

## **Table des matières**

1. Conciliation vie professionnelle et vie familiale.....	2
2. Emploi .....	3
3. Sécurité sociale .....	5
4. Fiscalité .....	6
5. Education et formation tout au long de la vie .....	7
6. Mécanismes institutionnels .....	9

## 1. Conciliation vie professionnelle et vie familiale

Le rapport 2003 du Ministère de la Famille informe sur les modes de garde d'enfants existant au 31.12.2003 et le secteur des structures d'accueil de jour pour enfants répondant aux conditions du règlement grand-ducal concernant l'obtention de l'agrément.

Si nous savons que par année civile environ 5000 enfants naissent au Luxembourg et si nous supposons que 50% des couples optent pour le maintien de leur activité professionnelle, dans la seule catégorie d'âge des enfants de 3 mois – 4 ans, le pays aurait besoin de 10000 places de garde.

L'absence d'opportunités de garde d'enfants a plusieurs conséquences :

- le libre choix des parents n'est pas garanti
- les objectifs retenus par la Stratégie Européenne de l'Emploi ne pourront pas être atteints
- le marché au noir dans le domaine de la garde des enfants proliférera davantage, conjuguant des modes de garde qualitativement souvent douteux avec des pertes de ressources au niveau de la sécurité sociale et de la fiscalité
- le recours à de telles solutions de garde sur le marché au noir pénalise les parents demandeurs dans le sens qu'ils paieront une garde d'enfants pour laquelle ils ne pourront pas invoquer de bonification d'impôts lors de l'établissement de leur déclaration d'impôts

Le CTF recommande au Gouvernement d'établir un **plan national de développement de modes de garde d'enfants**. Ce plan veillera à tenir compte des divers besoins des enfants et des familles pour diversifier et flexibiliser les modes de garde (crèches, foyers de jour, parents de jour, ...) dans le secteur conventionné et le secteur privé. Des incitations fiscales pourront encourager davantage les entreprises et les ménages privés à créer des emplois dans ce domaine.

Dans son avis du 4 mars 2004 concernant le projet de loi 5161 portant modification de 1. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, 2. la loi du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, 3. la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, le CTF dit que le congé parental traduit en force de loi la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Le congé parental accule les entreprises et les administrations à en tenir compte dans l'organisation du déroulement des tâches. Le CTF est d'avis que le nouveau Gouvernement devrait suivre et évaluer systématiquement l'implémentation du congé parental comme outil de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les conséquences du congé parental sur les petites et moyennes entreprises méritent une attention particulière.

## 2. Emploi

Afin d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre de la **Stratégie Européenne de l'Emploi** et afin de garantir et d'augmenter la **compétitivité** de l'économie luxembourgeoise, nous nous devons d'intégrer les talents des femmes et des hommes dans le monde du travail.

Dans ses avis relatifs au Plan d'Action National pour l'Emploi (26 juin 1998, 19 octobre 1998, 30 mars 2001, 22 janvier 2002) le CTF a émis de multiples propositions.

Nous reprenons ci-dessous les propositions que nous jugeons les plus importantes à voir réalisées à courte échéance :

- Augmentation et diversification de **l'offre de garde d'enfants**, condition sine qua non de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des pères et des mères
- Intégration du **travail volontaire à temps partiel** (Avis du 3.5.1988, 22.1.2002) comme un élément important du marché du travail. Tout en mettant en garde contre des amalgames faciles tendant à considérer le travail à temps partiel comme une forme idéale de travail féminin et de la conciliation vie familiale et professionnelle, le CTF rend attentif à la diversité des solutions et de motivations de travail à temps partiel convenus entre employeurs et salariés. Il plaide pour un cadre réglementaire combinant les impératifs économiques avec la protection nécessaire des collaboratrices/collaborateurs.
- **Réduction de l'écart de salaire** entre femmes et hommes pour un travail égal et de valeur égale. A cet égard le CTF estime utile de poursuivre le travail entamé en 2002 dans le cadre d'un projet européen sur l'égalité de salaire et se prononce pour l'application correcte de la directive 75/117/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.
- Adaptation du niveau de **qualité des formations** développées afin d'augmenter l'employabilité des femmes notamment et d'éviter leur mise en chômage. Le CTF recommande de promouvoir les formations de haut niveau réalisées en collaboration avec des entreprises du secteur privé et associations du secteur conventionné. Il faut également s'assurer que les formations répondent aux exigences du marché.

- La création de la fonction de délégué-e à l'égalité dans les entreprises a mis en exergue l'importance de formations spécifiques pour cette tâche, le **gender training**. Le CTF estime utile l'offre de formations et une meilleure information sur les actions positives.
- En ce qui concerne le législation relative au chômage, le CTF regrette que la condition de la perte d'un emploi d'au moins 16 heures n'ait pas été revue et recommande au Gouvernement de procéder à une modification législative qui profiterait avant tout aux femmes.
- Finalement le CTF recommande au Gouvernement d'étudier l'idée de comptes épargne-temps dans le sens d'un moyen supplémentaire de flexibilisation de l'organisation du travail et d'une conception différente de la carrière professionnelle (Lebensarbeitszeit).

### 3. Sécurité sociale

Le système de la sécurité sociale et celui de la fiscalité ont connu certaines adaptations et ouvertures au cours des dernières années. Néanmoins il s'agit toujours d'un système dont le développement s'est fait à une période historique de l'exclusion des femmes du marché du travail et de la fixation de l'homme sur le rôle de gagne-pain et de la discrimination salariale légale jusqu'en 1974 des femmes qui ont exercé une activité professionnelle. Des réformes supplémentaires et plus fondamentales sont nécessaires si nous voulons pérenniser la sécurité sociale et garantir son financement.

Afin de bien se rendre compte de l'impact de la sécurité sociale sur la vie des femmes et des hommes, il est nécessaire de disposer de **statistiques et d'indicateurs sexo-spécifiques**. Le rapport annuel de l'IGSS est un bon exemple de telles statistiques.

Ci-dessous les recommandations que le CTF fait au nouveau Gouvernement :

- **L'étude actuarielle** prévue par la loi tous les 7 ans sera l'opportunité de revoir l'évolution de la situation des femmes et des hommes dans la sécurité sociale. Signalons que l'écart entre la pension moyenne de vieillesse d'un homme dans le secteur privé et celui de la pension moyenne de vieillesse d'une femme dans le secteur privé persiste, l'écart entre la pension moyenne de survie et la pension moyenne de vieillesse s'est agrandi au détriment de la dernière.
- Il sera crucial de suivre l'évolution du **coût du forfait d'éducation**, financé actuellement par les cotisations comptabilisées des baby-year. Il faudrait revenir au système de financement des baby-year par des cotisations de sécurité sociale et assurer le financement du forfait d'éducation intégralement par des moyens budgétaires.
- Le **splitting** en cas de divorce avait été annoncé dans la déclaration gouvernementale du gouvernement sortant. Le CTF plaide pour l'inscription du splitting en cas de divorce comme une mesure transitoire dans le code des assurances sociales.
- Tant que le système de la sécurité sociale actuel, basé principalement sur l'activité professionnelle, est maintenu, le CTF propose le relèvement considérable du plafond prévu par les **dispositions anti-cumul** dans le domaine des pensions. Rappelons nous que ces dispositions avaient été introduites dans une perspective d'individualisation des droits.
- Des réformes éventuelles au niveau des cotisations doivent éviter le piège de pénaliser encore une fois les couples travaillant et cotisant à deux. En effet, des cotisation prélevées par cotisant désavantagent les couples travaillant à deux par rapport à une entité familiale où il n'y a qu'un/une assuré-e. De tels mécanismes vont à l'encontre de la Stratégie Européenne de l'Emploi.
- Le CTF plaide pour des campagnes de sensibilisation sur l'affiliation volontaire et sur la **procédure administrative d'affiliation** dite simplifiée dans le domaine de travaux de ménage, de garde d'enfants et de soins à des personnes dépendantes.

#### 4. Fiscalité

Sur base des avis du 3 décembre 2001 et du 7 novembre 1990, le CTF a retenu ce qui suit :

- Les **frais de domesticité et de garde des enfants** devraient être intégralement déductibles. En effet, ces frais sont liés à la création d'emplois déclarés. Une telle mesure encouragerait la création d'emplois supplémentaires.
- Le CTF soutient le maintien de l'**abattement extra-professionnel** au moment de l'entrée en pension d'un des deux conjoints.
- Le CTF préconise la relance d'une dynamique en faveur de l'**imposition séparée** et abolissant le système de la « 2<sup>e</sup> carte d'impôts », symbolisant le caractère d'appoint du salaire du conjoint ou du partenaire pacsé. L'imposition collective pratiquée depuis 1913 se place dans une optique « consommation » en prenant en compte la capacité contributive globale du ménage, établie en fonction des personnes composant ce dernier et notamment du conjoint n'exerçant pas d'activité professionnelle. L'approche individuelle se place dans une optique « production » en mettant l'accent sur la seule notion d'unité de productrice du revenu et en plaçant les bénéficiaires de revenus, considérés isolément, sur un strict pied d'égalité vis-à-vis de la législation fiscale.
- L'utilisation d'un langage neutre et grammaticalement correct dans les **formulaire**s émises à l'attention des contribuables avaliserait l'évolution ayant eu lieu dans la société, c'est-à-dire l'augmentation du nombre de couples travaillant à deux.

## 5. Education et formation tout au long de la vie

*« La dimension de l'égalité des chances doit être prise en compte de manière transversale dans la politique en matière d'éducation et de formation initiale et continue. Il est nécessaire de promouvoir des actions positives et des projets pilotes d'égalité des chances dans l'éducation et la formation professionnelle. »*

Le Comité du Travail féminin souscrit à ces deux stratégies déjà prévues dans le plan d'action 2000.

Etant donné que la ségrégation horizontale et verticale du marché de l'emploi persiste, malgré le fait que le monde du travail luxembourgeois connaît depuis une quinzaine d'années une entrée massive des femmes, constatant d'autre part que la formation professionnelle tant initiale que continue joue un rôle capital pour instaurer l'égalité entre femmes et hommes dans les entreprises, le CTF réitère ses propositions d'actions en matière d'éducation et de formation :

- **Formation initiale**

Sensibiliser et former à l'égalité des sexes

- Les personnes chargées de l'éducation et de la formation,
- Les personnes chargées de l'orientation professionnelle,
- Les enfants dès l'éducation préscolaire et pendant l'enseignement primaire,
- Les adolescents pendant l'enseignement secondaire,
- Les jeunes adultes pendant l'enseignement universitaire afin de garantir la prise de conscience de la différence des cultures masculine et féminine ( ségrégation du marché de l'emploi, redéfinition des rôles respectifs des femmes et des hommes, techniques pédagogiques spécifiques, formation à la non-violence), de promouvoir la diversification des choix scolaires et professionnels, les compétences oratoires et l'esprit d'entreprise.

- **Formation tout au long de la vie**

- Intégrer le thème d'égalité entre femmes et hommes (pédagogie du genre) dans l'éducation des adultes pour mettre en évidence que la différence entre hommes et femmes ne peut-être qu'un avantage pour tous et toutes et que la question de l'égalité ne concerne pas seulement les femmes mais qu'elle est une question de survie démocratique et de bonne marche de la société ;
- Promouvoir la formation professionnelle continue des femmes en analysant la participation des femmes aux mesures offertes dans les entreprises et institutions, en encourageant les entreprises à investir dans la formation des salariés féminins, en disséminant des exemples de bonnes pratiques ;
- Promouvoir l'insertion et la réinsertion professionnelle des femmes en identifiant les besoins en personnel et des femmes demanderesses d'emplois hautement qualifiés, en favorisant le conseil, l'orientation, l'encadrement et le suivi des demanderesses d'emploi, tout en évitant la ségrégation du marché du travail ;
- Promouvoir la formation continue des cadres et dirigeants et y intégrer la notion d'égalité afin de rendre conscient au fait que les modèles de référence dans le monde du travail sont masculins, sensibiliser à la différence des cultures féminin et masculin, former à une meilleure gestion du personnel féminin et masculin, sensibiliser au problème du harcèlement sexuel et aux besoins spécifiques des femmes et aux besoins nouveaux des hommes.
- Favoriser l'accès des femmes à l'éducation permanente

Considérant l'importance de la formation professionnelle continue aussi bien pour le maintien de l'emploi que pour l'intégration ou la réintégration du monde du travail et soucieux d'accroître la transparence de l'offre, le CTF souligne l'importance du développement continu et de la diffusion d'un relevé des formations disponibles comme instrument d'information indispensable tant pour le grand public que pour les personnes chargées de la formation, de l'orientation professionnelle et de l'orientation des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, le CTF espère que sa proposition d'instaurer des possibilités de garde d'enfants au sein ou dans les alentours des Centres de Formation Professionnelle Continue sera retenue.

## 6. Mécanismes institutionnels

La politique à l'Egalité entre Femmes et Hommes, initiée et promue par l'Union Européenne, se traduit dans les réalités des Etats Nationaux par des directives, des recommandations et programmes. Les responsables des organisations, gouvernementales, patronales, syndicales et non-gouvernementales fournissent des efforts appréciables dans leurs enceintes respectives pour implémenter la politique à l'Egalité. Une prémisse pour le succès des multiples efforts est de disposer des outils appropriés et des mécanismes institutionnels nécessaires.

Le CTF recommande au prochain Gouvernement de :

- Renforcer et doter des moyens logistiques nécessaires le **Comité du Travail Féminin**, organe jusque-là consultatif, présentant cette particularité qu'il réunit quatre partenaires (Gouvernement, employeurs, syndicats, Conseil National des Femmes du Luxembourg) pour aviser toutes questions relatives au domaine de l'emploi féminin. Dans le passé, le CTF a fourni de précieux apports dans des domaines complexes tels que la sécurité sociale et le plan d'action national pour l'emploi. L'existence du CTF a assuré aux politiques une plus-value très spécifique, née du dialogue des partenaires en place. Dans le futur, les membres du CTF seraient partie prenante pour intensifier leur travail si : le secrétariat est équipé à l'instar de celui du Conseil Economique et Social, le budget est augmenté de manière à permettre des actions spécifiques à définir.
- Les membres du CTF ont émis l'avis qu'il est indiqué de saisir le **CTF** de manière plus systématique et à un stade précoce du processus de consultation pour qu'il soit à même de mieux mener à fin sa tâche, pour qu'il puisse sensibiliser davantage d'autres intervenants du processus de consultation (entre autre le comité interministériel). Enfin, les avis du CTF, à l'instar des avis des autres organes de consultation du Gouvernement, devraient être diffusés, visibles et consultables.
- La création en janvier 1995 du Ministère de la Promotion Féminine a marqué un pas dans l'implémentation de la politique nationale à l'égalité entre femmes et hommes. Le CTF souhaiterait voir le rôle du Ministère consolidé, voire renforcé. Tout en gardant sa propre autonomie en tant que Ministère, celui-ci devrait travailler sous la compétence directe du Premier Ministre, dans le but d'acter la valeur horizontale propre à la politique à l'égalité. Dans cet ordre d'idées, le Ministère actuel changerait de dénomination pour devenir le **Ministère à l'Egalité entre Femmes et Hommes**.
- Le rôle et les fonctions du **comité interministériel** seraient à évaluer et à clarifier.
- La fonction de la **déléguée à l'emploi féminin auprès de l'Administration de l'Emploi** telle que créée par la loi sur le Plan d'Action National pour l'Emploi, est à évaluer et à clarifier pour la nouvelle période législative.
- Les **délégué-e-s à l'Egalité dans les entreprises privées**, créées par la loi du 7 juillet 1998, expriment des besoins en formation et estiment que l'élaboration de plans à l'égalité dans les entreprises facilitera l'implémentation de la politique à l'égalité dans le monde du travail.