



## Comité du Travail Féminin

# Recommandations au formateur du prochain Gouvernement

En dates du 30 juillet 1999 et du 16 juin 2004, le Comité du Travail Féminin a transmis des pistes de réflexion sur des questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelles des femmes au formateur du Gouvernement, conformément à l'article 2 alinéa 2 du règlement grand-ducal modifié du 27 novembre 1984 portant création d'un Comité du Travail Féminin.

En 1999, ces pistes de réflexion concernaient la conciliation de la vie professionnelle et familiale, l'éducation et la formation et l'égalité de rémunération et de traitement en droit du travail et en droit fiscal, alors qu'en 2004 les pistes de réflexion se rapportaient, en dehors de la conciliation de la vie professionnelle et familiale et de l'éducation, aux domaines de l'emploi, de la sécurité sociale, de la fiscalité et des mécanismes institutionnels.

En 2009, le Comité du Travail Féminin (ci-après : « CTF ») base ses recommandations sur le bilan élaboré par lui en matière d'emploi féminin et de politique à l'égalité entre femmes et hommes au cours de la période gouvernementale 2004-2008. Ledit bilan qui fait partie intégrante du présent document, a été établi en analysant les mesures suivantes du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes ayant une influence directe ou indirecte sur le travail 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

## 1. Pauvreté et lutte contre l'exclusion sociale

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

Des actions de sensibilisation à l'affiliation continuée de l'assurance pension seront un autre instrument pour responsabiliser les assuré-e-s par rapport à la relation entre (non-)affiliation et risque de pauvreté.

Le CTF recommande au prochain Gouvernement de réformer la loi sur l'avance et le recouvrement par le Fonds National de Solidarité de pensions alimentaires. Il nous semble injuste de demander le remboursement des pensions avancées auprès de la partie créditrice si celle-ci « revient à meilleure fortune ». D'autre part, il y a lieu de revoir vers la hausse les seuils de revenus conditionnant le bénéfice de l'avance de la pension alimentaire dans la personne de la partie créditrice.

Finalement, le CTF recommande de revenir au financement des prestations pour « baby years » par le biais de cotisations en revenant sur le système de la réforme instaurée par la loi du 28 juillet 2000 ayant pour objet la coordination des régimes légaux de pension.

## 2. Éducation et formation

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

Le CTF estime qu'il est indispensable d'aligner le niveau de protection légal contre les discriminations fondées sur le sexe sur celui existant pour d'autres motifs. Pour ce faire il insiste à ce que le prochain Gouvernement amende la loi du 21 décembre 2007 portant sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes pour ce qui est de l'accès à et la fourniture de biens et services<sup>1</sup> en y incluant les domaines de l'éducation et des médias.

Le CTF est d'avis qu'il est essentiel d'instaurer des modules obligatoires spécifiques visant à former le personnel enseignant à l'approche intégrée du genre dans la formation initiale de l'ensemble du corps enseignant.

Le CTF encourage le Gouvernement à institutionnaliser le Girl's-Day et le Boy's-Day qui met les jeunes filles et les jeunes garçons en contact avec des métiers « atypiques ».

De l'avis du CTF, le Gouvernement devrait envisager la promotion des études en genre au sein de l'Université du Luxembourg afin d'approfondir l'analyse de la construction et des effets des stéréotypes vécus et véhiculés par les femmes et les hommes et de pouvoir élaborer de nouveaux outils dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes.

---

<sup>1</sup> Mémorial A No 232

## **3. Monde économique**

### **3.1. Le taux d'emploi féminin**

Le CTF recommande au Gouvernement de poursuivre sa politique qui a eu un effet positif sur l'évolution du taux d'emploi féminin durant les dernières années.

En même temps le CTF remarque que le taux de croissance des emplois féminins à temps partiel continue à augmenter de façon beaucoup plus rapide que celui de ceux à temps plein. Cette évolution doit être freinée en sensibilisant les femmes travaillant à temps plein à ne pas réduire leur temps de travail et de les encourager, le cas échéant, au retour à un modèle de travail à temps plein, tout en continuant à inciter celles qui ne sont pas sur le marché de l'emploi d'y entrer.

Différentes pistes d'agir sont proposées :

- réformer le système de la sécurité sociale dans le sens de la promotion des droits personnels aussi bien dans l'assurance maladie que l'assurance pension ;
- introduire l'obligation de participer à des séances d'information sur la nécessité d'une couverture intégrale au niveau de la sécurité sociale pour toutes les personnes qui quittent le marché du travail ou qui réduisent leur temps de travail. Introduire une telle séance d'information obligatoire pour tout couple désireux de se marier ou de conclure un contrat de partenariat ;
- passer à un système individualisé dans la fiscalité ; abolir le système de la 2e carte d'impôts pour la conjointe/le conjoint ;
- maintenir et développer des abattements qui peuvent être incitatifs à la création d'emplois (ex. : création d'emplois de proximité, personnel de ménage, garde enfants, garde personnes dépendantes) ;
- étendre les abattements (charges extraordinaires) prévus pour l'emploi de personnel de ménage aux services fournis par des prestataires du secteur (jugement tribunal administratif du 25 mars 2009, n° du rôle 24602) ;
- analyser les répercussions des politiques familiales en place sur le taux d'emploi féminin.

### **3.2. Modes de garde d'enfants et de personnes dépendantes**

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

- l'extension et le renforcement du service « Krank Kanner » ; ce service créé en 1988 met à disposition des parents pendant la période certifiée de maladie de leur enfant une personne qui garde leur enfant moyennant une participation financière proportionnelle au revenu. Par cette aide le service vient non seulement au secours de parents qui ne disposent pas d'un réseau familial approprié, mais il facilite aussi de manière significative la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles et évite des absences des parents de leur lieu de travail ;
- la création de modes de gardes d'enfants avec des horaires permettant l'accueil pendant la nuit ou le weekend. De tels services répondraient à un besoin réel existant au niveau d'un grand nombre de salarié-e-s ;
- le développement de modes de garde à horaire continu, adaptés à l'horaire de travail des parents ;

- le développement et la création de structures d'accueil supplémentaires pour personnes âgées et de personnes dépendantes ;
- la création ou l'extension d'un service soutenant et soulageant les aidants informels (majoritairement des femmes) même si des projets d'actions expérimentales existent dans ce domaine ; la réintroduction du « congé payé » de trois semaines dans l'assurance dépendance est utile et doit être accompagnée d'une campagne d'information des concernées.

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

#### Ségrégation horizontale

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

#### Ségrégation verticale

Le CTF se rallie aux recommandations<sup>2</sup> émises par la Commission européenne et demande au Gouvernement:

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

### **3.4. Répercussion de l'introduction du statut unique**

#### 3.4.1. Affiliation du personnel domestique

Pour remédier aux inégalités générées par l'augmentation du taux d'imposition forfaitaire pour le personnel de ménage telles que décrites dans le bilan en annexe, le CTF recommande au nouveau Gouvernement de favoriser dans le futur l'affiliation aux institutions de la sécurité sociale pour le personnel domestique en donnant aux ménages-employeurs la possibilité de déduire intégralement de leur revenu imposable les charges pour personnel domestique déclaré selon la procédure classique. Cette approche aurait des avantages à plusieurs niveaux :

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

Subsidiairement le CTF recommande au Gouvernement de modifier la procédure de régularisation au niveau de l'administration des contributions afin d'éviter des

---

<sup>2</sup> L'égalité entre les femmes et les hommes – 2009, COM(2009) du 27.2.2009

remboursements d'impôts retenus forfaitairement et dédiés en partie à la cotisation étatique dans la caisse de maladie pour prestations en espèces.

### 3.4.2. Congé de maternité

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 le congé de maladie.

Si en droit du travail, la période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif, elle ne l'est pas dans le calcul de « l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie-maternité ».

En effet on constate qu'il existe des appréciations différentes quant au calcul de l'indemnité pécuniaire maladie et ainsi aussi pour l'indemnité maternité.

Le CTF recommande au Gouvernement d'apporter des précisions par rapport aux appréciations différentes, ceci pour éviter une discrimination salariale envers les femmes, étant les seules concernées par le congé de maternité.

### 3.4.3 Déclaration des heures de travail effectivement prestées

Le CTF recommande au Gouvernement l'abaissement du seuil mensuel de 64 heures d'affiliation pour la prise en compte du mois en question dans la carrière lors du calcul des droits pour la pension (voir CSS Art 175). Le CTF propose de fixer le seuil en question à 56 heures afin de ne pas pénaliser les personnes travaillant à temps partiel suite au mode de calcul des heures effectivement prestées introduit par le statut unique.

## **3.5. Ecart salarial**

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

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

Le CTF est convaincu qu'il est temps de passer d'une discussion sur « l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes » à des politiques destinées à

- combattre la sous-évaluation du travail des femmes (échelles de rémunération, systèmes de classification et d'évaluation neutres en termes de genre) ;
- combattre les inconvénients des modalités de travail résultant de la nécessité de concilier les responsabilités professionnelles et familiales ;
- fournir un calendrier et des objectifs chiffrés afin de réduire les écarts de salaire ;
- éviter que la question des écarts de salaire se noie dans la masse des questions relatives à l'emploi ;
- soutenir plus explicitement la négociation collective en tant qu'outil majeur du renforcement de la position des femmes sur le marché du travail ;

- élaborer des initiatives spécifiques pour lutter contre les inégalités de rémunération liées aux emplois à temps partiel énonçant l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel.

### **3.6. Régimes des pensions**

#### 3.6.1. Constitution de droits personnels

Le CTF recommande au nouveau Gouvernement de définir une politique volontariste en faveur des droits individuels telles que des actions de sensibilisation à l'affiliation continuée à l'assurance pension.

En vue d'une politique d'équité au niveau des personnes actives sur le marché de travail, le CTF recommande au Gouvernement de lever le seuil de cotisation pour la sécurité sociale des conjoints-aidants au même niveau que celui des chefs d'entreprises, c.-à-d. à 5 SSM au lieu de le limiter à 2 SSM pour les conjoints-aidants (donc en majorité des femmes) dans le cas où le revenu de l'entreprise familiale excède 4 SSM. Le CTF recommande que le chef d'entreprise et que son conjoint-aidant soient traités de la même façon et les cotisations partagées sur les 2 affiliations jusqu'à 2 fois 5 SSM.

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. Le CTF émet cette même recommandation au formateur du nouveau Gouvernement.

#### 3.6.2. Dispositions anti-cumul dans le domaine des pensions

Le CTF recommande l'abolition complète du plafond prévu pour les dispositions anti-cumul, voire son relèvement considérable. Introduites en 1988 comme mesure transitoire dans la perspective de l'introduction de l'individualisation des droits, ces dispositions 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 clandestin).

## **4. Prise de décision**

### 4.1. Actions positives

Dans le cadre de la réforme envisagée au niveau des actions positives, le CTF encourage les initiatives dans le cadre des nouvelles procédures de sélection et d'évaluation des entreprises.

### 4.2. Femmes cheffes d'entreprises

Le CTF encourage le Gouvernement de recueillir à nouveau des informations dans le domaine de la représentativité des femmes dans la prise de décision économique afin d'actualiser les chiffres de la dernière étude publiée en 2005.

## **5. Mécanismes de promotion**

Le CTF recommande d'urgence un renforcement considérable des ressources humaines du ministère chargé du ressort de l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de la réalisation de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes.

Le CTF aimerait finalement une nouvelle fois attirer l'attention sur le fait que, faute de moyens organisationnels et financiers suffisants, il n'est, en l'état actuel, pas en mesure de fournir un travail de conseil et d'analyse tel qu'il serait nécessaire. Il conviendrait d'installer un secrétariat permanent de sorte à organiser les travaux du CTF.

De même le CTF insiste de nouveau à ce que le Gouvernement saisisse le CTF d'une manière systématique.

## **6. Exercice des droits fondamentaux**

Le CTF encourage vivement le Gouvernement à suivre les recommandations<sup>3</sup> émises par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes suite à l'examen du cinquième rapport périodique du Luxembourg sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

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

Considérant qu'un grand nombre de victimes de discriminations hésitent à s'adresser à la justice, le CTF recommande de renforcer les pouvoirs du Centre pour l'Egalité de traitement et de lui octroyer les moyens logistiques et financiers adéquats pour agir.

Luxembourg, le 8 juin 2009

La Présidente,  
Elisabeth Weber

---

<sup>3</sup> CEDAW/C/LUX/CO/5 – Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women