



Comité du Travail Féminin

Bilan des mesures prévues et réalisées du Gouvernement en matière d'emploi féminin et de politique à l'égalité entre femmes et hommes au cours de la période gouvernementale 2004-2008

Suivant l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 27 novembre 1984 portant création d'un comité du travail féminin, le comité étudie, notamment de sa propre initiative, toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelles des femmes.

Contexte

Dans sa déclaration gouvernementale du 4 août 2004, le Gouvernement a confirmé son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes.

Le Luxembourg qui a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), a complété le rapport national CEDAW par un plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes qui a été adopté par le Gouvernement en 2006. Par l'établissement d'un plan national d'égalité des femmes et des hommes, « le Gouvernement a développé une stratégie politique et s'est donné les moyens d'analyse et d'évaluation des mesures envisagées pour être réalisées pendant la période de 2006 à 2008. » (http://www.mega.public.lu/actualites/actu_min/2006/03/seminaire_egalite060306/index.html)

A la fin de la période gouvernementale 2004-2009, le Comité du Travail Féminin a jugé nécessaire de procéder à l'analyse des mesures retenues par le plan national d'égalité en matière d'emploi féminin pour les comparer aux actions politiques réalisées dans les domaines respectifs pendant la période 2004 à 2008.

Le plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes prévoit la réalisation d'un certain nombre de mesures qui constituent en partie des éléments d'autres plans d'action

nationaux, comme par exemple le plan national pour l'innovation et pour le plein emploi ou le plan d'action pour l'inclusion sociale.

Les mesures reprises par le plan d'action national d'égalité se basent sur les 12 thèmes de la Plate-forme d'action de Pékin. Les thèmes suivants retiennent des mesures qui concernent ou influencent soit directement soit indirectement l'emploi féminin :

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

Avant de procéder à l'analyse des mesures proposées et réalisées, le CTF aimerait encore rappeler la méthode de travail prévue pour la mise en œuvre du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes.

Selon la méthode projetée, la mise en œuvre du plan se fait en quatre étapes par les ministères :

1. analyse de la situation (percevoir et d'analyser les différences et les inégalités entre les genres)
2. définition des objectifs à atteindre (formuler et fixer les objectifs concrets et vérifiables en matière de politique d'égalité des femmes et des hommes)
3. transposition des mesures (définition des programmes et des projets qui mènent à la réalisation de ces objectifs)
4. évaluation (évaluation des résultats et des progrès sur base d'indicateurs)

Le CTF considère cette méthode de travail en étapes pour la mise en œuvre du plan national d'égalité en principe comme systématique et effective. Toutefois, le CTF insiste davantage sur la nécessité d'une sensibilisation plus forte et d'une formation obligatoire des fonctionnaires des ministères chargés de la mise en œuvre dudit plan d'action national d'égalité et des autres plans d'action nationaux, mais également des partenaires sociaux. Seuls des acteurs et actrices sensibilisés auront le réflexe d'intégrer la dimension du genre dans les mesures politiques.

Analyse des thèmes de la Plate-forme de Pékin relatifs à l'emploi féminin

1. La pauvreté et la lutte contre l'exclusion sociale

Nuptialité et divortialité 1980 - 2007 (source STATEC)

Spécification	Mariages	Divorces
Année		
1980	2,149	582
1990	2,312	759
1995	2,079	727
2000	2,148	1,030
2005	2,032	1,046
2006	1,948	1,182
2007	1,969	1,106

Le Comité du Travail Féminin attire l'attention sur l'évolution des taux de nuptialité et de divortialité. Malgré une légère baisse du taux de divortialité plus de 60% en 2006 à 56% en 2007, le nombre de familles monoparentales ne cesse d'augmenter. Ces familles se voient souvent confrontées à des problèmes économiques, surtout en ce qui concerne l'accès des femmes divorcées, ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle, aux pensions de vieillesse.

Le CTF rappelle ses avis du 30 mars 2001 en matière de l'individualisation des droits et du 21 décembre 2006 en matière de la réforme du divorce dans lesquels il plaide pour un système de sécurité sociale qui permet la constitution de droits personnels. Dans son avis du 30 mars 2001, le CTF avait retenu trois principes de base pour un tel système de sécurité sociale :

- tout système devrait s'attacher à favoriser, ou du moins à ne pas décourager l'activité professionnelle des femmes
- il faut viser une consolidation du système de protection sociale
- un système basé sur l'individualisation consistant un revirement majeur pour notre société, des mesures transitoires devraient d'office être envisagées

A titre d'exemple, le partage obligatoire des droits à pension en cas de divorce pourrait constituer une telle mesure exclusivement transitoire en ce qui concerne le troisième principe.

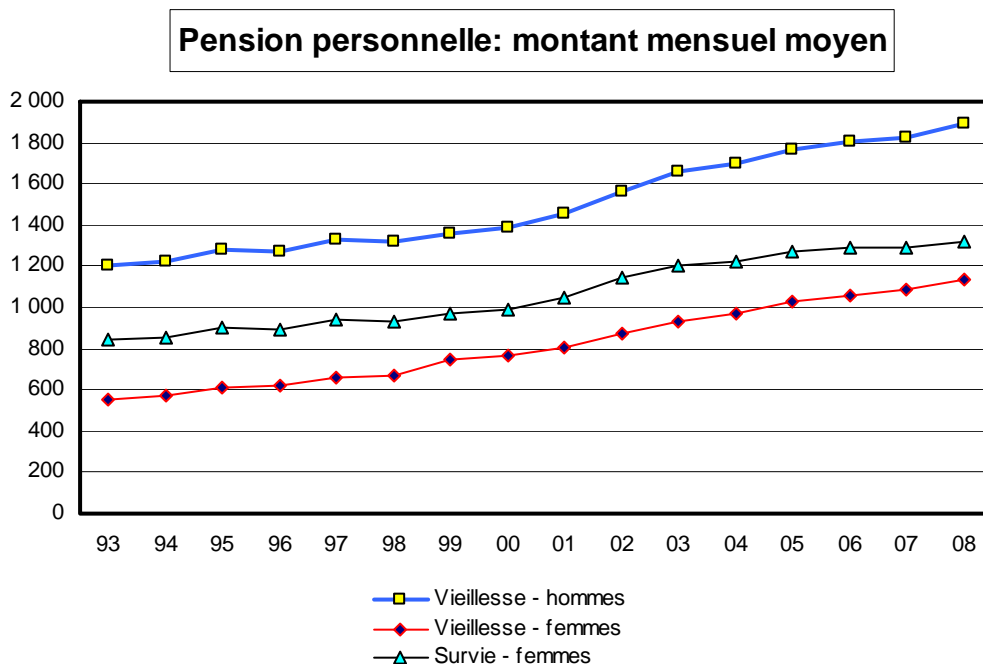
Dans son avis du 21 décembre 2006 en matière de réforme du divorce, le CTF a rendu attentif sur « le fait de conférer un caractère indemnitaire à la pension alimentaire risque de donner l'illusion que, même en cas de dissolution, le mariage constitue une garantie de subsistance indépendamment de toute activité professionnelle » et il a plaidé pour une responsabilisation des individus. En outre, le CTF a regretté l'accroissement des problèmes relevant de la liquidation de la communauté.

Le graphique suivant (source : IGSS) représente l'évolution du niveau moyen des pensions personnelles en cours de paiement

1892,57 € pour les pensions de vieillesse - hommes,

1136,14 € pour les pensions de vieillesse femmes,

1321,24 pour les pensions de survie - femmes.



Ces

montants moyens considèrent la totalité des pensions du régime unique et ainsi comprennent aussi toutes les pensions partielles.

Entre 2000 et 2007, le taux de croissance du montant moyen des diverses pensions est le suivant :

Pension personnelle hommes	3,9%
Pension personnelle femmes	4,8%
Pension de survie femmes	3,7%

(Source rapport IGSS, page 205)

Le CTF remarque que malgré la différence entre les taux de croissance des différents types de pensions, les pensions personnelles des femmes en montant absolu restent toujours en deçà aussi bien des pensions de survie que des pensions payées aux hommes. Combinée aux répercussions de l'écart de salaire entre femmes et hommes, cette évolution du taux ne devrait pas connaître de réel changement et l'écart entre les pensions personnelles hommes et pensions personnelles femmes subsistera, sauf intervention politique volontariste (voir mesures à l'encontre des agricultrices et agriculteurs).

Les actions ciblées, telles que des actions de sensibilisation à l'affiliation continuée de l'assurance pension ou l'adaptation de la législation relative au travail en général (y inclus la sécurité sociale) à l'évolution de la société, afin de favoriser une augmentation du taux d'activité féminin permettent à long terme aux femmes d'accéder à des pensions suffisantes.

Le CTF voudrait rappeler qu'il avait proposé en 2006 de faire un bilan des mesures visant la constitution de droits personnels dans la sécurité sociale et, le cas échéant, de faire des propositions de futures réformes dans le système de la sécurité sociale et des allocations familiales, réformes se basant sur une politique d'égalité entre femmes et hommes. e Revenu Minimum Garanti

Le rapport 2007 du SNAS (Service National d'Action Sociale) confirme que les femmes cheffes de famille monoparentale sont largement représentées parmi les bénéficiaires du revenu minimum garanti.

Femmes cheffes de familles monoparentales et bénéficiaires du revenu minimum garanti

Source : Composition des ménages chefs SNAS au 31.12.2007)

	Attributaire		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
1 adulte sans enfant	2231	2239	4470	59,96%
1 adulte avec 1 ou plusieurs enfants	1244	127	1371	18,39%
2 adultes sans enfant	170	478	648	8,69%
2 adultes avec 1 ou plusieurs enfants	291	577	868	11,64%

3 adultes et plus sans enfant	13	11	24	0,32%
3 adultes et plus avec enfants	7	21	28	0,38%
Autres	21	25	46	0,62%
TOTAL:	3977	3478	7455	100,00%

Sans aller dans les explications des mécanismes qui aboutissent à cette « ségrégation », il faut relever qu'il est néfaste de voir grandir des enfants dans un contexte d'aide sociale.

Avance et recouvrement par le Fonds National de Solidarité de pensions alimentaires sur base de la loi du 26 juillet 1980

Suivant le rapport du Fonds National de Solidarité, « ...au 31 décembre le nombre des allocataires se montait à 297 contre 272 à la fin de l'exercice précédent. 122 affaires ont été refusées ou suspendues, 7 sont en suspens et 130 sont en réexamen. Compte tenu du recouvrement de pensions qui atteint 43.358,90 € et des restitutions s'élevant au montant de 45.435,59 €, la charge est de 1.428.954,22 € pour 2007. Les frais de recouvrement (10%) des pensions effectivement récupérées s'élèvent à 4.335,89 €.... ».

Non seulement que la femme cheffe de famille monoparentale doit faire et payer toutes les démarches demandées avant de pouvoir se voir avancer la pension alimentaire. Plus est, au cas où elle « revient à meilleure fortune » c'est encore elle qui doit rembourser les sommes qui lui ont été avancées.

En ce qui concerne les modes de garde d'enfants et d'autres personnes, le CTF renvoie au chapitre relatif au monde économique.

2. Éducation et formation

Le Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes prévoit six mesures dans le domaine de l'éducation et de la formation.

Une grande importance y est accordée à l'intégration de la dimension du genre, ce tant dans les politiques que dans les actions d'éducation et de formation et les actions de développement des écoles. Le CTF ne peut que soutenir cette approche. Il semblerait toutefois que la transposition concrète et effective pose problème.

En effet, le CTF constate que les diverses lois adoptées durant ces dernières années dans le domaine de l'éducation et de la formation n'intègrent pas clairement la dimension du genre. Dans le domaine de l'éducation, ni le projet de loi concernant le personnel de l'enseignement

fondamental, ni celui portant organisation de l'enseignement fondamental ne font référence au principe de l'égalité entre femmes et hommes.

Il en va de même pour ce qui est de la loi du 19 novembre 2008 portant modification du Code du Travail pour ce qui est de la formation professionnelle continue.

Seule la loi du 30 décembre 2008 portant notamment réforme de la formation professionnelle indique la promotion de l'égalité des femmes et des hommes parmi ses objectifs. Elle dispose également que, dans le cadre de l'exercice de sa mission, le comité à la formation professionnelle favorisera « *une meilleure adéquation entre les objectifs de la formation professionnelle et les besoins des différents secteurs de l'économie en tenant compte des différences entre les femmes et les hommes* ». Le CTF regrette vivement que son avis du 13 septembre 2005 sur l'avant-projet de loi afférent n'ait pas été pris en considération.

3. Le monde économique

3.1. Le taux d'emploi féminin

En vertu de la dernière étude réalisée par le STATEC (Enquête sur les forces de travail de 2007, EFT, Cahiers économiques du STATEC n° 107), le taux d'emploi féminin s'élève à 56.1% en 2007.

Tableau : Taux d'emploi des 15-64 ans par nationalité et genre (chiffres lissés)

Année	Population totale	Nationaux	Etrangers	Hommes	Femmes	Nationaux hommes	Etrangers hommes	Nationaux femmes	Etrangers femmes
1997	59.7	57.0	64.3	74.0	45.2	72.3	76.9	41.1	51.8
1998	60.1	58.3	63.1	74.5	45.6	73.4	76.2	42.6	50.2
1999	61.6	59.6	64.8	74.4	48.7	73.3	76.1	45.4	53.5
2000	62.7	61.6	64.4	75.0	50.1	75.0	75.1	46.7	54.6
2001	63.0	59.1	68.6	74.9	50.8	71.3	80.4	47.1	56.4
2002	63.8	60.9	68.3	75.7	51.8	73.1	79.7	48.2	57.1
2003	62.2	59.0	66.7	73.3	50.9	70.3	77.4	47.5	55.8
2004	62.5	60.1	65.8	72.8	51.9	70.5	76.1	49.4	55.3
2005	63.6	60.9	67.2	73.3	53.7	70.5	77.2	51.1	57.2
2006	63.6	60.9	67.2	72.6	54.6	69.7	76.6	52.2	57.8
2007	64.0	60.5	68.4	72.2	56.1	68.6	76.5	52.5	60.5

Source : STATEC, Enquête sur les forces de travail

Le Comité du Travail Féminin constate avec satisfaction que le taux d'emploi féminin a continué d'augmenter pendant la dernière période législative. Il remarque en plus que l'écart du taux d'emploi entre les femmes luxembourgeoises et étrangères a diminué jusqu'en 2006 pour ensuite se creuser à nouveau. Le Comité du Travail Féminin félicite le Gouvernement des mesures promouvant les ressources féminines résidentes disposant d'une bonne formation dans leurs politiques nationales d'emploi.

En analysant ensuite la variation du taux d'emploi féminin par âge, il s'avère que ce sont surtout les femmes entre 25 et 50 ans qui sont responsables de son augmentation. D'après la publication du CEPS - Population & Emploi N.30 février 2008 : « Cette évolution rend compte d'une augmentation de l'emploi féminin à des âges où la conciliation entre la vie

familiale et la vie professionnelle est la plus difficile pour les femmes puisqu'elles sont en âge d'être mères de jeunes enfants. Ceci illustre le maintien des femmes en âge d'être mère sur le marché du travail, voire leur retour plus rapide après une courte interruption. ». Le CTF félicite le gouvernement du succès de ses actions facilitant la conciliation de la vie privée vie professionnelle.

En analysant par contre l'augmentation du travail à temps partiel au Luxembourg, la même étude clarifie « Le récent développement de l'emploi total des femmes au Luxembourg est passé essentiellement par ce développement des emplois à temps partiel. L'analyse passée de l'évolution du stock des emplois à temps plein et à temps partiel pour les résidentes pourrait laisser penser que les emplois à temps partiel sont venus en partie se substituer aux emplois à temps plein mais aussi aux interruptions. En effet, cette évolution a connu plusieurs phases : une phase où le stock d'emplois à temps plein augmentait plus vite que celui des emplois à temps partiel (1983 à 1990) puis une phase de croissance similaire (1991 à 1996), une phase où les emplois à temps partiel ont crû plus vite que les emplois à temps plein (1997 à 2001) et, enfin, une dernière phase où les emplois à temps plein ont diminué alors que les emplois à temps partiel ont continué à croître et de manière plus forte (2002 à 2006) »

Ramené en équivalent temps plein (ETP), le taux d'emploi féminin chute à 44,8% en 2007¹.

Taux de croissance annuel moyen				
	de 1983 à 1991	de 1991 à 1996	de 1997 à 2001	de 2002 à 2006
Temps plein	0,71	0,26	0,38	-0,13
Temps partiel	0,25	0,33	1,77	1,90
Ensemble	0,59	0,22	0,70	0,49

Source : CEPS – Population & Emploi N.30 février 2008

Vu que la part des emplois à temps partiel diminue nettement en fonction de l'échelle croissante hiérarchique des professions, les risques inhérents à cette évolution ne doivent pas être négligés, également en ce qui concerne les droits de pensions des femmes concernées. D'après la même étude : « Le risque est donc de voir se creuser les écarts entre hommes et femmes présents sur le marché du travail dans l'hypothèse où celles qui auraient travaillé à temps complet se dirigent vers des emplois à temps partiel, compensé par le fait que celles qui s'interrompaient jusqu'alors, continuent à travailler grâce au temps partiel. ».

¹ source : Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2008 compendium, European Commission : DG Employment, social affairs and equal opportunities, actualisation du 13/05/2008

Le CTF regrette l'évolution du temps plein vers le travail à temps partiel tout en saluant la reprise du travail par des femmes qui ont interrompu leur carrière professionnelle.

Le Comité du Travail Féminin regrette également que le Gouvernement n'ait pas agi sur le système de la sécurité sociale qui continue de prévoir à tous les niveaux les droits dérivés ce qui influence fortement le taux d'emploi féminin.

Toutefois, les interruptions de carrière des femmes ne sont pas toujours dues à l'éducation des enfants. Selon une étude du CEPS publiée en 2005 (Les carrières professionnelles des femmes au Luxembourg), en dehors des interruptions de carrières pour la prise en charge d'enfants ou de personnes en besoin, des raisons de santé ou suite à des licenciements et fins de contrats de travail, plus que 9% des femmes âgées entre 31 et 40 ans et 5% des femmes de moins de 30 ans ont cessé leur travail suite à leur mariage. A cet effet, le Comité du Travail Féminin regrette que sa recommandation d'introduire une obligation de participer à des séances d'information sur l'utilité d'une sécurité sociale pour toutes les personnes cessant leur travail n'ait pas trouvé de suite favorable. Des actions de sensibilisation à ce niveau respectivement au niveau du milieu scolaire semblent d'autant plus importantes qu'il s'agit ici souvent de personnes, très jeunes, au début de leur carrière d'assurance.

Dans le même contexte, le CTF regrette de devoir constater que le système fiscal actuel applicable au Luxembourg ne favorise pas l'activité professionnelle des femmes. Il est agencé de telle manière que le taux de retenue sur la deuxième fiche d'impôt qui est généralement détenue par le conjoint féminin, entraîne en principe des paiements de soldes d'impôts importants lors de l'émission des bulletins d'impôts au niveau de l'imposition par voie d'assiette. Dans l'opinion publique, les paiements des soldes et des avances d'impôts sont souvent associés à la seule activité professionnelle des conjoints féminins.

Le CTF s'étonne de la légèreté et de la vitesse avec lesquelles les réformes au niveau du PACS ont pu être implémentées dans la loi fiscale, alors que les réformes demandées depuis des dizaines d'années par le CTF dans le domaine de l'égalité de traitement en droit social et fiscal sont toujours retardées notamment avec l'argument qu'elles demanderaient une technicité quasiment irrésoluble. Le CTF se permet dans ce contexte à renvoyer à l'étude publiée en 2000 par le Conseil National des Femmes du Luxembourg et le Ministère de la Promotion Féminine sur l'individualisation en matière de sécurité sociale et de fiscalité.

3.2. Modes de garde d'enfants et d'autres personnes

3.2.1. Modes de garde d'enfants

Le CTF accueille très favorablement le fait que le Gouvernement ait donné une nouvelle impulsion à la création de modes de garde d'enfants. Ceci rapprochera le pays des objectifs qui ont été fixés dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne : 33% de modes de garde pour enfants de 0-3 ans et 90% de modes de garde pour enfants de 3 – âge scolaire.

Le CTF voudrait néanmoins exprimer aussi ses appréhensions

- la loi ASFT de 1998 réglait (de manière transparente et claire) les relations entre les associations œuvrant dans le domaine de la garde et l'Etat ; les modes de garde créés récemment dans le cadre des maisons-relais suivent un autre mode de fonctionnement et de financement. Le CTF aurait préféré que les maisons-relais fonctionnent également dans le cadre de la loi ASFT.
- une ségrégation plus poussée entre les femmes et les hommes dans le domaine de la garde des enfants est en train de s'installer, alors que les nouveaux emplois créés sont des emplois à temps partiel (souvent en-dessous de 16 heures/semaine), à basse qualification et faible perspective salariale. Ceci est d'autant plus regrettable que la présence d'hommes dans la garde des enfants joue un rôle fondateur de la perception des rôles de l'homme et de la femme.
- le modèle de statut élaboré par le CTF pour les parents de jour n'a pas abouti, alors qu'il aurait permis de créer un statut autonome de qualité.

3.2.2. Modes de garde de personnes dépendantes

« Depuis le 1^{er} janvier 1999 jusqu'au 31 décembre 2007, le centre commun de perception et d'affiliation à la sécurité sociale a affilié 1671 personnes. Parmi ces personnes affiliées, on compte 1561 femmes (93,4%) et 110 hommes. La moyenne d'âge est de 46 ans....²

De 4203 en l'an 2004, on passe à 4607 aidants informels en 2007, la majorité étant des femmes (69,7%). Le groupe d'âge le plus important est celui de 45 à 65 ans (71,9%) (Source : rapport IGSS pages 143 et 144).

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

La ségrégation tant horizontale que verticale du marché de l'emploi n'a pas cessée. Le CTF regrette cet état de fait (voir son avis sur l'avant-projet de réforme de la formation professionnelle et continue), alors que être orientée vers un secteur professionnel pour raisons d'appartenance à un sexe déterminé plutôt que sur base de ses compétences

² L'assurance dépendance prend en charge les cotisations à l'assurance pension de l'aidant informel jusqu'à concurrence d'une cotisation calculée sur base du salaire social minimum mensuel prévu pour un travailleur non qualifié.

professionnelles et extra-professionnelles risquent d'entraîner, à moyen et long terme, des abandons d'emploi et des maladies professionnelles.

Le CTF constate que les entreprises ne recourent pas aux mesures visant l'engagement de personnes du sexe sous-représenté telles que prévues dans Code du Travail.

3.4. Répercussion de l'introduction du statut unique

3.4.1. Procédure simplifiée

Le CTF est conscient du fait que l'introduction de la procédure d'affiliation dite simplifiée à la sécurité sociale pour le personnel de ménage se base sur la nécessité de lutter contre le travail au noir dans cette catégorie de la population.

Cependant, une inégalité, existant d'ailleurs depuis son introduction, a été amplifiée par l'introduction du statut unique pour les salariés du secteur privé. Cette loi a modifié la procédure en question dans le sens que l'impôt forfaitaire est relevé de 6% à 10% à partir de l'année 2009. Ce surplus d'impôt sert à compenser les charges de l'assurance maladie en frais d'indemnité pécuniaire pour le personnel de ménage, indemnités qui sont remboursées aux ménages pendant les 13 premières semaines d'absence pour maladie sans contrepartie explicite de cotisations, donc pris en charge par un subventionnement de l'Etat à l'assurance maladie. Pour les ménages-employeurs, ce relèvement de l'impôt forfaitaire est compensé par la diminution du taux de cotisation pour prestations en espèces de plus de 4%.

Le Comité du Travail Féminin constate donc des inégalités de traitement entre les personnes travaillant sous le régime de la procédure simplifiée et le régime classique de la procédure de régularisation actuelle des rémunérations soumises à l'imposition forfaitaire qui ne peut jouer qu'en faveur des contribuables-salariés. A titre d'exemple, un couple qui est imposé collectivement dont un des conjoints travaille sous la procédure simplifiée et l'autre sous le régime classique, ne subit pas une régularisation d'impôt (en défaveur) par voie d'assiette.

A partir de 2009, cet impôt forfaitaire a augmenté de 6% à 10% et la différence de 4% est en principe prévue pour la couverture des absences pour maladie pendant les 13 premières semaines, il ne s'agit donc plus d'un impôt éventuellement à la base d'une régularisation, mais d'une cotisation destinée à un service de la sécurité sociale.

La procédure de régularisation n'a pas été modifiée en conséquence avec l'objectif d'éviter des remboursements d'impôts retenus forfaitairement et dédiés en partie à la cotisation étatique dans la caisse de maladie pour prestations en espèces. Le CTF regrette cette omission qui est à la base d'une inégalité de traitement entre personnes (surtout des femmes) dépendant de la qualité de leur employeur. Au surplus, ce sont les personnes

employées par les ménages qui profitent de l'avantage monétaire, malgré la précarité de ces emplois par rapport aux salariés des entreprises.

3.4.2. Congé de maternité

Par ailleurs le congé de maternité semble être le grand oublié du statut unique. En effet d'après les dispositions combinées du Code de la sécurité sociale et des statuts de la CNS, l'indemnité de maternité est calculée de la même manière que l'indemnité de congé maladie ce qui laisse à supposer que par exemple, les heures supplémentaires n'interviennent plus dans le calcul du décompte entraînant de facto un appauvrissement de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante. Se pose alors la question de savoir si les spécificités du congé maternité sont compatibles avec une superposition respectivement une corrélation avec le calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie.

3.4.3 Déclaration des heures de travail effectivement prestées

Suite à l'introduction du statut unique les déclarations mensuelles de salaires de l'employeur doivent contenir le nombre d'heures de travail effectivement prestées en lieu et place de la moyenne de 173 heures (pour une tâche à plein temps) comme dans le passé. Ceci est également valable pour les salariés travaillant sous contrat de travail à temps partiel. Il y a lieu de souligner que la situation inédite aux conséquences non négligeables se présente alors que la limite des 64 heures d'affiliation par mois (c-à-d une activité de moins de 40% par rapport au temps plein) pour la prise en compte des droits pour la carrière de pension n'a pas été adaptée (voir CAS Art 175).

Pour illustrer la problématique, prenons le cas d'une salariée avec un contrat de travail à 40% qui précise les jours de travail comme étant les jeudis et vendredis pendant 8 heures. Avant l'introduction du statut unique, la durée de travail déclarée était de 69,2 heures pour tous les mois c-à-d sa carrière de pension tenait compte de chaque mois individuel, par contre p.ex. au mois de mai 2009 son temps de travail effectif sera de 56 heures donc au-dessous de la limite et sa carrière n'en tiendra par conséquent pas compte.

Le CTF constate que ce sont surtout les femmes travaillant dans des milieux précaires qui souffriront de cet état des choses (et ceci probablement sans qu'elles en soient conscientes).

3.5. Ecart salarial

Cinquante ans après l'établissement du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans le premier Traité européen, il existe toujours un écart de rémunération considérable entre les hommes et les femmes, signe de la ténacité des inégalités entre les

hommes et les femmes sur le marché du travail. Les origines de cet écart se situent bien au-delà du cadre légal, une action en justice seule ne serait donc pas suffisante. Il s'agit d'une question complexe possédant de multiples causes et cet écart doit être combattu par l'ensemble des acteurs, dont les responsables politiques et les partenaires sociaux.

Le CTF rappelle la résolution du 12 juin 1997 de la Commission Européenne, suivant laquelle le « Code de Conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale » constitue un instrument utile pour l'analyse et la négociation des salaires.

3.6. Dispositions anti-cumul dans le domaine des pensions

Ces dispositions, introduites en 1988 comme mesure transitoire dans la perspective de l'introduction de l'individualisation des droits, continuent de pénaliser unilatéralement les couples où chaque partenaire dispose d'un revenu professionnel propre et ayant cotisé à deux par rapport aux couples disposant d'un seul revenu professionnel cotisable, mais combiné à d'autres revenus (rentes, travail au noir).

4. Les femmes dans la prise de décision

4.1. Actions positives

Le CTF remarque avec satisfaction les efforts entrepris dans le cadre des actions positives en faveur de la participation des femmes dans la prise de décision à l'intérieur des entreprises.

4.2. Femmes cheffes d'entreprises

Le CTF observe que la création en 2004 de la FFCEL, Fédération des femmes cheffes d'entreprise du Luxembourg, a été supportée par les pouvoirs publics luxembourgeois et que cette fédération représente le Luxembourg dans la FCEM (Réseau mondial des femmes chefs d'entreprise). La FFCEL favorise et développe l'entrepreneuriat féminin et encourage l'accession des femmes à des fonctions dirigeantes dans l'économie ; elle a trouvé entre temps sa place dans l'environnement économique du Luxembourg.

5. Mécanismes de promotion

Dans la déclaration gouvernementale du 4 août 2004, le Gouvernement a confirmé son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes. Afin d'être en mesure de mettre en œuvre des actions politiques visant à

promouvoir les femmes, ceci dans le but d'établir l'égalité de fait dans les domaines de discriminations, le CTF constate que l'effectif du personnel du ministère chargé du ressort de l'égalité des chances n'est pas adapté au programme ambitieux des mesures.

La mission du CTF, qui est un organe consultatif du Gouvernement, consiste à étudier soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelles des femmes. Le Comité fait également connaître et propose de son propre mouvement, soit au Gouvernement, soit au Ministre de l'Égalité des chances l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes. Le secrétariat est assuré par un fonctionnaire du Ministère ayant dans ses attributions le Comité du Travail Féminin, à savoir le Ministère de l'Égalité des Chances. L'exercice de cette tâche présente pour les fonctionnaires respectifs du Ministère de l'Égalité chargés de cette mission, une surcharge de travail supplémentaire.

Les avis élaborés par ce Comité, se composant de représentants du Conseil National des Femmes, des employeurs, des syndicaux et du Gouvernement, ont un caractère quadripartite et sont très précieux au niveau de la mise en œuvre du but de l'égalité de fait, ce qui a d'ailleurs été confirmé au bureau du CTF par le Ministre du Travail et de l'Emploi et la Ministre de l'Égalité des Chances en date du 15 février 2006.

6. Exercices des droits fondamentaux

Le CTF constate avec satisfaction que le projet de révision constitutionnelle visant à ancrer le principe de l'égalité entre femmes et hommes a enfin abouti en 2006. Il rappelle que ceci n'a pu se faire que 12 années après introduction du projet auprès de la Chambre des député-e-s. Cette longue procédure montre une nouvelle fois les difficultés de perception des réformes dans la politique à l'égalité entre femmes et hommes.

Le Luxembourg a ratifié en date du 2 février 1989 la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes. Le Luxembourg avait alors émis deux réserves. La première concernait la transmission héréditaire de la couronne du Grand-duché de Luxembourg (primogéniture masculine) et la deuxième la transmission du nom aux enfants. Ces deux réserves ont été levées en janvier 2008. Le CTF ne peut que s'en féliciter.

Le CTF ne peut que féliciter le Gouvernement de son initiative d'inviter les membres du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après le « Comité ») et d'avoir ainsi rendu possible au CTF de rencontrer la délégation du Comité. Il désire souligner quelques points abordés lors de cette entrevue.

Après examen du 5e rapport du Grand-Duché du Luxembourg, le Comité s'inquiète notamment « *de ce que tous les secteurs du Gouvernement n'aient pas encore le souci de l'application du Plan, vu la non-participation de différents secteurs du Gouvernement au dialogue constructif avec le Comité* ». Ainsi que déjà mentionné plus haut, le CTF partage cette inquiétude.

Le Comité note également que « *les stéréotypes attachés aux rôles traditionnels de l'homme comme soutien de famille et de la femme comme mère et aidante persistent et ont des répercussions sur les choix scolaires et professionnels des femmes* ». Le CTF ne peut que se rallier à ce constat et renvoie ici notamment à ses commentaires pour ce qui est de la législation dans le domaine de l'éducation et de la formation lesquelles n'intègrent malheureusement que fort timidement la dimension du genre.

Le Comité se dit également préoccupé par « *la concentration des femmes dans des emplois à temps partiel et mal rémunérés et le petit nombre de femmes qui accèdent à des postes de responsabilité dans la vie économique. Il est tout aussi préoccupé par l'écart de rémunération persistant entre les hommes et les femmes bien que le principe d'un salaire égal pour un travail égal soit consacré dans la législation nationale* ». Le CTF souligne une nouvelle fois l'importance qu'il y a lieu d'attacher à cet aspect. Ces éléments de haute importance sont régulièrement abordés par le CTF. Le CTF constate que la situation n'a pas significativement évoluée au cours des dernières années.

De façon générale, le CTF est d'avis que les commentaires formulés par le Comité fournissent une vue réaliste de la situation nationale.

Le Luxembourg a adopté le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 2003. Ce protocole complète de façon essentielle la Convention. Il permet notamment aux particuliers et aux groupes de particuliers de saisir le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de l'ONU. Le Comité n'a, jusqu'à ce jour, reçu aucune plainte concernant le Luxembourg.

Elisabeth Weber

Présidente