

PANEL SOCIO-ECONOMIQUE

"LIEWEN ZU LËTZEBUERG"

DOCUMENT PSELL N°119

MARS 1999

LES FEMMES DU SECTEUR DES BANQUES ET DES ASSURANCES

**Participation à la table ronde sur l'égalité des chances organisée par l'Association
Luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance (ALEBA)
Mercredi, le 3 décembre 1997**

par

BORSENBURGER Monique

HAUSMAN Pierre

LEJEALLE Blandine

WEBER-LUDWIG Denise

**Association Luxembourgeoise
des Employés de Banque et d'Assurance
(ALEBA)**

Luxembourg

Grand-Duché de Luxembourg

1999

CEPS/Instead

Differdange

Document produit par

ALEBA

Association Luxembourgeoise des
Employés de Banque et d'Assurance

B.P. 325 – L-2013 Luxembourg

CEPS/Instead

Centre d'études de populations,
de pauvreté et de politiques socio-économiques

B.P. 48 - L 4501 Differdange

PRÉFACE

L'ALEBA a organisé le 3 Décembre 1997 une table ronde sur "l'égalité des chances des femmes et des hommes dans le monde du travail". Cette conférence débat a eu lieu dans le cadre d'un projet de l'Euro-FIET (Fédération Internationale des Employés, Techniciens et Cadres) visant la création d'un réseau transnational de femmes dans le secteur des services ; l'objectif étant d'intégrer l'aspect de l'égalité des chances dans les partenariats avec les employeurs.

Le projet Euro-FIET vise :

- à établir un cadre de travail pour la coopération transfrontalière des femmes syndicalistes,
- à susciter une prise de conscience vis-à-vis des problèmes liés à l'égalité des sexes,
- et à établir des objectifs communs et à stimuler des mesures pour promouvoir et améliorer la situation des femmes.

L'action de l'Euro-FIET, financée partiellement par la Commission européenne, sera entreprise tant au niveau :

- des employeurs,
- de la politique nationale,
- qu'au niveau de l'Union Européenne.

Ont pris part à cette table ronde : Madame Marie-Josée Jacobs, ministre de la Promotion féminine, Marc Glesener, président de l'ALEBA, Jos Kratochwil, président de la CEP-L, Denise Weber-Ludwig, Denise Berens, Corinne Ludes et Annie Crochet du comité du travail féminin de l'ALEBA et Sinéad Tierman représentant l'Euro-FIET.

Ce document rassemble les principales informations statistiques qui ont été présentées lors de cette table ronde concernant les femmes appartenant au secteur bancaire.

Sommaire

INTRODUCTION		5
CHAPITRE I	SPÉCIFICITÉS DES EMPLOYÉES DU SECTEUR DES BANQUES ET DES ASSURANCES	9
1.	Portrait-type des employées du secteur des banques et des assurances	12
2.	Conditions de travail	13
3.	Egalité des chances	16
4.	Responsabilités familiales et activité professionnelle	20
CHAPITRE II	DIFFÉRENCES SALARIALES ENTRE HOMMES ET FEMMES	25
1.	Evolution du rapport salarial horaire entre hommes et femmes	27
2.	Les salariées rémunérés au salaire social minimum	28
3.	Les salaires des employées du secteur des banques et des assurances	30
CHAPITRE III	ORGANISATION DE LA VIE FAMILIALE ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE	33
1.	Points de repère	35
2.	Bilan du temps de travail total	36
CHAPITRE IV	MESURES SOUHAITÉES PAR LES FEMMES	41
1.	Des mesures familiales adaptées aux contraintes de la vie professionnelle	43
2.	Des mesures professionnelles flexibles prises dans l'intérêt de l'enfant	45
3.	Marché du travail et politique familiale	48
CHAPITRE V	SYNTHÈSE DE LA SITUATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR BANCAIRE À TRAVERS D'AUTRES SOURCES	49
1.	Positionnement des femmes dans le secteur bancaire	51
2.	Conditions de travail et de rémunération	52
3.	Niveau d'instruction et formation continue	53
CONCLUSION		55

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Entre décembre 1995 et janvier 1996, trois mille femmes ont participé à une enquête. Ces femmes étaient toutes :

- des employées privées
- qui travaillaient au Luxembourg.

Cette enquête faisait partie d'un dispositif de recherche :

- initié et financé par la Chambre des Employés Privés
- réalisé par le C.E.P.S./Instead.

Cette recherche a permis de rassembler beaucoup d'informations, la plupart inédites, à propos des femmes employées privées. Concrètement, le questionnaire utilisé pour l'enquête couvrait huit thèmes :

1. Composition du ménage
2. Formation scolaire et professionnelle de base
3. Formation professionnelle continue
4. Description de la position professionnelle actuelle
5. Histoire professionnelle
6. Organisation du temps (pôle professionnel et domestique)
7. Contraintes, solutions, souhaits dans le cadre de la conciliation vie professionnelle et vie familiale
8. Les frontalières

Pourquoi a-t-on réalisé cette étude ?

- Cette initiative s'inscrit dans le contexte de la croissance récente de l'emploi féminin au Luxembourg : entre 1987 et 1997, l'emploi féminin a gagné 32 500 unités. Aujourd'hui, les femmes représentent 48% du groupe des employés privés, les frontalières représentant 31% du groupe des femmes employées privées.
- Cette croissance est évidemment visible dans les statistiques ; mais elle s'est aussi révélée lors des dernières élections sociales : les femmes élues lors du dernier scrutin sont plus nombreuses qu'auparavant. On dénombre aujourd'hui 8 femmes parmi les membres de l'assemblée plénière de la Chambre des Employés privés. Ceci a également contribué à la prise de conscience de l'importance grandissante de l'emploi féminin.
- Et, lorsqu'on s'est intéressé de plus près à ce problème, on s'est rendu compte qu'il n'existait aucune étude spécifique consacrée aux conditions de travail des femmes au Luxembourg.

➤ Ce constat était inacceptable :

- non seulement au vu de l'évolution récente de l'emploi féminin
 - mais aussi compte tenu de son pronostic à venir que nous pouvons résumer comme suit :
1. La progression de l'emploi féminin n'est pas achevée au Luxembourg. Par exemple, entre septembre 1995, au moment où nous préparions cette enquête, et octobre 1997, l'emploi féminin a encore gagné plus de 5 400 unités. Et, parmi ces emplois nouveaux, six sur dix ont été pris par des employées privées.
 2. La part des femmes sur le marché du travail rejoindra, à terme, celle très élevée que l'on enregistre dans les autres pays européens.
 3. L'extension de l'emploi féminin au Luxembourg constitue donc un phénomène inéluctable et sans doute irréversible.

Ces trois éléments ont évidemment influencé l'orientation de cette étude :

- Etant donné que les femmes seront de plus en plus nombreuses sur le marché du travail,
- on peut alors s'attendre à ce que la plupart des changements à venir seront :
 - ou le fait des femmes
 - ou inspirés par elles.
- Dans cette perspective, il nous faut tenir compte, en particulier, de l'interaction entre :
 - la participation des femmes au marché du travail
 - et l'évolution des formes et organisations familiales.

CHAPITRE I

**SPECIFICITES DES EMPLOYEES DU SECTEUR DES BANQUES ET
DES ASSURANCES**

I. SPÉCIFICITÉS DES EMPLOYÉES DU SECTEUR DES BANQUES ET DES ASSURANCES

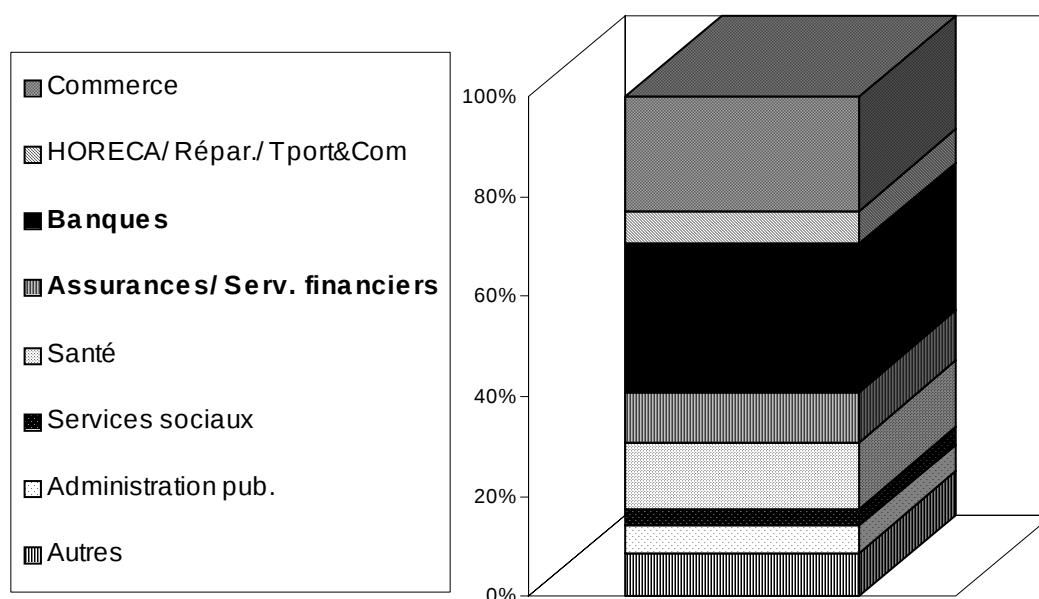
Les employées privées du secteur des banques et des assurances se distinguent nettement des femmes employées dans les autres secteurs, de par leurs caractéristiques et leurs conditions de travail. La comparaison de ces deux populations est donc pertinente. Elle l'est d'autant plus que les effectifs des femmes employées privées travaillant dans le secteur des banques et des assurances sont élevés donnant ainsi une validité statistique à la comparaison.

Le secteur bancaire est, en effet, le plus gros employeur des employées privées au Luxembourg :

- 27% travaillent dans les banques,
- 2,3% dans les assurances.

Il s'agit du secteur d'activité le plus important avec le secteur du Commerce (21%). Le secteur industriel ne représente que 8% des employeurs.

Graphique 1 : Répartition des femmes employées privées par secteur d'activité



Source : Enquête auprès des employées privées - CEP•L - CEPS/Instead - 1995

1. ***PORTRAIT-TYPE DES EMPLOYÉES DU SECTEUR DES BANQUES ET DES ASSURANCES***

- Elles sont **plus jeunes** que dans les autres secteurs : trois quarts d'entre elles ont moins de 35 ans (60% dans les autres secteurs) ; elles ont en moyenne 2 ans de moins que les femmes des autres secteurs.
- On dénombre **plus de frontalières** parmi les employées du secteur bancaire : 32% contre 26% dans les autres secteurs.
- Les qualifications sont plus fréquemment ciblées sur des **niveaux intermédiaires** : un niveau secondaire supérieur, que ce soit du secondaire supérieur technique, professionnel ou général.

Ces trois phénomènes sont liés au développement relativement récent du tertiaire en général. En effet, les recrutements récents ont plus souvent concerné :

- les jeunes femmes,
 - les frontalières (en concordance avec l'augmentation constante ces dernières années de la main-d'œuvre frontalière dans les statistiques de l'emploi au Luxembourg),
 - et les femmes détenant un niveau de formation relativement qualifié en adéquation avec le type d'emploi occupé dans le secteur bancaire.
-
- En relation avec les caractéristiques précédentes, les **professions** exercées par les femmes du secteur des banques et des assurances sont très **concentrées** : deux professions seulement suffisent à occuper plus de 9 femmes sur 10 dans ce secteur. La moitié d'entre elles occupent des postes d'employées de type administratif (49% contre 36% dans les autres secteurs) et l'autre moitié des professions dites intermédiaires (43% contre 30% dans les autres secteurs). Parmi les premières, il s'agit surtout de postes de secrétaires, d'employées des services comptables et financiers, de guichetières. Parmi les secondes, nous y dénombrons essentiellement des spécialistes de la finance (gestionnaires de portefeuille, gestionnaires des comptes clients, courtiers, cambistes) ou des spécialistes de la gestion (comptables).

2. CONDITIONS DE TRAVAIL

Au niveau des conditions de travail, les spécificités des employées du secteur bancaire sont également bien distinctes en ce qui concerne notamment les emplois à temps partiel.

- Les femmes employées du secteur bancaire travaillent **plus fréquemment à temps complet** : seulement 12% de femmes travaillent à temps partiel dans le secteur bancaire contre 25% dans les autres secteurs.

Remarque : Dans l'ensemble de la population active résidante au Luxembourg, le travail à temps partiel représente un emploi féminin sur quatre. Moins de 2% des hommes exercent leur emploi à temps partiel. Plus de 9 emplois à temps partiel sur 10 sont occupés par des femmes.

- Sont-elles satisfaites de leur horaire de travail ?

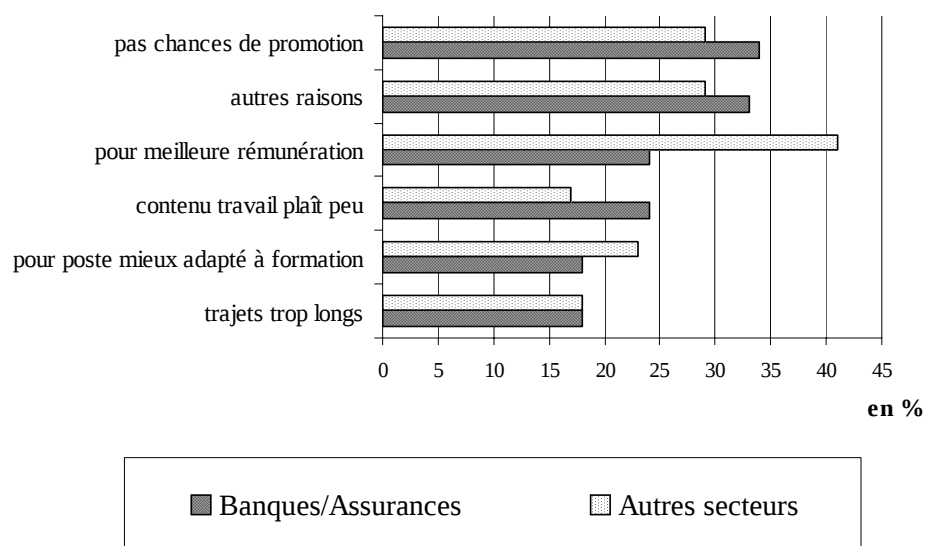
Si moins de femmes travaillent à temps partiel dans le secteur bancaire, ce n'est visiblement pas de leur plein gré car elles semblent **moins satisfaites de leur horaire de travail** que les femmes employées dans les autres secteurs :

- parmi les femmes qui travaillent à temps plein, 37% revendiquent moins d'heures de travail contre 26% dans les autres secteurs ; seulement 61% sont satisfaites de leur horaire contre 73% dans les autres secteurs ;
 - en revanche, parmi les femmes travaillant à temps partiel, les employées du secteur bancaire sont plus satisfaites de leur horaire de travail : 89% sont satisfaites contre 81% dans les autres secteurs. Très peu de femmes désireraient travailler plus d'heures. Ce type de travail à temps partiel n'est pas un temps partiel contraint comme il a pu se développer dans certains pays mais bel et bien un temps partiel "choisi" répondant à une demande de la part des femmes au Luxembourg.
- Si elles sont moins satisfaites de leurs horaires de travail, elles ne sont **pas plus souvent insatisfaites de leur emploi** que les autres femmes employées privées.

L'enquête réalisée en 1995 a permis de poser la question suivante : "Si cela était possible, souhaiteriez-vous changer d'emploi ?". Elles ne sont ni plus ni moins désireuses de changer d'emploi que les autres employées privées. Le pourcentage de femmes désirant changer d'emploi reste cependant élevé dans tous les secteurs : une femme sur trois se manifeste positivement pour un changement d'emploi, si cela était possible.

C'est au niveau des raisons motivant ce changement d'emploi que les spécificités dans le secteur des banques et des assurances se font à nouveau ressentir. Ce n'est pas une question de rémunération comme on peut l'observer dans les autres secteurs (24% évoquent cette raison contre 41% dans les autres secteurs) mais c'est un peu plus souvent parce qu'elles n'entrevoient pas de chances de promotion (34% contre 29%), parce que le contenu de leur travail leur plaît peu (24% contre 17%) ou pour "d'autres raisons" (33%, dont la majorité évoque surtout le désir de travailler à temps partiel).

Graphique 2 : Raisons motivant le changement d'emploi dans le secteur bancaire et les autres secteurs



Source : Enquête auprès des employées privées - CEP•L - CEPS/Insteat - 1995

- En terme de **stabilité d'emploi**, la quasi-totalité des employées privées a un contrat de travail stable (92% d'entre elles ont un contrat à durée indéterminée ou pas de contrat écrit, ce qui équivaut à un contrat à durée indéterminée). Dans le secteur bancaire, la stabilité en terme de contrat est encore plus forte puisque cela concerne 95% des effectifs contre 91% dans les autres secteurs.
- La **crainte de perdre son emploi**, bien qu'assez limitée parmi les salariés, semble concerner un peu plus souvent les employés du secteur bancaire.

LES FEMMES DU SECTEUR DES BANQUES ET DES ASSURANCES

Les informations qui suivent proviennent du panel de ménages du CEPS/Insead (PSELL) concernant pour l'année 1995 l'ensemble des hommes et des femmes résidant sur le territoire luxembourgeois¹ et lié au système de sécurité sociale.

43% des employés du secteur bancaire pensent qu'ils n'ont aucun risque de perdre leur emploi contre 57% parmi les salariés des autres secteurs. Par contre, chez les indépendants, les doutes quant à la bonne marche de leur entreprise laissent entrevoir beaucoup plus de risques : 22% pensent que leur affaire va mal ou très mal (cf. tableau 1).

Tableau 1 : Risque de perdre son emploi² :

- *Salariés : Dans votre entreprise, y a t il des risques que vous perdiez votre emploi ? ...*
- *Indépendants : Que pensez-vous de la marche de vos affaires ? Elles vont ...*

<i>Risques (et marche des affaires)</i>	<i>Employés des Banques, Assurances et Services financiers</i>	<i>Autres salariés</i>	<i>Indépendants et aidants familiaux</i>
très gros et gros risques (très mal et mal)	5,6	9,5	21,6
peu de risques (bien)	51,2	33,8	53,9
aucun risque (très bien)	43,2	56,7	24,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : PSELL 1995 – CEPS/Insead

- Il semblerait que les employées du secteur des banques et des assurances aient des **conditions de travail un peu plus pénibles** que dans les autres secteurs.

La pénibilité a été définie ici en fonction de 6 critères : bruit, éclairage, position fatigante, travail sur écran, stress et monotonie/répétitivité des tâches effectuées ainsi qu'en fonction de la fréquence d'exposition à ces contraintes. Avec le secteur de la restauration, le secteur bancaire connaît le "taux de pénibilité" le plus élevé. Quelles en sont les causes ? Il s'agit surtout de :

- travail sur écran (micro, terminal, ...) : 89% des femmes déclarent travailler tout le temps ou souvent sur écran contre 52% dans les autres secteurs ;
- stress : 56% des femmes déclarent travailler tout le temps ou souvent sous stress ou sous pression contre 46% dans les autres secteurs ;
- et d'une certaine monotonie, répétitivité : 28% des femmes déclarent travailler parfois de façon monotone et répétitive contre 17% dans les autres secteurs.

¹ L'enquête sur les employées privées concerne toutes les actives sur le territoire luxembourgeois sans aucune condition de résidence, c'est-à-dire y compris les frontalières alors que le PSELL concerne tous les actifs **résidant** sur le territoire luxembourgeois.

² Hommes et femmes sont confondus mais les résultats ne diffèrent pas beaucoup d'un sexe à l'autre.

- D'un autre côté, si les femmes du secteur bancaire ont des conditions de travail plus "pénibles", elles bénéficient **d'horaires de travail plus réguliers**.

Très peu de femmes travaillant dans le secteur bancaire ont des horaires atypiques (travail posté, la nuit, le week-end). Elles suivent des horaires de bureau réguliers. Le travail en soirée (limité entre 18h et 22h) reste la seule particularité des horaires de travail pour 20% d'entre elles qui travaillent parfois au-delà de 18 heures.

3. *EGALITÉ DES CHANCES*

Les femmes du secteur bancaire ont-elles les mêmes responsabilités que leurs homologues masculins par rapport aux femmes des autres secteurs ?

- Quelle est la part des femmes dans le partage des responsabilités au sein de l'entreprise ?

Nous avons estimé le pourcentage moyen de cadres supérieurs féminins dans les entreprises dans lesquelles les femmes interrogées travaillaient. Dans l'ensemble des secteurs, les femmes ont estimé à seulement 26% le pourcentage de femmes cadres supérieurs parmi l'ensemble des cadres. Il y aurait par conséquent 74% de cadres supérieurs masculins dans l'ensemble des cadres de ces entreprises. **La part des femmes parmi les cadres supérieurs est encore moins élevée** dans le secteur des banques et des assurances que dans les autres secteurs : seulement 19%. Dans ce secteur, les trois-quarts des entreprises ont moins de 20% de cadres féminins (dans les autres secteurs, il s'agit de 60% des entreprises qui ont moins de 20% de cadres supérieurs féminins).

Ce faible pourcentage de cadres féminins se rapproche de celui observé dans le secteur industriel et se positionne loin derrière les autres secteurs du tertiaire (51% dans les services sociaux, 36% dans le secteur de la santé, 35% dans la restauration, 35% dans le secteur du commerce). Les secteurs les plus féminisés sont aussi les secteurs où la part des cadres féminins est la plus forte.

Tableau 2 : Pourcentage de cadres féminins estimé par les femmes selon leur secteur d'activité d'appartenance

<i>Secteur d'activité</i>	<i>Pourcentage de cadres féminins estimé</i>
Agriculture	13%
Industrie	12%
Bâtiment et Génie civil	13%
Commerce et Réparations	35%
Restauration	35%
Transports et Communications	18%
Banques et assurances	19%
Services financiers (fiduciaires)	17%
Santé	36%
Services sociaux	51%
Administration publique	30%
Autres services	30%
Ensemble des secteurs	26%

Source : Enquête auprès des employées privées - CEP•L - CEPS/Instead - 1995

Personnellement, les femmes du secteur bancaire interrogées dans l'enquête ont un peu moins de collègues sous leur responsabilité que dans les autres secteurs : en moyenne, elles ont 1,2 collègues à encadrer contre 1,7 dans les autres secteurs. La forte proportion d'employées de type administratif dans ce secteur est certainement une des raisons de ce pourcentage plus faible. La définition du BIT concernant les postes de travail¹ retient d'ailleurs ce critère d'absence de tâches d'encadrement pour répartir les individus dans le groupe de professions des employés de type administratif.

- L'égalité des chances entre hommes et femmes se mesure également entre conjoints au sein du couple.

Longtemps, les hommes ont disposé d'emplois plus qualifiés, mieux rémunérés que leurs épouses. Qu'en est-il aujourd'hui dans le secteur des banques et des assurances ?

- Au niveau des professions, les femmes employées privées **exercent plus souvent une profession d'un niveau hiérarchique "supérieur"**² à celui de leur conjoint.

Ce résultat peut paraître surprenant dans la mesure où, dans la population active totale, les couples sont plus souvent constitués de femmes ayant une profession "inférieure" à celle de leur conjoint.

¹ Il s'agit de la Classification Internationale Type des Professions (CITP) du BIT.

² Cette notion de supériorité n'est valable que dans le contexte de la définition des groupes de professions fournie par le BIT et n'entraîne aucun jugement de valeur.

Remarque : Ce jugement hiérarchique des professions est basé sur la classification des professions créée par le BIT (la Classification Internationale Type des Professions, CITP) qui répartit toutes les professions dans des groupes et sous-groupes respectant une hiérarchie basée principalement sur le niveau de formation.

La classification s'appuie sur deux concepts :

- **l'emploi**, c'est-à-dire le genre de travail accompli ou l'ensemble des tâches accomplies ; ainsi l'ensemble des emplois dont les tâches sont similaires constitue une profession ;
- **les compétences**, c'est-à-dire la capacité d'accomplir les tâches afférentes à un emploi donné. Ce concept de compétences est évalué en fonction de 4 niveaux correspondant à la Classification Internationale Type de l'Education (CITE) et prend en compte, en plus du niveau de formation acquis par la filière de l'instruction formelle, le niveau de formation informel acquis hors institutions et par expérience.

A partir de ces deux règles principales, 10 grands groupes¹ ont été construits mais ils ne respectent pas toujours toutes ces règles. Par exemple, dans le premier groupe, les niveaux de formation des chefs d'entreprise sont divers : il existe autant d'individus ayant un niveau d'éducation équivalent au primaire que de diplômés du supérieur. C'est pourquoi cette notion d'ordre hiérarchique dans les professions n'est pas toujours vérifiée. C'est d'ailleurs ce que nous confirmerons dans le paragraphe suivant consacré aux différences de salaires : si les femmes ont plus fréquemment des professions dites supérieures que leur conjoint, elles ont, en revanche, plus fréquemment des salaires inférieurs à ceux des hommes.

Concernant l'ensemble des employées privées, si les femmes ont des professions hiérarchiquement supérieures à celles de leur conjoint, c'est en grande partie parce qu'elles travaillent dans le tertiaire et que leur conjoint travaille dans l'industrie. C'est pour cette raison que nous retrouvons 13% des couples constitués d'une employée de type administratif et d'un ouvrier, qu'il soit ouvrier artisan ou ouvrier de l'assemblage.

Parmi tous les couples d'actifs de notre échantillon :

- 43% sont des couples où la femme a un niveau de profession "supérieur" à celui de son conjoint ;
- 26% des couples sont constitués de deux conjoints ayant une profession appartenant au même groupe ;
- et dans 31% des couples, le conjoint a une profession dite "supérieure".

¹ 10 grands groupes de professions constituent cette classification :

- 1 - Membres de l'exécutif, législatif, cadres supérieurs de l'Administration et des entreprises
- 2 - Professions intellectuelles et scientifiques
- 3 - Professions intermédiaires
- 4 - Employés de type administratif
- 5 - Personnels des services et vendeurs de magasin et de marché
- 6 - Agriculteurs et ouvriers de l'agriculture et de la pêche
- 7 - Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal
- 8 - Conducteurs d'installations et ouvriers de l'assemblage
- 9 - Ouvriers et employés non qualifiés
- 10 - Forces armées

Chez les employées du secteur bancaire, **ce rapport est moins favorable** pour les femmes puisque la répartition est équilibrée : 37% et 35% des couples sont constitués d'une profession masculine ou féminine supérieure à l'autre et 28% sont constitués de deux membres ayant une profession appartenant au même groupe de la classification des professions. La configuration de couple la plus courante chez les employées du secteur bancaire est l'union de deux individus ayant tous deux une profession dite intermédiaire (16%).

Tableau 3 : Répartition des couples en fonction de la comparaison des professions entre conjoints (%)

<i>Comparaison de la profession entre Femme et Homme</i>	<i>Ensemble des secteurs</i>	<i>Secteur Banques et Assurances</i>	<i>Autres secteurs</i>
Profession Femme > Profession Homme	43	37	47
Profession Femme = Profession Homme	26	28	24
Profession Femme < Profession Homme	31	35	29
Ensemble	100	100	100

Source : Enquête auprès des employées privées - CEP•L - CEPS/Instead – 1995

Champ : Femmes vivant avec un conjoint (mariées ou non mariées)

- Au niveau des salaires, quelle est la part du salaire de chacun des conjoints au sein du budget du couple ?

La comparaison n'a porté que sur les couples dont les deux conjoints¹ étaient actifs et tous deux à temps complet afin d'éviter tout biais lié au nombre d'heures. Dans l'ensemble des secteurs, l'épouse perçoit toujours plus fréquemment une rémunération professionnelle inférieure à celle de son conjoint :

- 50% des couples sont constitués d'un homme qui est mieux rémunéré que sa conjointe ;
- un tiers des couples est inversement constitué ;
- il reste donc un sixième des couples où hommes et femmes sont rémunérés à un niveau analogue.

Alors que précédemment la répartition des professions semblait favorable à l'épouse, ici, la répartition des salaires est plus favorable au conjoint.

¹ Mariés ou non mariés.

Chez les employées du secteur bancaire, les rapports sont différents. Elles sont visiblement **mieux rémunérées que dans les autres secteurs** puisqu'elles sont 45% à percevoir un salaire plus élevé que celui de leur conjoint contre 31% dans les autres secteurs. Ceci confirme ce que nous avons déjà constaté précédemment en évoquant les motivations d'un éventuel changement d'emploi où peu de femmes prétextaient le niveau de rémunération comme justification d'un éventuel changement d'emploi.

Vu la plus forte proportion de frontalières dans l'ensemble du secteur bancaire par rapport aux autres secteurs, cette raison peut justifier le phénomène précédent (plus de femmes mieux rémunérées que leur conjoint) car les frontalières vivent souvent avec des conjoints travaillant sur les territoires frontaliers où les salaires sont moins importants. Or, après vérification de cette hypothèse, nous constatons que l'écart relatif entre le secteur bancaire et les autres secteurs s'amplifie lorsque seules les employées résidentes sont concernées. En effet, la proportion de couples où la femme perçoit un salaire supérieur à celui de son conjoint passe à 37% dans le secteur bancaire et à 22% dans les autres secteurs. Cette hypothèse liée aux frontalières est donc infirmée.

4. **RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE**

Les carrières professionnelles féminines sont plus largement influencées par les responsabilités familiales et domestiques que ne le sont les carrières professionnelles des hommes.

- La caractéristique la plus discriminante du travail féminin est sans doute liée aux interruptions de carrière.

Remarque : Soulignons que les interruptions de travail considérées ici concernent uniquement des femmes qui exercent une activité professionnelle au moment de l'enquête et qui ont réussi à réintégrer le marché du travail. Nous ne disposons pas dans notre échantillon de toutes les femmes absentes définitivement ou momentanément du marché du travail.

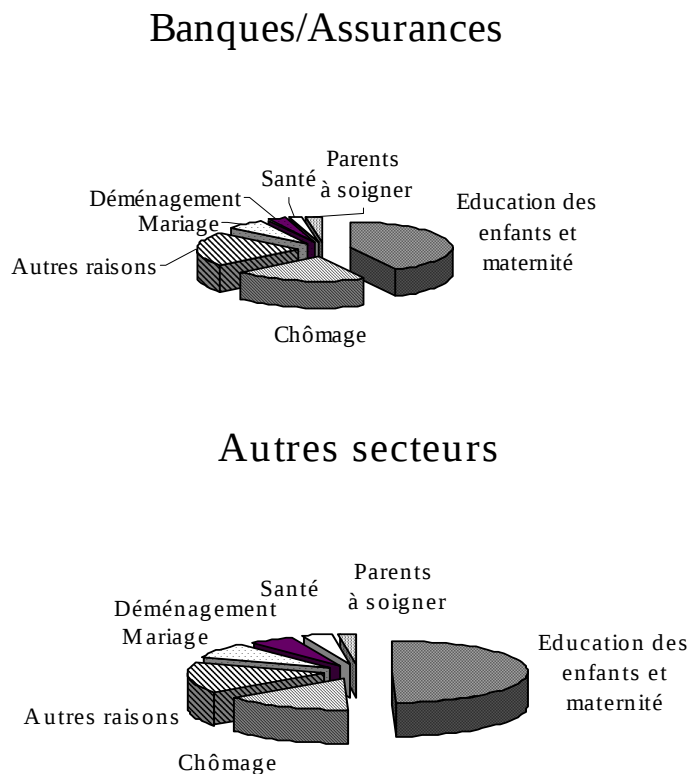
Une femme employée privée sur quatre a déjà interrompu son activité professionnelle pour une durée d'au moins 6 mois.

Les employées du secteur bancaire se distinguent à nouveau des femmes travaillant dans les autres secteurs d'activité puisqu'elles **ne sont que 12% à avoir connu cet événement**. Autrement dit, 88% d'entre elles n'ont jamais interrompu leur activité professionnelle contre 72% dans les autres secteurs. Ceci est lié en partie à la structure par âge et par nationalité du secteur bancaire :

- Plus les femmes sont jeunes et moins elles ont connu d'interruptions de carrière parce que, d'une part, elles n'ont pas encore toutes été confrontées aux contraintes de la charge des enfants et, d'autre part, elles ont aujourd'hui un comportement différent de celui des femmes plus âgées vis-à-vis de l'activité professionnelle.
- La présence renforcée de frontalières dans le secteur bancaire explique également ce phénomène car les frontalières ont des comportements plus proches de ceux qui sont observés dans leurs pays de résidence : les taux d'activité féminins sont plus élevés et les interruptions de carrière de moins en moins fréquentes.

En recensant les principales raisons des interruptions de carrière, parmi l'ensemble des femmes employées privées, ce sont incontestablement l'éducation des enfants et la maternité qui sont prioritaires : ces raisons représentent la moitié des premières interruptions de carrière. Le chômage intervient ensuite en deuxième position avant "d'autres raisons", parmi lesquelles on recense des désirs de changement d'orientation professionnelle et de reprise d'études.

Graphique 3 : Raisons des premières interruptions de travail dans le secteur des banques et des assurances et dans les autres secteurs



Source : Enquête auprès des employées privées - CEP•L - CEPS/Instead - 1995

Chez les employées du secteur des banques et des assurances, **les enfants restent la principale raison des interruptions de carrière** : 44% des raisons de la première interruption contre 54% dans les autres secteurs. Le chômage y a cependant un poids plus important dans les obligations d'interruptions : 22% contre 17% dans les autres secteurs. L'âge est un des facteurs clefs de cette différence puisque les jeunes femmes ont une probabilité plus élevée d'avoir été confrontées à un marché du travail récemment moins favorable ; et le mariage est de moins en moins souvent une raison pour suspendre son activité professionnelle.

Ayant moins souvent interrompu leur activité professionnelle, les employées du secteur bancaire la suspendent également **moins longtemps** que les femmes des autres secteurs. En effet, 25% des interruptions d'activité ont duré plus de 10 ans (parmi toutes les femmes ayant connu au moins une interruption de plus de 6 mois) alors que dans le secteur des banques et des assurances, elles n'ont concerné que 14% des femmes.

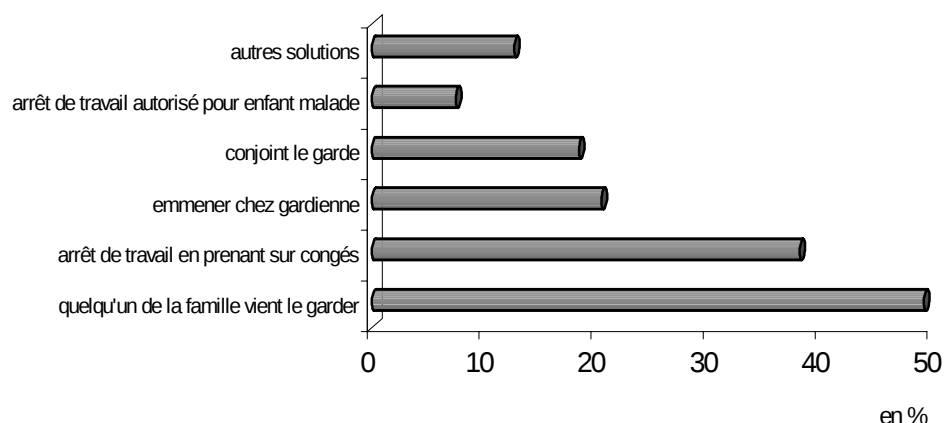
Dans l'ensemble des secteurs, les femmes ayant repris leur activité après plus de 10 ans d'absence n'ont pas connu trop de difficultés puisque 80% d'entre elles déclarent l'avoir reprise au moment où elles l'ont souhaité et sans déqualification (80% déclarent avoir repris un emploi d'un niveau équivalent à celui qu'elles occupaient avant de s'interrompre). Seulement 42% de celles qui n'ont pas retrouvé un emploi d'un niveau équivalent à celui qu'elles avaient avant leur interruption de plus de 10 ans ont suivi une formation de remise à niveau ; les deux tiers de celles qui n'ont pas suivi de formation auraient souhaité le faire.

Remarque : Si les reprises d'activité des femmes rentrantes ne semblent pas apparemment avoir posé beaucoup de difficultés, nous disposons malheureusement dans notre échantillon uniquement des réactions des femmes ayant effectivement retrouvé un emploi. Toutes celles qui ont cherché et abandonné ou qui cherchent encore à réintégrer le marché du travail – sans parler de celles qui ont peut-être repris et qui en sont sorties parce que l'emploi ne leur convenait pas – ne sont pas interrogées sur ces difficultés à réintégrer le marché du travail. Ces résultats sont donc en partie biaisés positivement quant à la réintégration des femmes rentrantes sur le marché du travail.

- Comment s'organisent les employées privées du secteur bancaire lorsque les enfants sont malades ?

Les employées travaillant dans le secteur bancaire prennent **plus souvent sur leurs propres congés pour garder leur enfant malade** que les dans les autres secteurs (38% contre 29%) et font plus souvent appel à leur gardienne (20% au lieu de 11%). Le recours plus fréquent à la gardienne est sans doute facilité par leur capacité financière plus importante que chez les femmes des autres secteurs.

Graphique 4 : Solutions adoptées en cas d'enfant malade
(mère ayant un enfant de moins de 12 ans)



Source : Enquête auprès des employées privées - CEP•L - CEPS/Instea - 1995

- Quelles sont les revendications des femmes quant à de nouvelles mesures pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle ?

Plus souvent actives à temps complet, les femmes du secteur bancaire éprouvent aussi **plus de difficultés à s'occuper et à surveiller leurs enfants** notamment en ce qui concerne les devoirs scolaires et les loisirs.

Ces charges de travail plus lourdes liées à des horaires de travail professionnel plus imposants expliquent sans doute que les **revendications d'aménagement de mesures professionnelles ou familiales¹ soient plus fortes** chez les employées du secteur bancaire.

D'une façon générale, les employées du secteur bancaire sont, en effet, plus revendicatrices que les autres employées. Elles revendiquent particulièrement plus d'aide pour la garde des enfants et surtout davantage d'aménagements du temps de travail. En cohérence avec leur désir de travailler moins d'heures, elles souhaiteraient également plus d'aménagements pour le travail à temps partiel.

Le chapitre IV développe de façon plus approfondie les mesures souhaitées par l'ensemble des femmes employées privées dans les domaines familial et professionnel.

¹ Le mode de questionnement utilisé pour obtenir les souhaits des femmes en matière de mesures conciliantes a été le suivant : une liste de mesures familiales, d'une part, et professionnelles, d'autre part, a été soumise aux femmes qui devaient répondre à cette question : "Pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, souhaiteriez-vous : ... Les possibilités de réponses étaient, soit "oui", soit "non", soit "existe déjà". Il ne s'agit donc pas de revendications spontanées des femmes, informations qui seraient très lourdes à traiter dans une telle enquête.

CHAPITRE II

DIFFERENCES SALARIALES ENTRE HOMMES ET FEMMES

II. DIFFÉRENCES SALARIALES ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'enquête sur les employées privées ne nous permet pas d'aborder cette question. C'est pourquoi nous avons abordé cet aspect par d'autres sources. Il est difficile de comparer de façon précise les salaires des hommes et des femmes parce que l'on ne dispose jamais simultanément de tous les éléments nécessaires à cette comparaison.

1 *ÉVOLUTION DU RAPPORT SALARIAL HORAIRE ENTRE HOMMES ET FEMMES*

Remarque : Ces données concernent l'ensemble des salariés (ouvriers et employés).

En 1984, on observait encore des écarts forts importants entre les salaires versés aux hommes et ceux versés aux femmes dans le secteur privé. Cette situation s'est progressivement modifiée. L'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit : il est passé de -30 points en 1984 à -20 points en 1994.

Tableau 4 : Evolution du rapport salarial "Femmes/Hommes" de 1984 à 1994

<i>Année</i>	<i>Rapport Femmes/Hommes (%)</i>	<i>Ecart (%)</i>
1984	70.6	-29.4
1986	73.8	-26.2
1993	76.3	-23.7
1994	79.4	-20.6

Source : IGSS - CEPS/Instead

Lecture du tableau : Le rapport salarial contient au numérateur le salaire horaire féminin et au dénominateur, le salaire horaire masculin. S'il y a égalité salariale entre hommes et femmes, le rapport est de 100% ; si le salaire féminin est supérieur au salaire masculin, il est supérieur à 100% ; si le salaire féminin est inférieur au salaire masculin, il est inférieur à 100%.

Comment expliquer cette réduction des écarts ?

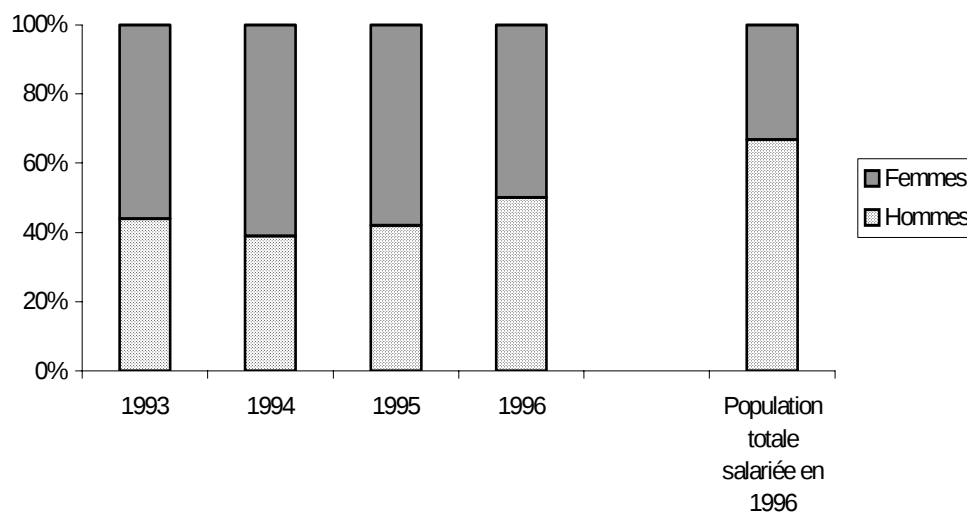
- la période de 1984 à 1994 a connu une forte croissance économique surtout entre 1985 et 1989 ;
- le pays a connu un développement simultané du secteur tertiaire où les femmes sont le plus fréquemment concentrées ;
- le niveau de qualification des femmes s'est élevé ;
- et les règles d'égalité en matière de salaire ont peut-être été appliquées de manière plus stricte.

2. *LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU SALAIRE SOCIAL MINIMUM*

Le salaire social minimum représentait un peu plus de 43 000 Flux en 1995. Les femmes sont-elles davantage concernées par ce minimum salarial ?

- Les femmes représentent la majorité des salariés rémunérés au salaire social minimum, c'est-à-dire qu'elles sont sur-représentées par rapport à la population totale salariée : en 1996, elles représentent 52% des salariés rémunérés au salaire social minimum contre 36% de l'ensemble des salariés. L'écart entre les hommes et les femmes semble cependant se resserrer au fil du temps.

Graphique 5 : Part des femmes parmi les salariés rémunérés au Salaire Social Minimum (SSM) et part des femmes dans la population totale salariée en 1996



Source : IGSS / M.DEPREZ / Population et Emploi n°3/96

- Dans le secteur des Banques et des Assurances, il existe peu de différences entre hommes et femmes quant à la part de salariés rémunérés au salaire social minimum. Le plus grand écart est enregistré dans le secteur du commerce et de la restauration.

Tableau 5 : Part des salariés rémunérés au SSM par secteur d'activité

Secteur économique	Hommes (%)	Femmes (%)
Agriculture, viticulture	39	25
Energie et eau	0	0
Extraction et transfo de minéraux non énergétiques, ind. chimique	2	12
Industrie transformatrice de métaux, mécanique de précision	9	34
Autres industries manufacturières	7	31
Bâtiment et génie civil	13	16
Commerce, restauration et hébergement, réparations	26	44
Transports et communications	7	8
Institutions de crédit, assurances, services fournis aux entreprises	4	5
Autres services	10	12
Tous les secteurs	11	20

Source : IGSS / M.DEPREZ / Population et Emploi n°3/96

3. LES SALAIRES DES EMPLOYÉES DU SECTEUR DES BANQUES ET DES ASSURANCES

Il est intéressant de noter que les femmes les plus jeunes ont des salaires quasi équivalents à ceux des hommes de leur génération. Progressivement, le salaire des femmes comparé à celui des hommes du même âge diminue avec l'âge : entre 21 et 25 ans, les salaires féminins et masculins sont quasiment identiques et dès 26 ans, le salaire horaire féminin ne représente plus que 89,8% de celui des hommes du même âge.

Les femmes âgées de 41 à 45 ans ont, en moyenne, un salaire horaire qui ne représente plus qu'un montant de 70% de celui des hommes du même âge.

70%, c'est aussi le rapport de salaire horaire entre femmes et hommes pour l'ensemble du secteur bancaire en 1994 et ce rapport ne semble pas avoir évolué entre 1984 et 1994.

Tableau 6 : Rapport salarial horaire Femmes/Hommes en fonction de l'âge en 1994 pour les employés des banques et assurances

Age	Rapport Femmes/Hommes (%)
16-20 ans	115.0
21-25 ans	97.5
26-30 ans	89.8
31-35 ans	80.7
36-40 ans	74.4
41-45 ans	70.8
Ensemble (16-65)	71.9

Source : IGSS

Que peut-on conclure à partir de ces quelques chiffres ?

1. En début de carrière, l'égalité de salaire est pratiquement assurée. Les femmes ont même dans certains cas un salaire plus élevé que celui des hommes parce qu'elles disposent de plus en plus souvent d'un niveau de qualification plus élevé. D'après l'enquête sur la structure des salaires¹, parmi les jeunes de 25 à 29 ans, 32% des hommes et 44% des femmes ont un diplôme égal ou supérieur au niveau BAC. Il n'en demeure pas moins que pour chaque niveau d'instruction, les salaires masculins sont plus élevés que les salaires féminins ; la différence la plus importante étant enregistrée chez les universitaires (+35% de salaire en plus chez les hommes).

¹ L'Enquête sur la Structure des Salaires, commanditée par EUROSTAT, est réalisée par le STATEC. Le champ de l'étude s'étend aux entreprises de plus de 10 salariés et ne couvre pas tous les secteurs de la vie économique (le secteur agricole ainsi que certains secteurs de l'industrie et du tertiaire ne sont pas concernés).

2. Si la situation des femmes se dégrade au-delà de 25 ans, ceci est vraisemblablement dû aux interruptions de carrière pour des raisons familiales. Après 25 ans, les situations ne sont plus comparables parce que les femmes n'ont pas la même ancienneté professionnelle que les hommes du même âge. Ceci est encore plus vrai après 30 ans.
Après une période d'interruption, l'évolution du salaire semble montrer une divergence de plus en plus forte entre les carrières professionnelles des femmes et des hommes car les hommes connaissent rarement des interruptions de carrière. Avec l'âge, leur ancienneté et leur qualification s'élèvent et tirent leurs salaires vers le haut (sans compter l'effet de promotion). A âge égal, les femmes ont, en moyenne, une ancienneté plus courte et tendent à se déqualifier. Ces deux tendances entraînent un fléchissement de leur salaire.

3. A ce phénomène d'interruption, il faut ajouter le fait que les femmes reprenant la vie active après plusieurs années d'interruption ne sont sans doute plus engagées au niveau de qualification qui était le leur en début de carrière.

En comparant la situation des employées des Banques et des Assurances à celle des femmes relevant de la fonction publique, ce qui vient d'être proposé à titre d'hypothèse se confirme déjà. Dans la fonction publique, on ne perçoit pas ce mouvement de chute des salaires avec l'âge : les interruptions de carrière y sont gérées autrement et les femmes reprenant leur activité sont certainement réintégrées dans leur qualification initiale.

Globalement, une carrière féminine dans la Fonction Publique se poursuit de manière linéaire, sans rupture visible comme c'est nettement le cas dans le secteur des Banques et des Assurances.

Tableau 7 : Rapport salarial horaire "Femmes/Hommes" en fonction de l'âge en 1994 pour les employés du secteur des banques et de la Fonction Publique

Age	<i>Employés secteur des banques</i>	<i>Employés de la Fonction Publique</i>
16-20 ans	115.0	-
21-25 ans	97.5	113.6
26-30 ans	89.8	111.2
31-35 ans	80.7	108.8
36-40 ans	74.4	109.2
41-45 ans	70.8	107.2
Ensemble (16-65)	71.9	98.6

Source : IGSS

Une autre manière de mettre en évidence les effets des interruptions de carrière sur les salaires consiste à suivre l'évolution des salaires en fonction de l'âge et de l'ancienneté :

- Les deux premières colonnes du tableau 8 montrent le décalage progressif entre les salaires des hommes et des femmes pour les différentes générations. En partant de l'indice base 100 pour la tranche d'âge des 21 à 25 ans, ces indices sont respectivement de 139,6 et 128,6 pour les hommes et les femmes de 26 à 30 ans ; ce qui signifie que l'augmentation du salaire horaire est de 39% pour les hommes et de 28% pour les femmes. Le décalage est perceptible mais faible pour les jeunes générations alors que pour la génération des 41-45 ans, le décalage est important : plus de 60 points.

Une partie du décalage observé entre les hommes et les femmes peut être attribué au fait que les femmes âgées de plus de 30 ans ont des caractéristiques moins homogènes, en ce qui concerne l'ancienneté professionnelle, que leurs homologues hommes.

Tableau 8 : Evolution du salaire horaire dans le secteur des Banques et des Assurances en fonction de l'âge en 1994 et 1995 (base 100 = 21-25 ans)

Age	1994		1995	
	Hommes	Femmes	Femmes	Ancienneté
21-25 ans	100.0	100.0	100.0	0-4 ans
26-30 ans	139.6	128.6	116.7	5-9 ans
31-35 ans	180.4	149.4	124.8	10-14 ans
36-40 ans	204.4	156.0	133.5	15-19 ans
41-45 ans	222.8	161.9	139.9	20-24 ans
46-50 ans	235.5	162.2	148.4	25-29 ans



Source : IGSS

- On corrige cet effet dû aux interruptions vécues par les femmes en utilisant leur ancienneté comme référence ; les hommes connaissant rarement des périodes d'interruption. Les mêmes indices sont valables en référence car l'ancienneté correspond assez strictement à l'âge.

Nous constatons un fait tout à fait surprenant : l'évolution du salaire des femmes se détériore encore un peu plus par rapport aux hommes lorsque la base de référence est l'ancienneté et non plus l'âge. On peut sans doute attribuer cet effet au processus de déqualification que vivent les femmes réintégrant le marché du travail après une période d'interruption. Cette tendance ne peut survenir que si, dans chaque groupe d'ancienneté professionnelle, on retrouve des femmes très différentes du point de vue de leur parcours :

- certaines disposent d'un niveau de qualification élevé avec un salaire équivalent
- d'autres ayant le même niveau de qualification sont rémunérées à un tarif salarial plus faible.

CHAPITRE III

**ORGANISATION DE LA VIE FAMILIALE ET DE LA VIE
PROFESSIONNELLE**

III. ORGANISATION DE LA VIE FAMILIALE ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE

1. *POINTS DE REPÈRE*

Lorsqu'on envisage la problématique de l'organisation entre la vie professionnelle et la vie familiale, on songe évidemment aux différents processus qui peuvent soit freiner l'engagement des femmes dans la vie active, soit interrompre celle-ci définitivement ou provisoirement.

Il s'agit là d'un thème d'étude complexe. En effet, beaucoup de décisions se jouent à l'intersection de ces deux domaines que l'on a trop souvent tendance à séparer, voire à réduire au seul volet professionnel. Pour la plupart des femmes vivant en couple, on peut penser que l'engagement professionnel découle, en effet, d'arbitrages qui s'opèrent au niveau de la vie privée. De tels arbitrages touchent à la répartition des tâches à la fois professionnelles et familiales.

Au Luxembourg, il est évident que le taux d'activité des femmes est de loin inférieur à celui observé dans les pays voisins (42% contre 75% en France où elles sont aussi plus souvent exposées au risque du chômage). Cet écart important s'explique surtout par le fait que l'activité diminue fortement au Luxembourg chez les femmes ayant un et surtout plusieurs enfants à charge. Dans les pays voisins, les mêmes conditions influencent nettement moins l'activité des femmes.

De nombreux facteurs sont susceptibles d'éclairer cette situation : le haut niveau des salaires distribués au Luxembourg et le faible taux de chômage rendent sans doute moins impérieuse **la nécessité** de développer des ménages "duo", c'est-à-dire des ménages où les deux conjoints sont actifs et contribuent ensemble aux revenus du ménage. Un tel argument ne vaut certainement pas pour tous les couples vivant au Luxembourg mais il rend très bien compte des différences que nous observons entre les taux d'activité des femmes mariées luxembourgeoises et portugaises. Le modèle familial luxembourgeois, où il est encore fréquent que l'épouse arrête sa carrière professionnelle pour élever son ou ses enfants, s'inscrit dans ce contexte et y trouve une cohérence certaine.

2. *BILAN DU TEMPS DE TRAVAIL TOTAL*

L'étude réalisée pour la Chambre des Employés privés, nous a permis de mesurer le travail presté par les employées privées dans un sens assez large : le temps de travail professionnel et le temps de travail familial.

Les employées travaillent, en moyenne, 70 heures au cours d'une semaine ordinaire :

- le volet professionnel représente 63% du temps de travail total
- et le volet familial, 37%.

Les résidentes luxembourgeoises travaillent, en moyenne, 69 heures par semaine contre 70 heures pour les résidentes étrangères et 74 heures pour les frontalières belges.

Tableau 9 : Durées moyennes de travail familial et professionnel au cours d'une semaine complète en fonction de la nationalité

<i>Ancre</i>	<i>Temps de travail total</i>	<i>Temps de travail familial</i>	<i>Temps de travail professionnel</i>
Résidentes luxembourgeoises	68h58'	27h45'	41h13'
Résidentes étrangères	69h53'	25h07'	44h46'
Frontalières françaises	72h19'	24h31'	47h48'
Frontalières allemandes	63h39'	17h14'	46h25'
Frontalières belges	73h59'	24h50'	49h09'
Ensemble	69h45' (100%)	25h54' (37%)	43h51' (63%)

Source : Enquête auprès des employées privées - CEP•L - CEPS/Instead - 1995

Ce tableau nous montre un point important de la vie des femmes : le temps professionnel ne représente **qu'un aspect** de la vie des employées. Si l'on s'intéresse uniquement à la dimension professionnelle, on risque d'oublier des éléments fort importants qui sont sans doute à l'origine des négociations dans les couples et qui modulent l'intensité de l'engagement professionnel des femmes.

Les deux volets de ce budget-temps varient fortement d'un groupe d'employées à l'autre, en raison, par exemple, du pays de résidence, mais aussi de la présence éventuelle d'un conjoint ou d'un enfant.

Quel est l'effet de la présence d'un conjoint et d'un enfant sur la composition du temps familial et professionnel des employées ?

- L'effet de la présence du conjoint augmente, d'une manière générale, le temps familial et plus fortement pour les Luxembourgeoises (cf. tableau 10). En contrepartie de cette augmentation des charges familiales, correspondent des diminutions du temps professionnel. Ces diminutions sont très fortes chez les Luxembourgeoises. Nous n'observons cependant aucun cas où de telles diminutions dans le volet professionnel équilibreraient parfaitement les surcharges de travail familial.
- La présence d'un jeune enfant provoque des effets de sens identiques mais plus importants encore en ce qui concerne l'accroissement du temps de travail familial.

Tableau 10 : Effet de la présence d'un conjoint et d'un enfant de moins de 13 ans sur le temps familial et le temps professionnel

Ancrage	Effet de la présence...			
	... d'un conjoint sur le ...		... d'un enfant âgé de moins de 13 ans sur le ...	
	temps familial	temps professionnel	temps familial	temps professionnel
Résidentes luxembourgeoises	+ 8h30'	- 5h00'	+ 14h18'	- 9h31'
Résidentes étrangères	+ 6h00'	- 0h10'	+ 24h00'	- 8h09'
Frontalières françaises	+ 7h00'	- 1h00'	+ 13h20'	- 1h30'
Frontalières allemandes	+ 5h00'	- 2h30'	+ 24h35'	- 10h02'
Frontalières belges	+ 3h10'	- 1h00'	+ 17h00'	- 2h07'

Source : Enquête auprès des employées privées - CEP•L - CEPS/Insead - 1995

Remarque : Ces deux effets (conjoint et enfants) sont traités ici de façon indépendante pour clarifier la présentation mais, en général, ces deux effets se cumulent.

La présence d'un conjoint et/ou d'un jeune enfant entraîne une nouvelle organisation du temps de travail des femmes mais cette nouvelle organisation fonctionne rarement à l'avantage des femmes.

Tableau 11 : Profil des employées
Déviation ajustée par rapport au temps moyen =100

<i>Ancrage</i>	<i>Temps de travail</i>		
	Familial	Professionnel	Total
Avec conjoint et enfant de moins de 12 ans			
Résidentes luxembourgeoises	+ 83,0	- 20,9	+ 17,7
Résidentes étrangères	+ 70,7	- 12,4	+ 18,5
Frontalières françaises	+ 64,2	- 4,7	+ 21,0
Frontalières allemandes	+ 47,5	- 10,0	+ 11,4
Frontalières belges	+ 58,6	- 0,3	+ 21,6
Sans conjoint ni enfant de moins de 12 ans			
Résidentes luxembourgeoises	- 28,5	+ 1,9	- 9,4
Résidentes étrangères	- 40,8	+ 10,4	-8,6
Frontalières françaises	- 47,3	+ 18,1	-6,1
Frontalières allemandes	- 64,0	+ 12,8	-15,7
Frontalières belges	- 52,9	+ 22,5	-5,5

Source : Enquête auprès des employées privées - CEP•L - CEPS/Insteat - 1995

Ce résultat est-il inévitable ? Ne peut-on imaginer des compensations plus égalitaires entre conjoints quant au partage du travail familial ?

Des modèles de division du travail plus égalitaires existent plus fréquemment dans les couples de frontaliers, peut-être parce que la nécessité de travailler et donc de trouver des solutions est plus fréquente. Mais, d'une manière générale, de tels cas sont encore peu répandus : parmi les couples dont la femme est employée privée au Luxembourg, seulement 12% fonctionnent de telle manière que le mari prenne en charge plus de la moitié du temps de travail familial.

D'une manière générale, nos analyses ont mis en évidence une forte coïncidence entre :

- l'organisation du temps familial et professionnel adoptée par les femmes
- et l'intensité de la participation du conjoint aux responsabilités familiales.

Certaines informations permettent de préciser cette relation et de créer deux catégories de femmes : d'un côté, celles qui privilégient le temps de travail familial et, d'un autre côté, celles qui privilégient le temps de travail professionnel :

1. Les employées qui privilégient le temps de travail familial sont plus souvent mariées, avec des enfants et exercent leur métier à temps partiel.

Certaines de ces employées (à temps partiel) souhaiteraient augmenter leur temps professionnel. Il existerait ainsi une certaine réserve de main-d'œuvre disponible dans le pays. Mais comment mobiliser cette main-d'œuvre ? Ces employées, surtout celles âgées entre 40 et 49 ans, n'ont souvent qu'un seul enfant à charge. Ceci ne constitue guère un obstacle à l'élargissement de leur plage de temps professionnel. L'obstacle se situe plutôt au niveau de la très faible implication du conjoint dans les tâches familiales (implication inférieure à 10% de l'ensemble des tâches). Il apparaît clairement ici que la mobilisation de cette main-d'œuvre est soumise à des arbitrages concernant directement la division du travail entre les conjoints.

2. Ce premier groupe d'employées s'oppose radicalement aux célibataires vivant sans conjoint, sans enfant et qui sont évidemment plus jeunes.

Chez ces célibataires, le temps professionnel représente une plage de temps quatre fois plus importante que le temps familial. Et, au total, leur temps de travail est inférieur de 17 heures à celui du premier groupe.

Evidemment, toutes les contraintes qui s'exercent sur les femmes ne peuvent être levées ou modérées au sein de la sphère privée, surtout lorsqu'il s'agit de familles monoparentales. D'autres solutions externes aux familles doivent être donc envisagées pour faciliter cette conciliation entre responsabilités familiales et vie professionnelle.

CHAPITRE IV

MESURES SOUHAITEES PAR LES FEMMES

IV. MESURES SOUHAITÉES PAR LES FEMMES

Le nombre d'heures de travail hebdomadaire prestées par les femmes est très élevé (près de 70 heures en moyenne) du fait de la nécessité de concilier vie familiale et vie professionnelle. Pour faciliter cette conciliation, nous avons proposé aux femmes enquêtées une liste de mesures qu'elles souhaiteraient voir mises en place.

Le premier volet leur propose des mesures familiales qui assurent une prise en charge de l'enfant durant leur temps de travail professionnel. Le second volet concerne des mesures professionnelles qui leur permettent, dans une certaine mesure, d'organiser leur temps de travail professionnel en fonction des besoins de la vie familiale.

Pour chaque mesure proposée, les femmes concernées¹ ont également précisé leur accord ou leur désaccord pour payer des impôts supplémentaires afin d'assurer la garantie de ces mesures. Cette dernière question a permis d'estimer leur degré d'engagement relatif à la réalisation de chaque mesure.

Nous avons établi une distinction entre les femmes résidentes et les femmes frontalières afin de mesurer l'incidence du lieu de résidence sur les réponses données. Cette différenciation selon le pays de résidence permet de cerner de façon précise la nature des difficultés auxquelles sont confrontées les résidentes. Elle renvoie aux différentes politiques familiales menées et permet d'évaluer leurs effets dans la relation famille - emploi.

1. *DES MESURES FAMILIALES ADAPTÉES AUX CONTRAINTES DE LA VIE PROFESSIONNELLE*

Toutes réponses confondues, une première approche globale met en évidence la priorité accordée au bien-être de l'enfant. Les femmes souhaitent consacrer du temps à l'enfant et assurer la présence d'une autre personne à ses côtés durant le temps de travail.

Parmi les mesures qui leur ont été proposées, les femmes accordent la priorité au congé parental rémunéré. 73 % d'entre elles le souhaitent et ce, de manière tout aussi unanime parmi les résidentes que parmi les frontalières.

La deuxième mesure plébiscitée par la moitié des femmes est l'adaptation des horaires scolaires et des horaires des crèches aux contraintes de la vie professionnelle. Les résidentes semblent davantage confrontées à cette difficulté que leurs homologues frontalières car elles sont près de 55 % à souhaiter cette mesure, contre 41 % chez les frontalières.

¹ Femmes concernées = femmes ayant au moins un enfant de moins de 13 ans.

LES FEMMES DU SECTEUR DES BANQUES ET DES ASSURANCES

La garde des enfants malades pose problème pour près de la moitié des femmes et davantage pour les résidentes que pour les frontalières. Dans ce cas, la moitié des femmes recourt à un membre de la famille et un tiers d'entre elles prennent congé (voir point I.4).

L'écart se creuse entre résidentes et frontalières pour la simple garde des enfants. Les frontalières ne sont que 34 % à souhaiter des mesures dans ce domaine alors que la proportion atteint 44 % parmi les résidentes.

L'aide pour la surveillance des enfants après l'école et pour les devoirs scolaires est souhaitée par 41 % des femmes.

45 % des femmes souhaitent des crèches et des garderies plus proches du lieu de domicile ou du lieu de travail.

Près de 40 % des femmes souhaitent des cantines scolaires. Ce besoin est exprimé de façon plus aiguë parmi les résidentes (43,5 % pour 31 % chez les frontalières).

Tableau 12 : Les mesures familiales

<i>Types de mesures</i>	<i>% d'accord par ordre décroissant d'intérêt</i>			<i>% d'accord pour payer plus d'impôts parmi celles qui sont intéressées par les mesures</i>	
	<i>Total</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
un congé parental rémunéré	72,3	73,4	69,9	73,7	81,6
des horaires scolaires, des horaires de crèches mieux adaptées	50,3	54,4	41,6	65,2	62,2
plus d'aide pour la garde des enfants malades	47,2	48,9	43,6	79,0	65,4
plus d'aide pour la garde des enfants	41,4	44,6	34,6	67,9	68,5
plus d'aide pour la surveillance des enfants après l'école et pour les devoirs scolaires	40,1	41,2	38,0	70,7	71,9
des cantines scolaires	39,5	43,5	31,0	70,5	75,3
plus d'aide pour le travail domestique	30,3	24,6	42,5	53,6	62,7
des internats	6,3	8,3	2,2	51,9	n.s.

Source : Enquête auprès des employées privées - CEP•L - CEPS/Instead - 1995

n.s. : non significatif

D'une manière générale, on remarque que les résidentes rencontrent plus de difficultés pour assurer la présence de quelqu'un auprès de l'enfant durant le temps de travail. Rappelons que 70 % des résidentes sont de nationalité luxembourgeoise. Disposant d'un réseau familial proche, ce qui n'est pas nécessairement le cas pour les résidentes étrangères, on pourrait donc supposer qu'elles ont la possibilité d'y recourir plus facilement et que la famille pourrait être un soutien dans ce cas de figure. Or, cette hypothèse ne se vérifie pas.

Il apparaît que les structures destinées aux enfants, et leurs modes de fonctionnement, ne répondent pas de façon adéquate aux besoins des résidentes exerçant un emploi. Ceci se vérifie particulièrement pour :

- l'adaptation des horaires scolaires et des horaires de crèches
- les aides pour la garde des enfants
- les cantines scolaires.

Les difficultés rencontrées par les femmes peuvent être considérées comme un frein à l'exercice d'une activité professionnelle. Leur permettre de rester sur le marché du travail, de s'engager davantage dans leur profession, nécessiterait de créer les conditions requises, et équivaldrait aussi à mettre en pratique une politique d'égalité des chances.

2. *DES MESURES PROFESSIONNELLES FLEXIBLES PRISES DANS L'INTÉRÊT DE L'ENFANT*

Parmi les six mesures d'ordre professionnel proposées, le bénéfice d'une garantie de réemploi après une période d'éducation est une priorité pour 73 % des femmes. Les résidentes sont plus sensibles à cet aspect puisqu'elles sont plus de 76 % à souhaiter cette garantie de réemploi contre 67 % pour les frontalières.

L'offre réduite de services de garde d'enfants, associée sans doute à la volonté de s'occuper personnellement de l'éducation des enfants durant les premières années, contraint les résidentes à interrompre leur carrière. En contrepartie, elles peuvent alors bénéficier du versement d'une allocation d'éducation durant les deux premières années de l'enfant et de la prise en compte de cette période comme "baby-year" pour le décompte des cotisations de retraite. Plus nombreuses que les frontalières à interrompre leur carrière du fait de l'arrivée d'un enfant au foyer, elles sont donc davantage confrontées à la difficulté de retrouver un emploi.

L'analyse des bénéficiaires de l'allocation d'éducation au Luxembourg permet de compléter l'information. On voit en effet que le nombre d'allocations distribuées est passé de 6214 en 1990 à 9364 en 1995, soit une augmentation de 50 % en cinq ans. Les foyers à revenu unique sont les plus nombreux sur toute la période et représentaient 79 % en 1990 et 62 % en 1995. Leur représentation a diminué essentiellement au profit des foyers à deux revenus qui sont passés de 14 % à 21 % et des foyers monoparentaux dont le nombre a quasiment triplé sur la période (358 à 928).

Le nombre des foyers à deux revenus, qui a plus que doublé sur la période, montre l'intérêt des mères de familles (ce sont les principales bénéficiaires) pour cette mesure. On pourrait avancer que si l'allocation d'éducation était accompagnée d'une mesure de garantie de réemploi, le nombre de bénéficiaires augmenterait largement pour cette catégorie. Le projet de loi sur le congé parental devrait rencontrer un certain succès.

L'aménagement du temps de travail pour les mères et les pères de jeunes enfants est la deuxième mesure la plus largement sollicitée : 64 % des femmes souhaiteraient pouvoir mieux organiser leur temps de travail en fonction des besoins liés à la présence d'un jeune enfant. Dans ce cas de figure, les frontalières sont plus demandeuses que les résidentes.

Parmi les mesures proposées, les femmes enquêtées considèrent moins le travail à temps partiel ou le travail à domicile comme des solutions prioritaires qui leur permettraient de mieux concilier vie familiale et professionnelle.

Seulement 40 % des mères de familles souhaiteraient avoir la possibilité d'exercer leur profession à temps partiel. Les mères de famille marquent là leur volonté de concilier les deux volets, professionnel et familial, et de s'impliquer dans leur vie professionnelle. Cette revendication est davantage le fait des frontalières que des résidentes.

Par contre, le travail à domicile est davantage sollicité par les résidentes (32 %) que par les frontalières (20 %).

Enfin, la cantine dans l'entreprise apparaît plus prioritaire pour les frontalières (24 %) que pour les mères résidentes (17 %). Ces dernières ont la possibilité de déjeuner à domicile, usage qui est assez répandu parmi les résidents.

Tableau 13 : Les mesures professionnelles

<i>Types de mesures</i>	<i>% d'accord par ordre décroissant d'intérêt</i>			<i>% d'accord pour payer plus d'impôts parmi celles qui sont intéressées par les mesures</i>	
	<i>Total</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>	<i>Résidentes</i>	<i>Frontalières</i>
garantie de réemploi après une phase d'éducation	73,3	76,4	67	53,6	69,3
aménagement du temps de travail pour les mères/pères de jeunes enfants	63,6	61,9	67,1	57,4	69,1
plus de transports en commun	39	39,1	38,7	57,3	62,3
le travail à temps partiel	38,8	36,7	43,4	41,5	54,9
le travail à domicile	28,6	32,6	20,1	40,4	46,8
la cantine dans l'entreprise	19,0	16,7	24,0	53,7	58,7

Source : Enquête auprès des employées privées - CEP•L - CEPS/Instead - 1995

Le bien-être de l'enfant et la possibilité de s'en occuper demeurent la priorité pour la majorité des femmes enquêtées. En ce sens, une plus grande souplesse des conditions de travail les satisferait pleinement si elle leur permettait d'harmoniser les deux pôles de leur activité quotidienne que sont les obligations familiales et professionnelles. Près de la moitié des femmes concernées seraient prêtes à payer plus d'impôts pour la mise en place de ces mesures, ce qui indique leur caractère d'urgence.

On observe cependant que les frontalières seraient proportionnellement plus nombreuses à accepter de participer au financement de ces mesures par voie d'impôt, et ce, quelles que soient les mesures proposées. Il apparaît ainsi que pour les résidentes, la mise en place de ces solutions relève moins de la sphère privée que pour les frontalières. Elles les considèrent davantage du ressort de l'employeur et/ou de l'Etat sans être prêtes à y participer financièrement.

Pour les mesures familiales, au contraire, les taux de réponses positives donnés à la question : "Seriez-vous d'accord pour payer plus d'impôts si ces mesures étaient garanties ?" étaient largement supérieurs à ceux qui sont enregistrés pour les mesures professionnelles. Les mères résidentes étaient prêtes à s'engager davantage puisque près de 70 % d'entre elles se déclaraient d'accord pour financer la plupart des mesures.

3. *MARCHÉ DU TRAVAIL ET POLITIQUE FAMILIALE*

Le taux d'activité des femmes au Luxembourg est l'un des plus faible de l'Union Européenne. Par ailleurs, on sait que la courbe d'activité des femmes marque une crête aux âges jeunes et une diminution continue de l'activité à partir de 25 ans, ce qui correspond à un retrait de l'emploi rémunéré après le mariage ou après la première maternité. L'enquête auprès des femmes employées privées a confirmé, en effet, que les enfants restent la principale cause d'interruption de carrière pour 54 % des femmes.

L'évolution du taux d'activité féminin, mis en perspective avec le type de solutions souhaitées par les femmes, conduit à observer les mesures réalisées dans le cadre de la politique familiale. Parmi les prestations proposées, l'allocation d'éducation, par exemple, est une forme d'encouragement à l'un des parents, généralement la mère, à réduire ou à interrompre son activité professionnelle lorsque les enfants sont en bas âge. L'alternance entre famille et emploi qui est proposée va de pair avec le développement réduit des structures d'accueil pour les jeunes enfants. L'éducation de l'enfant est considérée comme relevant de la sphère privée et la collectivité ne se substitue pas à la famille. L'Etat intervient ici comme le troisième élément de la constellation famille / emploi au moyen de la politique familiale. Il peut jouer un rôle de régulateur et orienter le choix d'un parent de poursuivre ou d'interrompre une activité professionnelle. La politique familiale agit ainsi indirectement sur le marché du travail à travers les infrastructures de garde destinées aux enfants.

Le développement du travail féminin résidant apparaît comme un corollaire à celui des infrastructures destinées aux enfants. Il est lié à l'adaptation des modes de fonctionnement des crèches, des garderies et des écoles et à ceux du monde professionnel.

Par ailleurs, les mesures de conciliation souhaitées, si elles étaient appliquées, pourraient avoir des **incidences sur la décision des jeunes femmes d'avoir des enfants plus tôt** puisqu'elles n'auraient plus à choisir de manière aussi radicale entre foyer ou activité professionnelle.

La relation "famille / emploi" peut s'articuler sur d'autres modes. Certains pays européens pratiquent un modèle qui peut être qualifié de modèle du compromis. Les pouvoirs publics interviennent largement au niveau des équipements et des structures d'accueil des jeunes enfants, et offrent une grande variété de prestations et d'aménagement du temps. Ils facilitent la conciliation famille - emploi. L'expérience scandinave relève de ce modèle. Elle présente la particularité d'associer la recherche de l'égalité entre hommes et femmes et la responsabilité collective vis-à-vis des enfants. Le second exemple est celui de la France où la politique familiale vise à assurer la conciliation entre emploi et famille. D'une manière générale, les pays octroyant une aide publique importante, qui permet à la femme de gérer conjointement activités familiale et professionnelle, se caractérisent par des taux d'activité féminins très élevés.

Les solutions souhaitées par les femmes pour concilier famille et emploi relèvent de la sphère publique. Faciliter l'accès du marché du travail aux femmes, ou leur permettre d'y rester, passe par une politique familiale en partie ciblée sur les structures destinées aux enfants, comme le rappellent les réponses obtenues dans le cadre de l'enquête.

CHAPITRE V

**SYNTHESE DE LA SITUATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR
BANCAIRE A TRAVERS D'AUTRES SOURCES**

V. SYNTHÈSE DE LA SITUATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR BANCAIRE A TRAVERS D'AUTRES SOURCES

Le nombre de femmes travaillant dans le secteur bancaire a connu une augmentation entre 1990 et 1996 de seulement 730 personnes contre 1865 personnes pour les hommes. La part des femmes est ainsi ramenée de 48% à 45%. Quant au nombre de femmes de nationalités étrangères, il a progressé.

Tableau 14 : Répartition des effectifs dans le secteur bancaire par sexe en 1996

<i>Sexe</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Répartition</i>
Hommes	10 157	55%
Femmes	8 383	45%
Ensemble	18 540	100%

Source : IML

Cette progression moins favorable pour les femmes peut s'expliquer par les faits suivants :

- une diminution des postes de traitement où les femmes sont traditionnellement plus nombreuses
- une formation non adéquate surtout en informatique
- l'absence de réemploi par l'employeur après un congé sans solde d'un an.

1. POSITIONNEMENT DES FEMMES DANS LE SECTEUR BANCAIRE

Il y a très peu de femmes au niveau des cadres supérieurs dans le secteur bancaire : 3% pour les femmes et 14% pour les hommes.

Tableau 15 : Répartition des positions hiérarchiques supérieures dans le secteur bancaire par sexe en 1996

<i>Sexe</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Répartition</i>	<i>Répartition dans l'ensemble des effectifs</i>
Hommes	2654	84%	14%
Femmes	490	16%	3%
Ensemble	3144	100%	17%

Source : IML

Pour éclairer cette situation, plusieurs raisons peuvent être invoquées :

- l'interruption de la carrière professionnelle pour cause de congé de maternité et de congé sans solde
- une formation non adéquate et/ou moins qualifiée
- la division inégale du travail et des responsabilités au sein des ménages qui empêche les femmes de trouver le temps d'acquérir les connaissances nécessaires requises pour la formation exigée
- l'ancienneté moyenne dans l'entreprise est inférieure, surtout dans les groupes supérieurs de la convention collective de travail.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Au départ de leur carrière, le revenu des femmes est, en moyenne, identique à celui des hommes ; par contre, l'écart se creuse en cours de carrière.

On retrouve les femmes plus nombreuses dans les groupes inférieurs et moins nombreuses dans les groupes supérieurs de la convention collective de travail.

Tableau 16 : Ancienneté moyenne, âge moyen et traitement brut moyen par groupe de rémunération de la convention collective dans un institut bancaire en 1996

Groupe de convention collective	Répartition dans l'ensemble des effectifs		Age moyen (années)		Ancienneté moyenne (années)		Traitement brut en Flux (1000)	
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Groupe 1	3%	2%	42	39	15	16	98	97
Groupe 2	7%	10%	38	34	15	13	105	96
Groupe 3	10%	18%	34	33	11	12	108	105
Groupe 4	9%	7%	35	33	12	12	121	119
Groupe 5	9%	4%	36	34	12	11	135	129
Groupe 6	3%	1%	34	34	11	8	142	141
Hors convention collective	14%	3%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Tous groupes	55%	45%						

Source : Un institut bancaire

n.d. : non disponible

Les raisons de cette disparité de revenus sont les suivantes :

- une ancienneté moyenne inférieure
- des interruptions de carrière suite à des congés de maternité
- des promotions moins fréquentes en dépit de performances égales.

Ces effets sont le résultat des obstacles suivants qui se posent particulièrement aux femmes :

- des difficultés de réemploi après une interruption de carrière pour cause de maternité et d'éducation des enfants
- une moindre mobilité professionnelle pour les femmes
- une moindre disponibilité pour suivre une formation continue.

En moyenne, les femmes travaillant à temps partiel représentent 10%¹ des effectifs totaux dans le secteur bancaire ; cette même proportion est de 4% pour les hommes. Il existe une demande croissante de la part des femmes pour ce type d'horaire de travail.

La situation des femmes travaillant à temps partiel peut être caractérisée en quelques points :

- la plupart d'entre elles sont classées dans les groupes inférieurs de la convention collective de travail
- très peu de cadres supérieurs travaillent à temps partiel
- l'emploi du travail à temps partiel est lié aux activités familiales de la femme : le pourcentage de femmes sans enfant à charge dans l'emploi à temps partiel est minime par rapport à celui des femmes avec enfants.

L'absentéisme des femmes pour raison de maladie est presque à égalité avec les hommes en 1996. Alors qu'en 1990, les femmes représentaient 60% des arrêts pour cause de maladie, elles n'en représentent plus que 51% en 1996. Il s'agit d'une des conséquences liées à l'insécurité de l'emploi.

3. NIVEAU D'INSTRUCTION ET FORMATION CONTINUE

Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses à avoir bénéficié d'une formation plus poussée. La proportion des femmes ayant une formation post-secondaire s'est accrue en passant de 6% de l'effectif total fin 1990 à 9% fin 1996 ; mais le nombre des femmes avec une formation post-secondaire reste toujours inférieur à celui des hommes.

**Tableau 17 : Répartition des employés d'un institut bancaire
par niveaux d'études achevées et par sexe en 1990 et 1996 (en %)**

<i>Niveaux d'études</i>	<i>1990</i>			<i>1996</i>		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Etudes inférieures, Moyennes et Secondaires	38	43	81	37	37	74
Universitaires et graduats	13	6	19	18	8	26
Ensemble	51	49	100	55	45	100

Source : Un institut bancaire

¹ Source : Un institut bancaire.

En ce qui concerne les nouvelles embauches, le personnel avec une formation d'études inférieures n'est plus recruté. L'accent est mis sur une formation universitaire ou de type graduat et en deuxième lieu sur une formation de niveau secondaire. Le nombre de femmes embauchées avec un niveau d'études secondaires est plus important que celui des hommes alors que c'est l'inverse en ce qui concerne le niveau universitaire où l'embauche d'hommes domine.

Tableau 18 : Répartition des nouveaux embauchés par niveaux d'études achevées en 1990 et 1996 (en % du total)

<i>Niveaux d'études</i>	<i>1990</i>			<i>1996</i>		
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Ensemble</i>
Etudes inférieures	14	28	42	3	3	6
Moyennes et Secondaires	12	9	21	13	19	32
Universitaires et graduats	30	7	37	37	25	62
Ensemble	56	44	100	53	47	100

Source : Un institut bancaire

Un équilibre entre hommes et femmes est quasiment atteint au niveau de la formation continue tant interne qu'externe. La différence en faveur des hommes se situe au niveau de la formation continue d'études supérieures¹ où diverses causes peuvent être invoquées :

- indisponibilité à cause des charges familiales
- formation de base insuffisante
- problèmes de mobilité.

Le pourcentage de femmes suivant des cours de formation continue ne cesse de croître. L'équilibre parfait est quasiment atteint. Il faut cependant remarquer qu'en informatique, matière considérée comme technique, la part des femmes est moins élevée, que pour les deux autres matières où le nombre de femmes dépasse celui des hommes.

Tableau 19 : Répartition des cours de formation continue de la CEP-L à l'examen de l'année 1996/1997 par matière et par sexe (en % du total)

<i>Matières</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Ensemble</i>
Informatique et bureautique	37	30	67
Gestion et comptabilité	8	11	19
Economie et droit	6	8	14
Total	51	49	100

Source : CEP-L

¹ Seulement 3 femmes pour 23 hommes ont suivi le cursus de formation du DESS (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées) en 1996.

CONCLUSION

CONCLUSION

En conclusion, Madame Denise Weber Ludwig invoquait les mesures que l'ALEBA proposait de présenter aux décideurs politiques pour éliminer les inégalités existantes au niveau de l'emploi féminin dans le but de réaliser l'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail :

- La priorité de réembauche prévue par l'article 5 de la loi modifiée du 3 Juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail devrait être transformée en une véritable garantie de réemploi. Cette garantie devrait s'étendre sur une période maximale de 24 mois.
- La possibilité d'opter pour un emploi à temps partiel, avec garantie de retour à un emploi à temps plein doit être élargie. Une discussion doit avoir lieu avec les partenaires sociaux pour instaurer des postes de travail à temps partiel dans toutes les catégories de la hiérarchie.
- L'institution d'une déléguée à l'égalité au sein de l'entreprise permettra de mieux tenir compte des besoins spécifiques des femmes au travail. Ce projet de loi correspond à une réelle nécessité en vue de connaître les discriminations dans les entreprises.
- La sous-représentation des femmes à différents niveaux de la hiérarchie doit faire l'objet de discussions entre les partenaires sociaux au sein des entreprises et doit aboutir à un plan d'action visant à réduire les inégalités qui existent.
- La précarité de l'emploi et la menace du chômage sont ressenties plus fortement par les femmes que par les hommes. En considérant les rationalisations et fusions dans le secteur bancaire, nous constatons que quelques centaines d'emplois ont été éliminés les dernières années. La mise en place d'un pool regroupant le personnel licencié serait à institutionnaliser au niveau de la commission paritaire en vue de garantir un réemploi dans le secteur.
- Le chômage des femmes étant supérieur à celui des hommes, des mesures spécifiques sont à mettre en œuvre par l'organisation de cours de formation et de préformation spécifiques et notamment d'initiation aux nouvelles technologies. Des cours de formation de réinsertion professionnelle seront à organiser pour les femmes qui ont interrompu leur carrière professionnelle pour élever leurs enfants. L'Etat doit prendre cette formation à charge via les instituts de formation spécialisés.

- Afin de concilier leurs rôles professionnels et privés, les horaires de travail doivent être adaptés en conséquence ; des discussions sont à mener entre les partenaires sociaux tant au niveau de la commission paritaire que des entreprises.
- La déductibilité fiscale des emplois à domicile serait un moyen par excellence pour favoriser l'emploi féminin et, de ce fait, pour permettre aux femmes de prendre plus de responsabilités dans l'entreprise et la vie politique, syndicale et associative.
- Pour répondre aux besoins de garde d'enfants de la part des jeunes parents, la mise en place d'une infrastructure suffisante de crèches et de garderies est à prévoir. Aussi, une telle installation doit-elle être mise en place au niveau du secteur avec contribution de toutes les entreprises du secteur dans le cadre d'un avantage fiscal à obtenir de l'Etat.
- La généralisation des structures d'accueil dans les écoles, comme les restaurants scolaires et la possibilité d'une prise en charge des enfants lors des après-midi libres, est à prévoir par les communes et l'Etat.
- L'introduction du congé parental, pour la mère ou le père, en forme de congé complet ou d'un congé à temps partiel pour une durée limitée en vue d'élever son enfant est à prévoir par le législateur (projet voté en 1999).