

N° 6892⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

**ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant**

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre
2007 portant réglementation du financement des partis
politiques**

* * *

SOMMAIRE:

| | <i>page</i> |
|---|-------------|
| 1) Avis du Comité du Travail Féminin (19.4.2016)..... | 1 |
| 2) Avis du Comité du Travail Féminin sur le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 (14.9.2015)..... | 6 |

*

AVIS DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ

(19.4.2016)

Le Projet de loi n° 6892 a été analysé par le Comité du travail féminin dans sa commission 2 „Egalité de traitement en matière de travail et d'emploi et égalité de rémunération“. L'avis proposé par la commission a été adopté en date du 19 avril 2016.

L'avis se prononce sur les modifications du Code du Travail, c.-à-d. le point 1 du PL 6892. Le point 1 du PL 6892 propose de:

- *modifier les dispositions concernant le sexe sous-représenté en modifiant la procédure prévue pour bénéficier d'une aide majorée à l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem. La demande de l'employeur sera adressée directement au MTEESS,*
- *créer la base légale pour faire de la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre femmes et hommes dans la prise de décision un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel et faire de la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans l'entreprise un critère d'éligibilité,*
- *inscrire au Code du Travail les dispositions générales relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes (nouveau Chapitre V dans Titre II du Livre II).*

Modifications du Code du Travail***Sexe sous-représenté***

„Le Code du Travail prévoit une majoration de certaines aides à l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi pour le cas où les personnes à embaucher appartiennent au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés.

Au stade actuel de la législation, la demande de l'employeur est à adresser au ministère de l'Egalité des chances. Les services de ce dernier continuent la demande pour prise de position au

STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg). Après réception, la demande de l'employeur, accompagnée de l'avis du STATEC, est continuée pour prise de décision au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Afin d'accélérer la procédure et sur un arrière-fond de simplification administrative, l'article 1^{er} du présent projet de loi prévoit que la demande de l'employeur sera à adresser directement au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

La notion de sexe sous-représenté trouve son entrée dans le Code du Travail par la loi du 12 février 1999, communément connu comme Plan d'action national pour l'emploi.

En effet, il avait été constaté que la féminisation du marché de travail luxembourgeois et la diversification des choix professionnels des jeunes femmes et hommes n'avaient pas entraîné une diminution de la ségrégation professionnelle.

Des jeunes femmes formées dans des métiers techniques et des jeunes hommes formés dans des professions dites féminines rencontrent des difficultés à être engagés dans la profession dans laquelle ils/elles sont diplômé-e-s. Afin d'encourager la mixité professionnelle, une aide à l'employeur lors de l'engagement d'une personne du sexe sous-représenté a été considérée être un instrument pour combattre la ségrégation professionnelle.

Dans le Code du Travail, le Chapitre II du Livre II est dédié à la mise en oeuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté.

Une majoration du taux de subvention par le Fonds pour l'emploi est introduite en cas d'embauche d'une personne du sexe sous-représenté dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle (Art. L. 524-4 Code du Travail) et en cas d'embauche d'un-e demandeur/demandeuse d'emploi pour remplacer un-e salarié-e âgé-e de quarante-neuf ans ou plus qui passe d'un temps plein à un temps partiel (Art. L. 526-2(2)). Une majoration peut aussi être demandée dans le cas d'un Contrat initiation à l'emploi (CIE).

Depuis 1999, la procédure en cas d'embauche d'une personne du sexe sous-représenté a été aménagée plusieurs fois. La modification proposée par le PL 6892 vise une simplification administrative, alors qu'elle supprime une étape dans la procédure et prévoit que la demande en obtention d'une aide est directement adressée au Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire, lequel est le ministère en charge du Fonds pour l'emploi.

Le CTF salue cette initiative qui s'inscrit dans une démarche de simplification administrative et d'accélération des procédures d'embauche.

Afin de renforcer l'efficacité des dispositions concernant le sexe sous-représenté, le CTF considère qu'il y a lieu de sensibiliser les acteurs et actrices concerné-e-s par une campagne de soutien. En effet, les récents chiffres indiquent que la ségrégation professionnelle est un phénomène qui continue à exister, alors que le nombre de femmes ayant désormais une occupation professionnelle a doublé au cours des 20 dernières années.

Les modifications concernant les entreprises participant au programme des Actions positives

„La stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, adoptée par le Gouvernement en automne 2014, prévoit que les entreprises qui ne sont soumises à aucune contrainte légale en la matière, sont encouragées à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Depuis janvier 2015, le Ministère de l'Egalité des chances demande aux entreprises désirant participer au programme des actions positives des indications sur la composition actuelle en termes de genre de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après obtention de l'agrément ministériel.

Le présent projet formalise cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

a) La démarche d'une entreprise du secteur privé à participer et à soumettre des projets concrets dans le cadre du programme d'actions positives est une initiative volontaire de l'entreprise dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Le CTF est d'avis qu'une telle participation au programme d'actions positives du Ministère de l'Égalité des chances doit en tout état de cause être encouragée et valorisée. Le CTF aimerait faire remarquer que le fait de faire de la fixation d'objectifs chiffrés dans la prise de décision un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pourrait dissuader certaines entreprises de toute participation.

Le CTF s'interroge sur la nature de l'obligation. Est-elle une obligation de moyens ou bien une obligation de résultat? Le CTF considère qu'en l'occurrence une obligation de moyens serait plus encourageante qu'une obligation de résultat. Dans ce même fil, le CTF se pose donc la question, de ce qui se passerait au cas où l'entreprise n'atteint pas les objectifs chiffrés dans le cadre de l'action positive. Sera-t-elle exclue du programme? La participation financière du Ministère s'en trouvera-t-elle affectée?

Le CTF soutient le Ministère et le comité des actions positives dans leur approche différenciée en fonction du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise et de la composition de l'effectif de l'entreprise.

Le CTF tient encore à relever que si la période de 24 mois est adaptée pour lancer une dynamique en faveur d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision il y a lieu de différencier entre les différents domaines de l'entreprise. A titre d'exemple, les membres d'un conseil d'administration sont nommé-e-s pour un mandat qui peut aller jusqu'à 6 ans. Il n'est par ailleurs pas envisageable pour une entreprise de modifier la composition du conseil d'administration en cours de mandat. Il s'avère aussi que de nombreuses entreprises luxembourgeoises ont des organes dirigeants qui ne se situent pas au Luxembourg, respectivement où les nominations échappent au pouvoir de nomination local. Au vu des développements précédents, le CTF est d'avis qu'un délai de 24 mois n'est pas réaliste et qu'il conviendrait de l'allonger.

„Une autre pratique administrative en vigueur depuis 2012 consiste à imposer aux entreprises qui participent au programme des actions positives l'utilisation du logiciel „LOGIB-LUX“ qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

Il importe de préciser que les entreprises ne sont pas obligées de dévoiler les résultats de l'analyse de leurs salaires mais uniquement une preuve qu'elles ont utilisé le logiciel. Le présent projet formalise également cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans l'entreprise un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation ou programme des actions positives.“

b) Le CTF est d'avis que le logiciel „LOGIB-LUX“ est un outil intéressant, qui permettra à l'entreprise de se rendre compte d'une éventuelle inégalité de salaire entre hommes et femmes dans sa structure salariale. Le CTF salue donc l'application formelle d'un outil de ce genre, mais est d'avis qu'il faudrait s'abstenir à nommer le modèle précis de logiciel dans la loi.

Ce genre de pratique risque de créer des tensions voire inciter à des actions en justice étant donné que la loi favorise un logiciel spécifique par rapport à d'autres existants certainement sur le marché. S'y ajoute qu'en nommant le logiciel dans la loi, on ne pourra pas à l'avenir remplacer l'outil Logib-Lux par un logiciel plus évolué sans devoir procéder à un changement législatif.

Au vu de la confidentialité des données, le CTF comprend que seule l'utilisation du logiciel LOGIB-LUX est demandée par le Ministère comme preuve du contrôle de l'égalité des salaires.

Les dispositions relatives à l'égalité de salaire entre hommes et femmes

„Le programme gouvernemental de 2013 retient que „Les inégalités salariales entre femmes et hommes seront abolies par la force de la loi.“

Dans ce contexte le présent projet de loi a pour objet d'inscrire au Code du Travail les dispositions générales relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes et se base sur la proposition de loi n° 6611 relative l'égalité salariale entre hommes et femmes, déposée par Monsieur le Député Lucien Lux en septembre 2013 et reprise par Madame la Députée Cécile Hemmen en mars 2014.

c) Le CTF approuve l'abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 et l'intégration des dispositions relatives à l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans le Code du Travail.

Le CTF demande au gouvernement de continuer sa politique de sensibilisation, notamment par les points suivants:

- promouvoir une évaluation neutre en termes de genre;
- aider les salarié-e-s à mieux concilier les responsabilités professionnelles et familiales;
- fournir un calendrier et un plan d'action pour réduire les écarts de salaire entre femmes et hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale;
- éviter que la question des écarts de salaire ne se noie dans la masse des questions relatives à l'emploi;
- promouvoir plus explicitement l'égalité salariale dans la négociation collective en tant qu'outil majeur du renforcement de la position des femmes sur le marché du travail;
- promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel.

A noter que certaines conventions collectives dans le secteur privé, prévoient des grilles de salaires et d'avancements, établies sur des critères communs aux salarié-e-s féminins et masculins. Ainsi lorsqu'un-e salarié-e est embauché-e, une „classification professionnelle“, basée sur les compétences, les responsabilités et l'expérience professionnelle, est utilisée pour déterminer la rémunération. Par la suite, l'avancement des salarié-e-s se fait en fonction de sa performance individuelle, évaluée annuellement.

Le Code du Travail réglant exclusivement les conditions de travail des salarié-e-s du secteur privé, il est nécessaire, dans un souci de sécurité juridique, d'introduire des dispositions identiques pour le secteur public.

Texte du projet de loi

„Chapitre V – Egalité salariale entre les hommes et les femmes“

„Art. L.225-1. Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Art. L.225-2. Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire tel que défini à l'alinéa premier de l'article L.221-1.

Art. L.225-3. (1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable composé de leurs connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de leurs capacités découlant de l'expérience acquise, de leurs responsabilités et de leur charge de travail physique ou psychique respectives.

(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.“

f) Le CTF donne à considérer que d'autres critères sont susceptibles d'influer sur le salaire à condition, bien entendu, que ces critères puissent être objectivement évalués. L'égalité salariale devrait prendre en compte l'ensemble des paramètres.

„Art. L.225-4. Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sens du présent Chapitre.

Art. L.225-5. L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions du présent Chapitre.

Art. L.225-6. Les employeurs qui n'ont pas respecté les dispositions du présent Chapitre sont passibles d'une amende de 251 à 25.000 euros.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.“

g) Le CTF se demande comment l'ITM pourra matériellement vérifier l'application des dispositions sur l'égalité salariale auprès de plus 32.000 entreprises. Le CTF constate que depuis quelques années, les attributions de l'ITM ne cessent d'augmenter. Or, les moyens dont elle dispose ne pourront jamais suffire à réaliser tous les contrôles lui incombant en vertu de lois ou de règlements.

La CTF constate que le projet de loi introduit une amende dont est passible l'employeur qui ne se serait pas conformé aux nouveaux articles L.225-1 et suivants. Or, si l'article L.225-6 fixe le montant de l'amende en cas de non-respect des dispositions, il n'y a pas d'information sur qui prononcera l'amende, ni quelles seraient les éventuelles voies de recours.

Le CTF est d'avis que le seul fait de prononcer une amende en cas de non-respect des dispositions en termes d'égalité de traitement ne fera que peu changer les mentalités et il serait utile de continuer à sensibiliser les entreprises à la problématique.

Conclusions

Après analyse du projet de loi 6892, le CTF salue la modification de procédure concernant l'embauche de demandeurs et de demandeuses d'emploi inscrit-e-s à l'ADEM qui appartiennent au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminé. En effet, le présent projet de loi stipule que les demandes des entreprises ne seront plus qu'à adresser à une seule autorité à savoir le MTEESS. Cette procédure s'inscrit clairement dans le cadre d'une simplification administrative.

En ce qui concerne les modifications au programme des Actions positives, le CTF soutient la démarche en soi. Néanmoins, le CTF estime que l'obligation doit être une obligation de moyens et non pas de résultats afin de motiver les entreprises. Pour ce qui est de la composition des Conseils d'Administration, la période de 24 mois envisagée pour équilibrer la parité homme-femme est, de l'avis du CTF, irréaliste étant donné que la plupart des mandats sociaux dure jusqu'à 6 ans tel que précédemment exposé. Le CTF souhaite encore rappeler que certains secteurs ont des besoins particuliers et nécessitent des dispositions adaptées aux spécificités de leur secteur. Par conséquent, une approche uniforme pour participer au programme des Actions positives gagnerait à être remise en cause.

Quant au logiciel LOGIB-Lux, le CTF s'interroge sur la pratique législative d'ancrer un programme informatique bien spécifique dans la loi. Etant donné que le domaine ICT est très innovant, ce programme pourra être, au vu de l'évolution du marché, rapidement obsolète.

Le CTF approuve l'abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 et l'intégration des dispositions relatives à l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans le Code du Travail.

Finalement le CTF s'interroge sur l'opportunité de la seule amende en cas de non-respect des dispositions sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et insiste sur la nécessité de soutenir le principe d'égalité salariale par une campagne de sensibilisation.

Luxembourg, le 19 avril 2016

AVIS DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ
sur le plan d'égalité des femmes et des hommes
2015-2018
(14.9.2015)

Suivant l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 27 novembre 1984 portant création d'un Comité du Travail Féminin (CTF), 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.

Le plan d'égalité des femmes et des hommes aborde des sujets qui sont de la compétence du CTF.

Remarque introductive

Le CTF note que le Gouvernement utilise tantôt l'expression „égalité des chances“ tantôt celui „égalité“, respectivement „égalité de traitement“.

L'évolution de la terminologie utilisée en matière d'égalité (des chances) entre femmes et hommes peut très aisément être retracée au niveau européen.

L'entrée dans l'Union des pays nordiques a fortement influencé l'approche et les instruments européens. En même temps, les inégalités formelles devenaient de plus en plus rares. Progressivement, l'Union a alors mis en place des instruments qui visent à promouvoir l'égalité dans les faits. C'est à partir de ce moment que la terminologie a évolué vers „égalité“ et „égalité de traitement“. Cette approche permet de mettre en place des instruments spécifiques afin de briser les obstacles auxquels se heurte l'égalité des chances, instruments qui sont bien entendu transposés dans les législations des pays membres de l'Union européenne.

Ainsi, les actions politiques et législatives luxembourgeoises visent actuellement, en majeure partie, l'égalité dans les faits, l'égalité formelle étant quasiment atteinte.

C'est dans un souci de cohérence que le CTF recommande au Gouvernement d'adapter sa terminologie et de notamment désigner le Ministère qui est en charge de l'égalité entre femmes et hommes „Ministère de l'égalité entre femmes et hommes“. L'intitulé actuel peut en effet porter à confusion étant donné que le Ministère de l'égalité des chances est, en fait, exclusivement compétent pour le domaine de l'égalité entre femmes et hommes.

Le plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018

Le présent avis suit la structure du plan (hors numérotation). Il concerne toutefois exclusivement les aspects qui tombent sous la compétence du CTF.

I. Les priorités politiques du Ministère de l'Egalité des chances

1. Une meilleure gouvernance

Le CTF apprécie la méthode appliquée pour l'élaboration du plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018. Associer directement les autres Ministères devrait permettre d'améliorer leur implication dans les politiques d'égalité entre femmes et hommes.

2. L'égalité dans la prise de décision

Le plan rappelle la stratégie du gouvernement en la matière. Le CTF renvoie ici à son avis du 20 mars 2015 sur cette stratégie.

Il note avec satisfaction que l'équilibre dans la prise de décision constitue le fil conducteur du plan. C'est ici un très bon exemple d'intégration des priorités en matière d'égalité entre femmes et hommes. En effet, pratiquement tous les Ministères souscrivent expressément à l'objectif d'une représentation équilibrée entre femmes et hommes aux postes de décision.

3. L'égalité dans l'emploi

L'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi est au coeur des préoccupations du CTF. Le Ministère de l'Égalité des chances annonce son intention de poursuivre son action de sensibilisation via son programme des actions positives, ce tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Le CTF se demande dans quelle mesure les responsables des sociétés/administrations participantes bénéficient d'une formation en genre. Il est d'avis que ceci revêt une grande importance étant donné que ces personnes, une fois l'action terminée, peuvent être de précieux multiplicateurs en maintenant le souci de l'égalité femmes-hommes au-delà la durée du programme d'actions positives.

4. Formation, information et sensibilisation

Le CTF partage l'avis que les formations soient un instrument fondamental de la politique de l'égalité des femmes et des hommes. Il est, pour sa part, demandeur de formations à l'attention de ses membres qui en feraient la demande.

II. Les priorités politiques des autres ministères en matière d'égalité des femmes et des hommes

1. Ministère d'Etat

Le CTF salue l'implication directe du Ministère d'Etat dans la politique nationale d'égalité entre femmes et hommes. Ce faisant, le gouvernement émet un signal fort qui visualise l'importance qu'il accorde à ces politiques.

2. Ministère de l'Economie

Le CTF note que le Ministère de l'Economie classe parmi ses priorités l'entrepreneuriat féminin. Il salue cette approche.

Le CTF félicite le Ministère de l'Economie pour le projet d'étude qui concerne les avantages et désavantages du statut d'indépendant-e par rapport au statut de salarié-e. Il recommande d'étudier de façon précise la conformité au niveau national avec les Directives européennes 79/7, 2006/54, 2004/113 et 2010/41¹. A sa connaissance, aucun tableau de concordance n'a jamais été établi et il est très difficile, voire impossible, à des personnes extérieures à l'appareil étatique de vérifier cette concordance.

3. Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

L'encadrement de la petite enfance et de la jeunesse ainsi que l'éducation sont d'immense importance en matière d'égalité entre femmes et hommes. Les structures d'accueil ainsi que les établissements scolaires ont un rôle primordial dans la prise de conscience, la remise en question et la déconstruction des rôles stéréotypés de sexe. Le danger de ceci est que ces structures peuvent également transmettre, voire renforcer ces stéréotypes. Ceci a bien entendu des répercussions sur les modes de vie des futurs adultes, ce tant dans leur vie privée que dans leur vie professionnelle.

On peut regretter que le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse soit un des rares Ministères à ne pas identifier la parité au sein des instances décisionnaires comme prioritaire. On remarque toutefois que le Ministère annonce la nomination d'un homme au sein du comité interministériel des femmes et des hommes. Tout en saluant cette initiative, le CTF recommande au

¹ **Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978**, relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, **Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004** mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, **Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006**, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), **Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010** concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil

Ministère de veiller également à l'équilibre femmes-hommes dans les autres instances auxquelles il procède à des nominations.

Le CTF salue évidemment les initiatives telles que le „Girl's day/Boy's“ la collecte de données ventilées par sexe et les divers projets de sensibilisation principalement dans le domaine des orientations dites atypiques.

Il regrette toutefois que le Ministère n'aborde ni la question du contenu des programmes tant éducatifs que scolaires, ni celle de la formation des personnes encadrantes. Il recommande, dans ce sens, de se pencher sur ces questions dans un proche avenir.

4. Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Outre les mesures d'équilibre à divers niveaux de décision et de participation, le CTF relève l'éventuelle mise en place d'un „Gender action plan“ pour la recherche publique. Le CTF encourage vivement le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche à réaliser ce Plan.

5. Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

La conciliation entre travail et vie familiale devrait autant concerner les hommes que les femmes. Aussi, le CTF félicite le Ministère de porter l'accent sur le congé parental des hommes qui sont malheureusement encore fort peu nombreux à y recourir.

6. Ministère des Finances

L'analyse des phénomènes sociétaux, notamment du marché du travail sous l'angle du genre tout comme le fonctionnement des instances en charge de la politique d'égalité entre femmes et hommes requiert bien entendu des moyens financiers. Le CTF encourage vivement le Ministère des Finances à investir dans le futur de la société luxembourgeoise en encourageant, dans la mesure du possible, un maximum de projets et d'initiatives en matière d'égalité entre femmes et hommes.

7. Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative

Le CTF est intimement convaincu que la Fonction publique se doit de donner l'exemple en matière d'égalité entre femmes et hommes sur le marché du travail. Aussi, félicite-t-il le Ministère de lever les exclusions du congé à mi-temps des agent-e-s qui occupent la fonction de chef-fe de division ou de service.

Le CTF partage le souci de voir les formations obligatoires sur le genre étendues à la magistrature, aux forces de police et aux établissements pénitentiaires, catégories de personnel qui en sont actuellement exclues.

En général, le CTF félicite le Ministère de la Fonction publique et de la réforme administrative qui encourage l'approche qualitative des politiques d'égalité entre femmes et hommes par ses diverses initiatives.

8. Ministère de la Justice

Le CTF regrette que le projet de réforme du divorce ne soit pas évoqué. Il rappelle son avis du 21 décembre 2006 dans lequel il se prononçait clairement pour le partage obligatoire des droits à pension en cas de divorce. Il est fort regrettable que le Ministère de la Justice n'ait pas intégré ce sujet de prime importance à ses priorités.

9. Ministère de la Sécurité sociale

La question de l'individualisation des droits sociaux est régulièrement analysée depuis de nombreuses années. Le CTF lui-même a déjà émis de nombreux avis sur le sujet. Il insiste à nouveau à ce que ce problème soit enfin résolu. Il rappelle qu'un système individualisé ne saura sortir pleinement ses effets qu'au fil du temps, raison pour laquelle le partage obligatoire des droits à pension une fois, instauré, devra être maintenu tout comme les droits dérivés étant entendu que le plafonnement est réglé par les dispositions anti-cumul.

10. *Ministère du Travail, de l'Emploi,
de l'Economie sociale et solidaire*

De par ses compétences, le CTF suit de très près les activités et les politiques du Ministère du Travail, de l'Emploi, de l'Economie sociale et solidaire. Il demande de pouvoir aviser les mesures annoncées en détail.

III. *Suivi de la mise en oeuvre du plan d'action*

En tant qu'organe consultatif du gouvernement, le CTF se tient bien entendu à disposition de celui-ci durant les différentes phases de réalisation et de suivi du plan.

Luxembourg, le 14 septembre 2015

