

Élaboration du Plan National de Développement Durable (PNDD)

Contribution du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)

C'est avec grand intérêt que le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a pris connaissance des travaux en cours dans le cadre de l'élaboration du prochain Plan National de Développement Durable (PNDD).

Avant d'aborder quelques éléments qui lui semblent essentiels par rapport aux objectifs d'actions retenus, le CNFL aimerait rappeler qu'il est de grande importance de réaliser l'engagement d'intégrer systématiquement la dimension du genre dans toutes les actions politiques, donc également dans le présent contexte.

1. L'intégration de la dimension du genre

« Le Gouvernement s'engage à procéder à une évaluation selon la perspective de genre dans ses actions politiques pour prévenir l'impact différent sur les femmes et les hommes, éviter des conséquences négatives non intentionnelles et améliorer la qualité et l'efficacité des politiques »¹.

Il est évident que cet engagement représente un défi de taille. Relever ce défi suppose en effet la mise en place de processus systématiques qui permettent d'évaluer toute action politique et ce dès la phase d'élaboration de l'action.

Pour ce faire, il est éminemment important de se doter des moyens financiers et organisationnels adéquats. Or, le CNFL se doit de constater que peu d'efforts semblent avoir été fournis jusqu'à présent dans ce sens. Il encourage vivement le Gouvernement à se doter de moyens conséquents afin de se mettre en situation de réaliser l'intégration systématique de la dimension du genre.

Dans une première étape, le CNFL recommande l'institution de cours spécifiques sur l'intégration de la dimension du genre à l'attention des personnes chargées de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation du PNDD.

Le CNFL insiste également sur l'importance qu'il convient d'accorder à la communication de l'engagement pris. Il importe de rendre l'importance de l'intégration de la dimension du genre réellement visible et ce dans l'ensemble du futur PNDD.

¹ extrait du Programme gouvernemental de 2004

2. Quelques éléments essentiels

plein emploi (objectif qualitatif 6)

Parmi les objectifs d'actions figure celui de l'accroissement du taux d'emploi féminin. Il y est fait référence à l'objectif retenu au titre de la stratégie de Lisbonne qui vise à atteindre un taux d'emploi féminin de 60% à l'horizon de 2010.

Dans ce contexte, le CNFL aimerait rappeler que l'activité professionnelle des femmes reste marquée par une proportion élevée de travail à temps partiel². La récente étude « *Les femmes et le marché de l'Emploi* »³ indique que 30% à 36% des femmes actives sur le marché du travail occupent un emploi à temps partiel. Cette proportion serait de 3% à 7% pour leurs collègues masculins.

Le CNFL est d'avis que la méthodologie retenue qui repose sur les critères du Bureau International du Travail (BIT)⁴, ne permet pas de mesurer l'implication et la participation effective des femmes et des hommes sur le marché du travail. Selon ces critères, le taux d'emploi féminin se situait à 54,6 % et le taux d'emploi masculin à 72,6 % en 2006⁵. Les taux en équivalent temps plein (ETP) donnent une toute autre image. En effet, en consultant ces données, nous constatons que le taux d'emploi féminin en ETP était de 46,1 % en 2006, alors que le taux d'emploi masculin en ETP était de 73,5 % la même année⁶.

La cohésion sociale figure parmi les préoccupations incluses dans toute réflexion de développement durable. Or, le fait qu'un nombre important de femmes soit occupé à temps partiel risque d'intensifier le phénomène de « pauvreté féminine » que nous connaissons déjà actuellement et ce aussi bien à court terme qu'à long terme.

Le CNFL est d'avis qu'il est primordial d'agir de façon concrète dans ce domaine et d'encourager des modèles basés sur le cycle de vie sans perdre de vue l'objectif d'égalité entre femmes et hommes.

² Le groupe européen d'expert-e-s en genre, inclusion sociale et emploi s'inquiète de ce que les emplois à temps partiel, tout en contribuant à l'accroissement du taux d'emploi, constituent des emplois dont la qualité (en termes d'horaires et de rémunérations) n'est pas assurée ; in *Gender mainstreaming of employment policies-A comparative review of thirty European countries*-ISBN 978-92-79-07462-2 (2008)

³ *Les femmes et le marché de l'emploi*, CEPS/Instead, ISBN 2-919876-82-1 (2007)

⁴ Suivant ces critères, les personnes en emploi comprennent toutes celles âgées d'au moins 15 ans qui occupaient pendant la semaine de référence un emploi salarié ou non salarié qu'elles aient été au travail ou temporairement absentes pour cause de vacances, maladie, maternité... La notion de travail effectué pendant la période de référence se réfère à tout travail d'une durée d'au moins une heure

⁵ source : Enquête sur les forces de travail, STATEC (2006)

⁶ source : *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis – 2008 – compendium – European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*

éviter/réduire la précarisation, accès-équité et efficacité de la sécurité sociale (objectif qualitatif 7)

Le CNFL note qu'il est ici également fait référence à l'objectif d'un taux d'emploi féminin de 60 %, objectif qui devrait contribuer à réduire le risque de pauvreté des enfants.

Il est évident que les enfants qui vivent dans des ménages pauvres encourrent un risque de pauvreté accru. Ceci est particulièrement le cas des enfants de familles monoparentales lesquelles sont majoritairement composées de femmes avec enfants.

Le CNFL aimerait, dans ce contexte d'une part renvoyer à ses développements repris ci-dessus tout comme d'autre part à la nécessité absolue consistant en la mise à disposition de structures d'accueil satisfaisantes et diversifiées pour enfants et personnes dépendantes. Pour assurer l'efficacité d'une telle mesure, il est indispensable que l'accès en soit abordable et que la qualité y soit assurée.

En janvier 2008, le CNFL a eu le plaisir d'accueillir l'auteure de l'étude « *La crèche est rentable, c'est son absence qui coûte* »⁷. Cette étude menée en Suisse romande montre que la totalité des bénéfices générés par les structures d'accueil dépasse leurs coûts. Persuadé qu'une analyse semblable mériterait d'être menée au Grand-Duché de Luxembourg, le CNFL réitère sa demande à voir réaliser une étude analogue au niveau national.

En ce qui concerne l'accès à / tout comme l'équité et l'efficacité de notre système de sécurité sociale, le CNFL regrette que l'individualisation des droits sociaux ne semble toujours pas réellement être thématiquée au niveau gouvernemental. Il note que le Gouvernement entend proposer un modèle de partage de droits à pension (splitting) en cas de divorce. L'éventuel futur partage des droits à pension ne saurait, quel qu'en soit les modalités, constituer une solution définitive aux problèmes inhérents au système actuellement en place. Tout au plus permettra-t-il d'atténuer les conséquences résolument inéquitables auxquelles se trouvent confrontées les personnes (majoritairement des femmes) qui, suite à une réduction respectivement une interruption de leur activité professionnelle, se retrouvent seules avec des carrières incomplètes d'assurance-pension en cas de divorce.

Il est évident que seule une réforme structurelle sera susceptible de résoudre ces importants problèmes.

égalité entre femmes et hommes (objectif de qualité 17)

*« Le Gouvernement maintient la double approche pour la réalisation de l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes ; cette approche consiste à mener parallèlement à l'intégration de la dimension du genre dans les mesures politiques des actions spécifiques en faveur de l'un ou de l'autre sexe, actions qui restent nécessaires pour éliminer les inégalités persistantes. »*⁸

Le CNFL se félicite de ce que l'égalité entre femmes et hommes fasse l'objet d'un objectif de qualité distinct. Ceci correspond à la double approche annoncée par le Gouvernement.

Les objectifs d'actions qui figurent au titre de cet objectif de qualité sont de la plus grande importance.

⁷ La crèche est rentable, c'est son absence qui coûte, Lynn Mackenzie Oth (novembre 2002)

⁸ extrait du « Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes » adopté par le Gouvernement en 2006

Le CNFL ne reviendra pas sur le sujet du taux d'emploi féminin que l'on retrouve une troisième fois ici, mais aimerait plutôt à nouveau encourager le Gouvernement à entreprendre des mesures concrètes en vue de l'élimination de l'écart salarial entre femmes et hommes. Il demande à ce que le Gouvernement se penche concrètement sur un modèle d'instauration d'une « obligation de résultat » en la matière, ce d'autant plus qu'une telle option est explicitement évoquée parmi les mesures du « Plan d'action national d'égalité des femmes et hommes » de 2006.

Luxembourg, le 9 juin 2008