

N° 4459⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998

* * *

AVIS DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ

(19.10.1998)

TITRE Ier

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

1. Le contrat de stage-initiation (jeunes), SI
2. Le stage de préparation en entreprise (jeunes), SPE
3. La division d'auxiliaires temporaires (jeunes), DAT

Ces trois mesures en faveur de l'emploi des jeunes (moins de 30 ans) doivent faciliter la transition des jeunes gens entre l'enseignement et la vie active, les familiariser avec le monde du travail et les affecter à des tâches d'utilité publique ou sociale ainsi qu'à des tâches d'intérêt commun et culturel (DAT).

Le CTF salue que les auteurs du projet proposent de faire bénéficier l'employeur, lorsqu'il occupe des jeunes femmes dans le cadre d'un SI ou SPE, d'un remboursement de 65% de l'indemnité au lieu des 50%. Cette proposition en faveur de l'emploi féminin nous semble adéquate pour remédier à la situation existante c.-à-d. la sous-représentation des jeunes femmes dans les stages-initiation et les stages de préparation en entreprise.

Le CTF est en faveur de ces mesures et estime que les jeunes femmes devraient être motivées davantage à s'inscrire en stage-initiation et stage de préparation en entreprise.

Données brutes au 31 août 1998

	SI	SPE	DAT
Hommes	213	151	382
Femmes	65	48	271
Total	278	199	653

4. Le stage de réinsertion professionnelle (adultes)

Art. II. – *Il est institué un stage de réinsertion professionnelle aux profits des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.*

Le CTF applaudit à la création d'un stage de réinsertion professionnelle offert aux demandeurs d'emploi de plus de 25 ans et inscrits auprès des bureaux de placement de l'ADEM depuis 3 mois. Il s'agit là d'une excellente possibilité de réintégrer les personnes désirant réintégrer le marché du travail pour une période de stage comprenant des périodes alternées de formation pratique et théorique. Il faut noter que la quote-part du salaire social minimum à charge de l'employeur est réduite de 50% à 35%, si le stagiaire est une femme.

5. Loi organique de l'ADEM

Art. III.– *La loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'ADEM*

Art. 43 „Art. 18bis” (2)

Le CTF se réjouit de la création d'une fonction de délégué(e) à l'emploi féminin au sein de l'ADEM en vue d'augmenter le taux d'activité des femmes et ceci dans une plus grande palette d'emplois.

*

TITRE II

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Les conventions collectives de travail

Art. VII.– *La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail*
Organisation du travail

Art. 52 „art. 4”

(4) (1.4.) Le CTF se réjouit de voir reprise la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le catalogue des dispositions consignant le résultat des négociations. Nous nous réjouissons aussi de l'établissement d'un plan d'égalité et des moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Il regrette toutefois qu'il y ait dans le cadre des conventions collectives de travail, entre partenaires sociaux, seulement obligation de négociation, sans qu'il y ait obligation de résultats sur ce sujet.

2. La réduction du temps de travail

Art. VIII.– *Incitation à la réduction du temps de travail en vue de l'embauche de chômeurs*

Art. 53

Le CTF apprécie la démarche des auteurs de prévoir que le Fonds pour l'emploi prenne en charge les cotisations sociales (parts patronale et salariale) des chômeurs embauchés si une réduction conventionnelle du temps de travail est destinée à permettre l'embauche de chômeurs. Le CTF est d'avis que des réductions du temps de travail peuvent être propices à la participation égalitaire des hommes et des femmes aux activités et travaux familiaux.

3. La réglementation de la durée du travail et du temps partiel

Art. IX.– *La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé*

Art. 54

Le CTF fait remarquer que ces mesures ne s'appliquent pas aux personnes occupées dans le transport terrestre, l'agriculture, et surtout chez HORECA, dans les services domestiques et de santé et action sociale, plusieurs domaines où les femmes sont fortement représentées (voir tableau). Ces dernières ne profiteront donc pas obligatoirement des mesures proposées dans ce projet de loi.

Données du 31.3.98

Services domestiques	97% de femmes
Santé et action sociale	82.3%
HORECA	51.4%
Agriculture et sylviculture	21.4%
Transports terrestres	12%

Le CTF est en faveur de tout effort de flexibilisation du travail, tant à plein temps qu'à temps partiel, mais demande de réaliser les accords contractuels dans le respect de la qualité du cadre de vie permettant une conciliation de la vie professionnelle et familiale.

En conséquence de cette plus grande flexibilité des horaires de travail, le CTF doit prôner une adaptation à cette plus grande flexibilité des horaires des installations de garde d'enfants, des écoles publiques et privées, sans oublier celles des foyers de jour pour personnes âgées.

Il plaide également en faveur d'une plus grande souplesse en ce qui concerne la connaissance du plan d'organisation de travail. Les 5 jours devraient être un minimum absolu.

4. Le travail à temps partiel

Art. XI.– La loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel

Art. 70

Le CTF salue chaque amélioration du statut de travail volontaire à temps partiel comme la formule est employée en très grande majorité par des femmes.

Il aimerait voir toutefois cette formule adoptée aussi par un plus grand nombre d'hommes permettant ainsi de mieux concilier leurs aspirations professionnelles et leurs responsabilités familiales.

Un grand avantage est que la planification des journées avec des horaires de travail déterminés peut se faire avec plus de facilité.

Cet assouplissement devrait être étendu aussi au secteur public où beaucoup de femmes demandent une flexibilisation de leur travail à temps partiel, limité pour le moment au mi-temps. Ceci pourrait permettre une embauche de personnes supplémentaires dans ce secteur.

Le CTF est bien conscient et d'accord qu'une évaluation sexospécifique en 2003 devra mettre en évidence les effets des dispositions en question sur le marché du travail.

5. Le passage du travail à temps plein au travail à temps partiel

Art. XIII.– Passage du travail à temps plein au travail à temps partiel

Le CTF se réjouit de la mesure du passage du temps plein au travail à temps partiel, mais demande que cette mesure ne se limite pas aux personnes travaillant à plein temps mais soit accordée aussi aux personnes demandant une réduction de leur temps partiel.

6. Les congés extraordinaires

Art. XV.– La loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé (congés extraordinaires)

Le CTF apprécie le bénéfice du congé de 2 jours au père en cas de naissance d'un enfant naturel reconnu. Il aimerait voir étendu ce congé à d'autres occasions familiales (ex. décès) où des facilités sont accordées seulement dans le cadre d'une union légitime.

7. La préretraite progressive

Art. XVI.– La loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite

Le CTF est en faveur de la possibilité de prendre une préretraite progressive et aimerait voir cette mesure étendue aux personnes engagées à temps partiel. Il apprécie aussi la réduction de la nécessité du temps d'embauche d'un chômeur de 5 à 2 ans.

TITRE III

POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

1. Le congé parental

Art. XVII.– Introduction d'un congé parental

Le CTF s'attache surtout à l'objectif du congé parental qui est celui de concilier la vie professionnelle et familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes. Il estime qu'il s'agit plutôt d'une mesure de politique familiale que de lutte contre le chômage, mais attend l'évaluation de la mesure après 5 ans afin de s'en faire une idée plus précise, surtout en ce qui concerne l'impact sur l'enfant (présence parentale à de moments cruciaux dans l'évolution de l'enfant).

Il est en faveur de cette mesure, comme elle montre une volonté délibérée de la part du gouvernement de faire participer davantage le père aux responsabilités familiales.

Le CTF attire l'attention sur le fait que les fonctionnaires qui optent pour le nouveau congé parental consécutivement à un congé de maternité perdent de ce fait le *droit* au congé sans solde de deux ans prévu à l'article 30, paragraphe 1 du statut général des fonctionnaires de l'Etat, respectivement au congé pour travail à mi-temps de six ans prévu à l'article 31, paragraphe 1 du statut.

Celles/ceux qui demandent et se voient accorder un congé sans solde/pour travail à mi-temps sur une *autre* base (articles 30 paragraphe 2 et 31 *paragraphe* (2) du statut) devront en assumer pleinement les conséquences négatives sur leur carrière professionnelle et sur leurs droits en matière de pension, alors que pour le congé sans solde et pour le congé pour travail à mi-temps accordés respectivement conformément aux articles 30, par. 1 et 31, par. 1 du statut ces conséquences sont neutralisées pendant les deux premières années du congé. Le CTF souhaite donc qu'une information adéquate soit prodiguée aux personnes intéressées.

Le Conseil national des femmes luxembourgeoises se réserve le droit d'émettre à part quelques remarques supplémentaires à ce sujet.

2. Congé pour des raisons familiales

Art. XVIII.– Introduction d'un congé pour raisons familiales*Art. 103 et suivants*

Le CTF est en faveur de ce congé. Il aimerait toutefois avoir des éclaircissements en ce qui concerne la mise en application de cette mesure.

3. Les mesures en faveur de la réintégration dans la vie active

Art. XIX.– Les mesures en faveur de la réintégration dans la vie active

Le CTF est en faveur de toutes les mesures facilitant le retour sur le marché de l'emploi des personnes qui ont quitté leur emploi depuis un certain temps, comme ces mesures concernent beaucoup de femmes.

Art. 112

Le CTF aimerait voir la prise en charge des frais de voyage et de garde d'enfants étendue à toutes les personnes, femmes et hommes, disposant seulement d'un revenu de ménage inférieur à 1.5 fois le salaire social minimum.

Art. 113

Le CTF se félicite particulièrement de l'obligation donnée aux entreprises de donner accès à des mesures de formation continue à leurs salarié(e)s absent(e)s en raison d'une interruption de carrière et espère que beaucoup de femmes profiteront de ces mesures.

Art. XX.– Actions positives dans le secteur privé*Art. 114 et suivants*

Le CTF se rallie à la définition des actions positives donnée dans le texte législatif dont le but essentiel doit être de promouvoir l'égalité des hommes et des femmes. Il invite cependant les entreprises à ne pas se limiter à quelques actions positives isolées, mais à réfléchir sur des plans d'actions positives.

Art. 116: Modalités

(3) Le CTF estime qu'il faut reformuler le deuxième alinéa du point (3) en ce sens:

Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au délégué à l'égalité et au comité mixte. A défaut de comité mixte ou de délégué à l'égalité, les projets d'action sont soumis à l'avis non d'un comité interministériel, mais d'un comité de structure analogue à celle du jury du prix féminin de l'entreprise.

*

TITRE IV

DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

Le CTF est en faveur de toute mesure de simplification administrative, d'encouragement financier et de formation spécifique, ensemble de mesures créant un environnement général propice au développement de l'esprit d'entreprise.

Art. 120 et suiv.

Le CTF estime que les mesures suivantes sont particulièrement propices aux femmes désirant créer une entreprise:

- Réduction de 20 à six ans de la durée de la pratique professionnelle que doit accomplir le détenteur d'un CATP pour effectuer à titre d'indépendant des travaux de réparation et d'entretien, étant donné que la carrière professionnelle des femmes est généralement beaucoup plus courte que celle des hommes;
- la possibilité d'exercer conjointement une activité indépendante (dans un métier secondaire) et une activité salariée.

Il prend également note de l'abolition de l'obligation pour les entreprises de prévoir des installations sanitaires séparées pour les salariés de chaque sexe, mesure triviale qui a si longtemps fourni une raison à certaines entreprises pour ne pas devoir recruter des femmes.

Le CTF se rallie aux considérations émises dans le plan d'action 2000 (p. 36; 6.2.2.):

Il faut créer des services d'appui non discriminatoires, notamment des fonds d'investissement, à l'intention des entreprises dirigées par des femmes.

Si en théorie les femmes et les hommes peuvent prétendre aux mêmes conditions d'octroi d'un prêt, il s'avère que la réalité en est tout autre. Leurs éventuelles moindres expériences professionnelles et managériales sont considérées comme des facteurs déterminants dans l'échec d'une entreprise, arguments mis en avant par les banques pour refuser des prêts bancaires aux femmes. Il faut toutefois souligner que l'expérience générale acquise dans les pays en voie de développement avec l'institution des microcrédits a démontré que les femmes sont de bonnes gestionnaires financières remboursant avec plus de régularité leurs dettes que les hommes.

Les femmes méritent donc un accompagnement plus poussé pour leur accorder les mêmes chances de départ qu'aux collègues entrepreneurs masculins.

Un volet de l'encadrement est constitué par des formations spécifiques et par un échange d'informations avec les projets-pilotes réalisés à l'étranger.

Par ailleurs, le Ministère de l'Economie a proposé dans le cadre du Plan d'action 2000 d'élaborer une formule de crédit spécifiquement adaptée au besoin des femmes entrepreneurs.

Il importe de diffuser des informations sur les femmes chefs d'entreprise ayant réussi, aussi bien dans des secteurs économiques traditionnels que dans des secteurs non traditionnels et sur les aptitudes nécessaires pour réussir et favoriser la mise en place de réseaux et d'échange d'informations.

Tout cet encadrement devra servir à développer un plus grand intérêt des banques à l'égard d'une nouvelle clientèle qui est celle des femmes chefs d'entreprise.

*

TITRE V

L'EDUCATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. XXIV. – Modifiant la loi du 4 septembre 1990 portant sur la réforme de l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle continue*Art. 127**„Art. 1“ et suivants*

Le CTF se réjouit du message politique que l'enseignement secondaire technique a pour première mission de fournir à notre économie des artisans et des agents techniques et commerciaux qualifié(e)s et que ce n'est que subsidiairement qu'il prépare aux études supérieures.

Il espère que plus de jeunes adolescentes se décideront pour cette filière menant au CATP avec un large éventail de métiers.

Il constate qu'en 1997 sur un total de 1.269 placements en apprentissage 564 seulement concernaient des femmes. Quelques chiffres de l'année 1997 illustrent de surcroît les choix traditionnels des jeunes filles:

89 sur 102 personnes placées pour faire un CATP de coiffeur, 66 sur 83 personnes placées pour faire un CATP d'employé de bureau (secrétariat), 4 sur 6 personnes placées pour faire un CATP de garçon/serveuse, 10 sur 12 personnes placées pour faire un CATP d'horticulteur-fleuriste et 129 sur 166 personnes placées pour faire un CATP de vendeur étaient des femmes!

Des campagnes spéciales, ciblées à l'occasion sur les jeunes filles, devraient dans l'enseignement primaire faire une promotion générale pour tous et spécialement pour les filles de l'enseignement secondaire technique dont des absolvants compétents sont si nécessaires à l'économie du pays.

Le CTF voit des encouragements pour les jeunes adolescentes connaissant des difficultés avant ou au cours de l'apprentissage à suivre cette nouvelle formation préparatoire à 2 certificats (CITP et CCM).

Nous enregistrons avec satisfaction que par ce biais les jeunes femmes et hommes peuvent ultérieurement se préparer au CATP soit dans le cadre de la formation initiale ou celui de la formation continue. Il est intéressant également que cette formation puisse se faire sous forme modulaire.

Le CTF est satisfait de la délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien, certificat documentant clairement un niveau de qualification obtenu.

Il demande s'il n'est pas possible d'instaurer un certificat de réussite du cycle moyen dans l'enseignement classique soulignant le niveau de qualification obtenu.

„Art. 26“:

Cet article ouvre la deuxième voie de qualification aux adultes et crée la possibilité de leur délivrer un certificat officiel. Nous saluons la volonté déclarée du Gouvernement que l'apprentissage, les études en régime de formation de techniciens et des études en régime technique soient également ouverts à des personnes âgées de plus de 18 ans. Nous insistons que l'apprentissage des adultes dans le cadre de la 2e formation soit incitative, diversifiée et si possible régionalisée.

Art. XXVII. – Modification de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle*Art. 128.*

Le CTF se réjouit de la modification de la loi de 1995 prévoyant des personnes à affecter au CPOS et participer à l'organisation de l'orientation scolaire qui doit jouer un rôle beaucoup plus efficace et compétent qu'actuellement dans notre système scolaire non seulement au moment du passage du primaire au secondaire, mais aussi à tous les niveaux d'enseignement depuis le préscolaire jusqu'au postsecondaire et la formation continue.

Nous saluons toutes les mesures d'amélioration de l'orientation dans d'autres institutions de l'Etat, insuffisamment équipées actuellement pour cette tâche si importante qu'est une bonne orientation.

Ajoute

Remarque générale sur la formation continue

Le CTF note qu'en matière de formation continue, il existe une offre tellement dispersée en ce qui concerne le contenu, les organismes qui la dispensent et le public cible, qu'il est très difficile pour les intéressé(e)s de s'y retrouver. L'offre se situe au niveau initiation, formation, perfectionnement.

Considérant l'importance de la formation professionnelle continue aussi bien pour le maintien de l'emploi que pour l'intégration ou la réintégration et soucieux d'accroître la transparence de l'offre en la matière, le CTF recommande d'établir un relevé aussi complet que possible des offreurs de formation.

Un guide des formations constitue, de l'avis du CTF, un instrument d'information important.

Quant aux formations destinées exclusivement aux femmes à la recherche d'un emploi le CTF demande une définition claire du contenu des formations. Cette demande du CTF est inspirée à la fois par le souci d'assurer à ces formations une bonne qualité – et partant une reconnaissance certaine – que par la volonté d'y apporter davantage de transparence.

Le CTF estime également que les formations devraient permettre d'obtenir des certificats pouvant être considérés comme des modules débouchant, sous des conditions bien déterminées, à un certificat de qualification permettant aux détentrices de faire une carrière.

Le CTF approuve par ailleurs l'accentuation des formations complémentaires (formations basées sur une convention signée entre l'entreprise privée et l'Etat avec garantie d'embauche en cas de réussite), alors que celles-ci aboutissent à un taux de réintégration très élevé.

*

CONCLUSIONS

Le CTF espère que l'application de cette loi aboutira à une diminution du chômage féminin et permettra la réinsertion de nombreuses autres sur le marché du travail ainsi qu'un aménagement plus souple du temps de travail permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale.

Il espère aussi que de nombreux hommes réaliseront la possibilité qui leur est offerte de pouvoir participer davantage à la vie familiale et y prendre leurs responsabilités.

L'ouverture vers une plus grande flexibilité permettra une organisation plus harmonieuse de la vie professionnelle et familiale. Mais il espère que les négociations sur la flexibilité se feront en commun accord entre employeur et employé.

Une plus grande flexibilité est demandée aussi aux autres institutions ayant une influence sur le déroulement de la vie au quotidien, notamment les écoles et les institutions de garderie d'enfants et de personnes âgées.

En ce qui concerne la formation continue, nous insistons sur la nécessité d'établir un relevé complet des formations disponibles.

Le CTF est conscient que l'adoption de ce projet de loi n'est pas seulement une loi en faveur de l'emploi, mais constitue également une révolution de la vie de tous les jours qui aura des répercussions dans de nombreux autres domaines pas encore prévisibles aujourd'hui. Un changement de mentalité est exigé nécessitant de tous un esprit plus flexible et créatif sachant s'adapter rapidement aux nouvelles conditions de vie qui nous attendent.