariées en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes salariés.



L'écart a diminué dans la plupart des pays de l'Europe ces dernières années, le rapprochement entre les salaires horaires des femmes et ceux des hommes ayant néanmoins été particulièrement important et rapide au Luxembourg (STATEC).

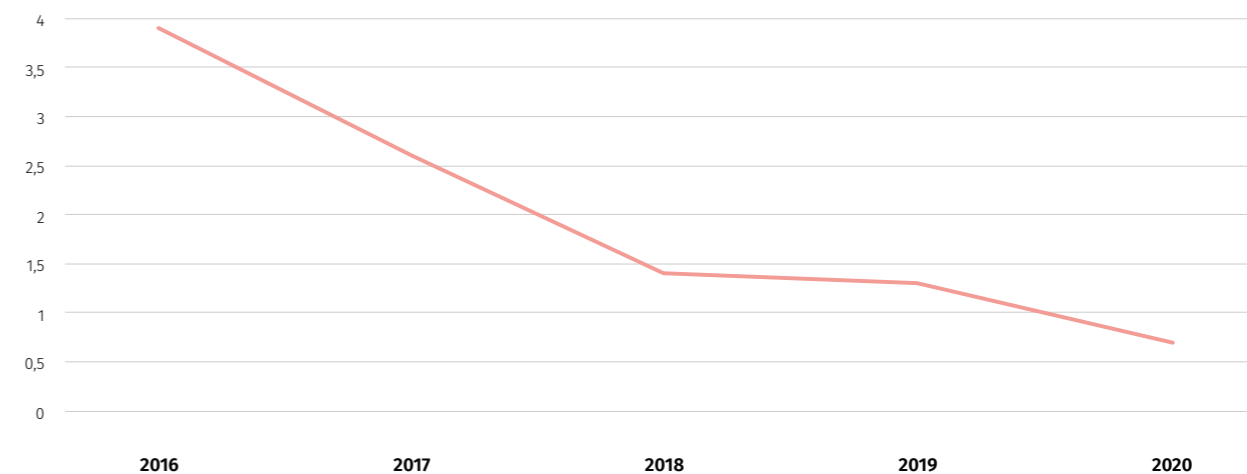
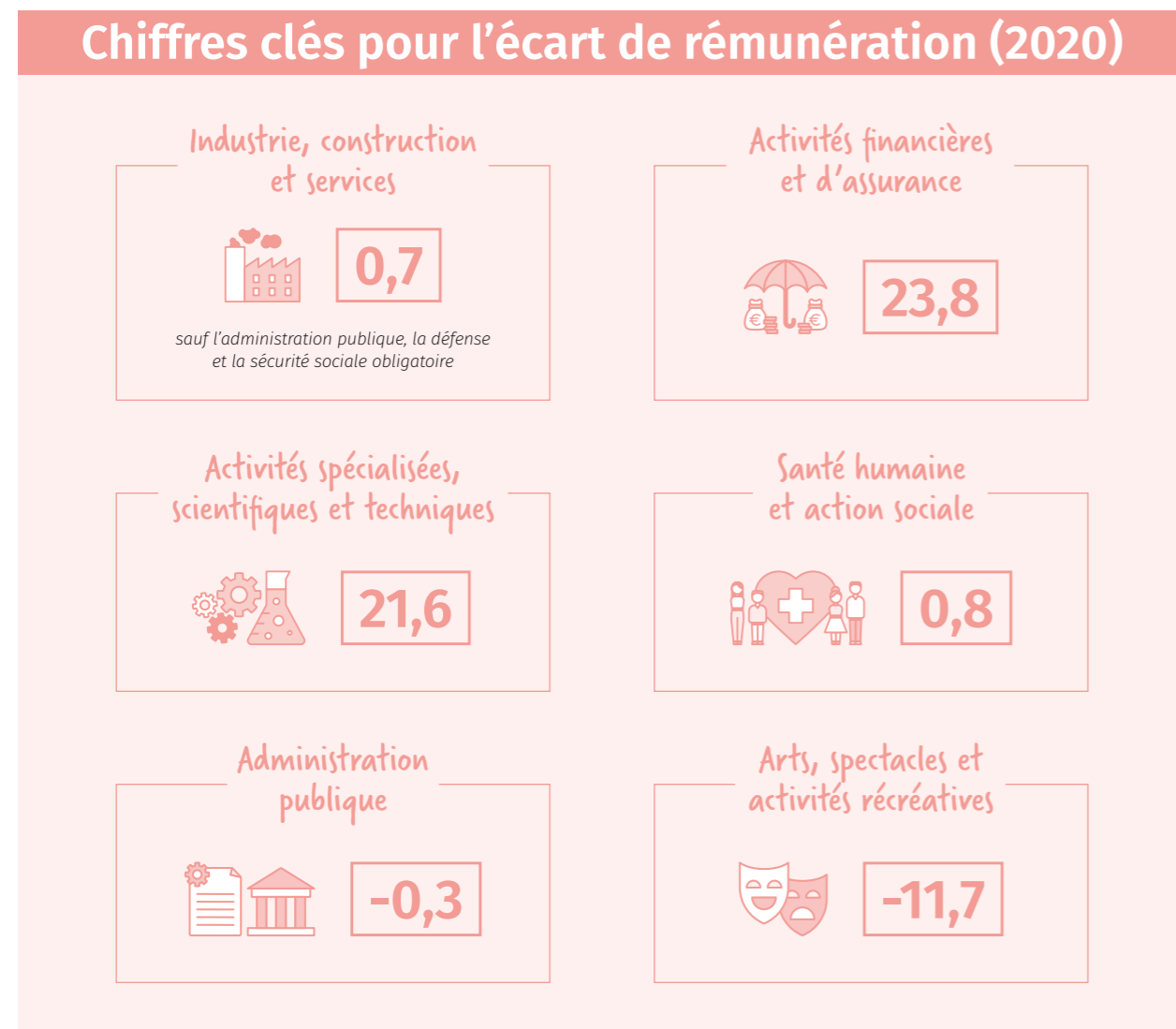


Figure 18 Écart de rémunération entre hommes et femmes

Vu par domaine d'activité, les écarts de rémunération peuvent cependant varier fortement : ainsi l'écart est très important (en faveur des hommes) dans les domaines des activités financières et d'assurance, ainsi que dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, mais faible dans les domaines de la santé humaine et de l'action sociale ainsi que dans l'administration publique. L'écart est même négatif (en faveur des femmes) dans les domaines art, spectacles et activités récréatives ainsi que dans le domaine de la construction.

Chiffres clés pour l'écart de rémunération (2020)



L'évolution au cours du temps indique certaines fluctuations au niveau des écarts qui augmentent ce qui laisse présager que les progrès accomplis doivent être surveillés constamment.

L'écart de rémunération varie aussi en fonction de l'âge : en 2018, l'écart de rémunération est négatif (en faveur des femmes) jusqu'à la classe d'âge de 35 à 44 ans, et vire au positif dans des classes d'âges plus élevées. Les jeunes femmes, souvent plus diplômées, ont donc des salaires plus élevés que les hommes, reflétant un niveau d'études supérieur pour les jeunes femmes. L'écart de rémunération s'accroît avec l'âge tout au long de la carrière, avec l'augmentation des obligations familiales, alors qu'il est faible lorsque les femmes entrent sur le marché du travail. Selon le STATEC, l'âge à partir duquel le salaire moyen horaire des hommes est supérieur à celui des femmes, augmente ; il était en effet de 35 ans en 2010, et serait précisément de 40 en 2018.

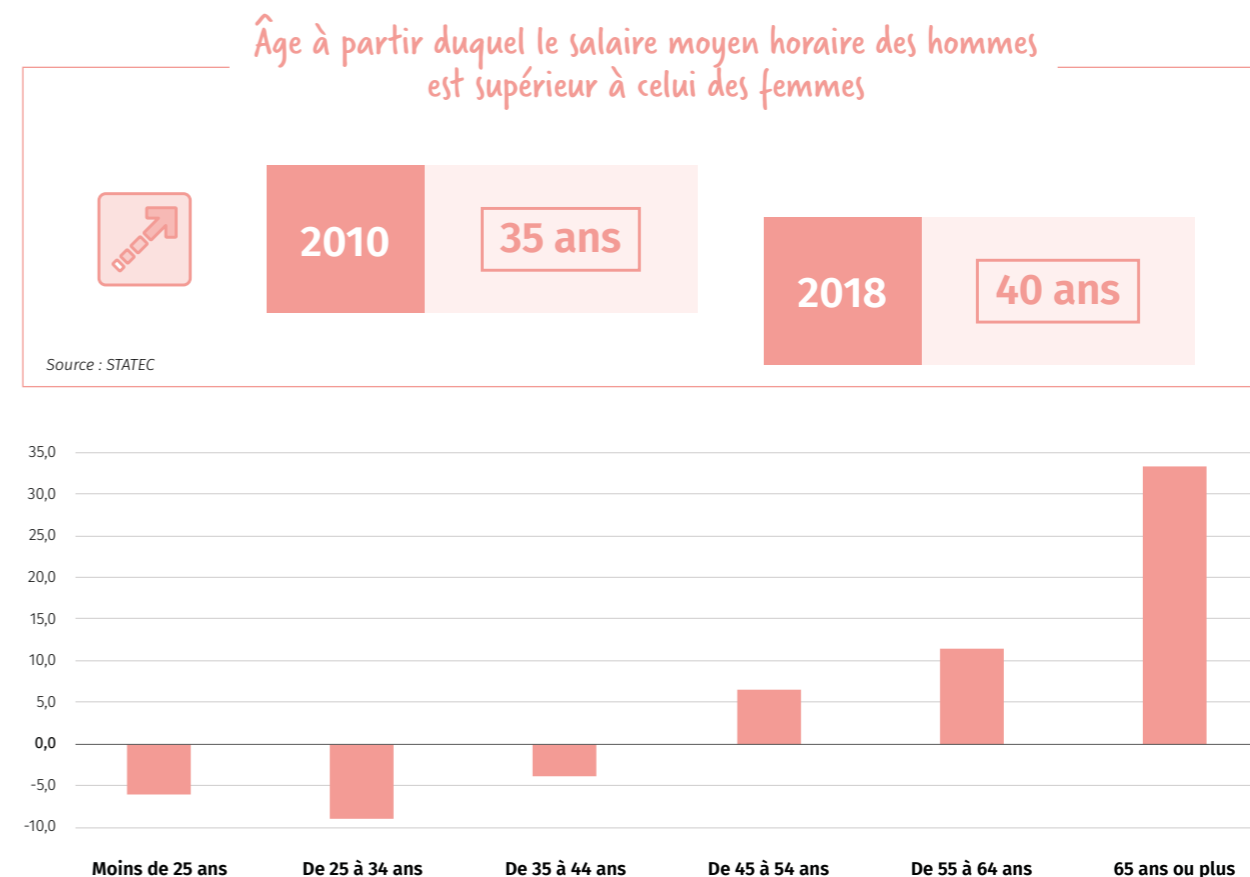


Figure 19 Écart de rémunération en fonction de l'âge (2018)

Salaire annuel moyen et salaire mensuel moyen

Les chiffres sur les salaires annuels donnent lieu à plusieurs observations intéressantes par opposition à l'écart de rémunération basé sur le salaire horaire :

- **Les bonis annuels moyens des femmes sont inférieurs à ceux des hommes**
- **Le salaire annuel moyen des femmes est inférieur à celui des hommes**
- **Le salaire annuel médian des femmes est supérieur à celui des hommes**

Le fait qu'une frange importante d'hommes aient des salaires très élevés, tire la moyenne des salaires vers le haut. Cette moyenne est fortement influencée par les bonis qui sont plus élevés d'environ 30 % pour les hommes par rapport aux femmes. Il est intéressant de mentionner que d'après le STATEC, le pourcentage d'hommes et de femmes bénéficiant d'un bonus est semblable, alors que les montants ne le sont pas. Quant à la médiane, plus de la moitié des femmes gagnent plus que 52.063 EUR, alors que plus de la moitié des hommes gagnent plus que 47.019 EUR.

Par secteur d'activité économique, les constats sont semblables à ceux faits pour l'écart de rémunération. Les salaires annuels moyens des hommes sont généralement plus élevés que ceux des femmes, sauf pour le secteur de la construction et le secteur Art, spectacles et activités récréatives. Les écarts sont les plus importants (> 30 %) dans le secteur des activités financières et d'assurance et dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, ce qui est par ailleurs le cas dans la majorité des états membres de l'UE.

La disparité homme / femme pour le salaire annuel varie en fonction de l'âge. Si le salaire annuel des femmes âgées de 50 ans et plus est inférieur à celui des hommes, l'inverse est le cas pour les femmes âgées de moins de 30 ans.

	Hommes	Femmes
Moins de 30 ans	39.953	43.834
De 30 à 49 ans	67.216	65.013
50 ans et plus	81.988	68.025

Table 2 Salaire annuel moyen (en EUR, 2018)

Le salaire annuel moyen est également influencé par la présence ou non d'une convention collective. Ainsi, en l'absence d'une convention collective, les salaires annuels moyens des femmes représentent 76 % de ceux des hommes ; en revanche, en présence d'un accord au niveau des salaires, les salaires des hommes et des femmes sont plus rapprochés.

Vu par type d'emploi, il ressort clairement que les différences entre hommes et femmes au niveau salaire annuel moyen sont les plus élevées pour les emplois de directeurs, cadres et gérants.

Comme pour le salaire annuel moyen, le salaire mensuel moyen des hommes est supérieur à celui des femmes, tandis que le salaire médian mensuel des femmes est supérieur à celui des hommes. Au niveau des secteurs d'activité économique, les constats sont similaires à ceux pour le salaire annuel moyen. On observe que depuis 2010, les écarts entre les salaires mensuels moyens des hommes et des femmes ont diminué.

Discussion

L'égalité salariale entre hommes et femmes a fait des progrès très importants au Luxembourg pour en arriver à un écart de rémunération de 0,7 % en 2020 tandis que l'écart de rémunération en UE est de 12,7 %. Que le Luxembourg se positionne ainsi montre que le marché de l'emploi luxembourgeois est atypique. Une cause potentielle des différences restantes pourrait être le temps partiel et son influence négative sur l'accès à l'emploi, les augmentations de salaire et progressions de carrière.

L'écart de rémunération compare des salaires horaires moyens, et non des salaires pour un travail identique. En 2016, le Luxembourg s'est doté d'une loi pour ancrer l'égalité de salaire (salaire égal à travail de valeur égale) entre femmes et hommes dans le Code du travail. Les inégalités ont été élevées au rang d'infraction rendant les auteurs passibles d'amende. La discrimination salariale reste pourtant difficile à quantifier.

Comme le précise le STATEC, l'écart de rémunération faible s'explique entre autres par un niveau d'éducation moyen des femmes supérieur à celui des hommes, ainsi que par la forte présence des femmes dans des branches d'activité avec des salaires relativement élevés⁽¹⁸⁾. La Commission précise de même qu'un écart de rémunération faible s'observe dans des pays où le taux d'emploi des femmes est plus faible par rapport aux hommes, mais où des femmes ayant un potentiel de rémunération plus élevé (i.e. plus éduquées) s'intègrent mieux sur le marché du travail⁽¹¹⁾.

Synthèse des faits présentés

- Les chiffres pour la violence domestique évoluent dans différentes directions : les interventions policières ont légèrement diminué, le nombre de victimes et le nombre d'auteurs qui se présentent à un service d'assistance augmentent
- Le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes. Il y a une forte ségrégation en fonction du secteur d'activités
- Le travail à temps partiel est majoritairement pris par les femmes
- Le « plafond de verre » continue à affecter les femmes : elles sont sous-représentées dans les conseils d'administration des grandes sociétés cotées
- Le taux des femmes représentant l'État dans les conseils d'administration des établissements publics est 41 %
- Les bourgmestres sont majoritairement des hommes, il y a uniquement 16 % de femmes
- Les femmes interrompent davantage leur carrière pour la garde d'enfants
- Sans considération du type de congé parental, les hommes en bénéficient plus que les femmes
- Il y a une prévalence des étudiants féminins à tous les niveaux de l'enseignement supérieur, à l'exception du niveau doctorat
- Les femmes sont sous-représentées dans les études en technologies de l'information et de communication
- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, basé sur le salaire horaire moyen, tend vers 0. Des différences persistent au niveau du salaire annuel, dans lequel découlent les bonis

Perspectives

L'année 2023 sera marquée par le rajout du domaine de la santé, ce qui finalisera la structure initialement visée de l'Observatoire.

Mise à part la nécessité de la mise à jour annuelle des indicateurs existants, un développement continu de l'Observatoire est prévu par le rajout de nouveaux indicateurs ou domaines. D'ores et déjà, divers développements sont envisagés, p.ex. dans les domaines du secteur financier, du sport, de la pauvreté, du climat et du développement durable, de la digitalisation, de la recherche ou de la presse, pour ne citer que quelques pistes en cours d'investigation.

L'Observatoire compte également améliorer en continu son site web afin de faciliter la navigation et la visibilité des données.

Le développement de ses canaux de communication est également prévu. L'Observatoire compte investir p.ex. dans l'élaboration de fiches descriptives thématiques facilitant de véhiculer des messages au public.

Finalement, l'Observatoire se veut être un Observatoire de l'Égalité entre les genres et compte réaliser une étude de faisabilité pour l'intégration de tous genres dans la structure de données.

Références

- (1) <https://www.eurofound.europa.eu/fr/topic/gender-equality>
- (2) Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes (2020-2025). Communication CE
- (3) www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2022/09/press-release-achieving-full-gender-equality-is-still-centuries-away-warns-the-united-nations-in-a-new-report
- (4) <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
- (5) <https://www.oecd.org/fr/parite/donnees/>
- (6) McKinsey (2015). The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth
- (7) Eurofound and EIGE (2021). Upward convergence in gender equality: How close is the Union of Equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- (8) www.violence.lu
- (9) Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes (2011). Série des Traités du Conseil de l'Europe
- (10) STATEC (2022). Regards No 5. 07/22
- (11) <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>
- (12) <https://liser.elsevierpure.com/en/publications/gender-differences-in-attitudes-towards-covid-19-and-sanitary-mea>
- (13) Burri and Aune (2013). Sex Discrimination In Relation To Part-Time And Fixed-Term Work. European Commission Directorate-General for Justice
- (14) <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
- (15) Rapport Onem (2012). https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2014/Conge_Parental/FR.pdf
- (16) Pacem (2022). Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception. Sustainability, 357
- (17) Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (2021)
- (18) STATEC (2023). Statnews No 13. Écart salarial entre hommes et femmes
- (19) https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Liste des figures et tableaux

- Figure 1** Nombre d'interventions policières et nombre d'auteurs soumis à une expulsion 24
- Figure 2** Nombre total de victimes signalées de violence domestique 24
- Figure 3** Nombre de personnes se rendant au service prenant en charge les auteurs de violence domestique 25
- Figure 4** Part des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi par secteur d'activité (2022) 29
- Figure 5** Taux d'emploi à temps partiel par secteur d'activité (2018) 30
- Figure 6** Pourcentage des femmes dans les conseils d'administration des grandes sociétés cotées 34
- Figure 7** Nombre d'hommes et de femmes (en milliers de personnes) avec interruption de carrière pour la garde d'enfants par durée d'absence (2018) 37
- Figure 8** Évolution du nombre de congés parentaux 37
- Figure 9** Évolution du nombre de congés parentaux par type 37
- Figure 10** Durée de vie (en années) au travail des hommes et des femmes 38
- Figure 11** Durée de vie (en années) au travail des hommes et femmes par pays (2021) 38
- Figure 12** Répartition des étudiant-e-s par niveau d'étude (2020) 41
- Figure 13** Répartition des étudiant-e-s de l'enseignement supérieur par domaine d'étude (2020) 42
- Figure 14** Maîtrise en lecture, mathématiques et sciences (2018) 43
- Figure 15** Particuliers avec compétences numériques générales plus avancées (2019) 44
- Figure 16** Particuliers avec compétences plus avancées en résolution de problème (2019) 44
- Figure 17** Enseignant-e-s par niveau d'éducation (2020) 45
- Figure 18** Écart de rémunération entre hommes et femmes 47
- Figure 19** Écart de rémunération en fonction de l'âge (2018) 49

Liste des tableaux

- Table 1** Nombre d'hommes et de femmes dans les positions de prise de décision (2022) 33
- Table 2** Salaire annuel moyen (en Euro, 2018) 50

**MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

6A, boulevard Roosevelt
L-2921 Luxembourg

www.mega.public.lu

