

SOMMAIRE

Introduction	3
Budget	8
Organes de consultation et de collaboration	10
1. Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes	
2. Comité du Travail Féminin (CTF)	10
3. Consultations avec les ONG oeuvrant dans l'intérêt des femmes	12
4. Concertation avec les chambres professionnelles et les syndicats	13
5. Groupe de travail pour l'Etude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans différents systèmes de sécurité sociale et de fiscalité	14
6. Comités et groupes de travail interministériels	15
Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau national	16
A. Activités dans le domaine législatif et réglementaire	17
- Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 : Actions positives dans le secteur privé	17
- Règlement grand-ducal du 25 octobre 1999 fixant la composition et le fonctionnement du Comité des Actions Positives	18
- Règlement grand-ducal du 26 octobre 1999 relatif aux modalités de mise en œuvre des critères d'éligibilité des projets d'actions positives dans les entreprises du secteur privé	19
B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité	21
1. Education et formation	21
- Projet « Partageons l'égalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen »	21
2. Marché de l'emploi	38
- 'Les Femmes et le Marché de l'Emploi' - Etude statistique II	38
- Prix Féminin de l'Entreprise	48
- Actions positives dans le secteur privé	48
- Conférence internationale à Luxembourg 'Harcèlement sexuel et dignité au travail'	51
3. Etude	57
- Etude représentative: 'Les Femmes au Foyer'	57
7. Les femmes dans la prise de décision	69
- Observatoire de la participation des femmes aux élections 1999 au Luxembourg	69
- Séminaire européen à Luxembourg 'Les femmes dans la politique communale'	70
- Politische Partizipation von Frauen in Luxemburg seit 1919	73

8. Campagne contre la violence à l'égard des femmes et des filles	76
- Activités du Ministère de la Promotion Féminine durant la campagne	78
- Conférence par le professeur Dr Alberto Godenzi 'La violence dans les relations proches'	80
9. Sensibilisation et information	82
- Spot télévisé	82
- Groupes de réflexion	82
- Guide : Féminin-Masculin : Métiers, Titres et Fonctions	83
- Foxtrott « Femmes sans barreaux »	84
C. Domaine social	85
- Centres d'accueil pour femmes	86
- Services d'informations, de formation et de consultations pour femmes	88
Activités du Ministère de la Promotion Féminine au niveau international	95
A. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)	96
B. Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG)	97
C. Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Commission Européenne)	98
D. Comité des représentants des Etats membres pour la mise en œuvre du programme communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes	105
Annexes – Conférences européennes	109
1. Conférence européenne à Cologne sur la violence envers les femmes	109
2. Conférence européenne de Paris 'Femmes et Hommes au pouvoir' Une société solidaire – Une économie dynamique – Une ambition européenne	111
3. Réunion informelle à Berlin des ministres responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes	113
4. Conférence à Athènes organisée à l'occasion du 50 ^e anniversaire du Conseil de l'Europe sur « L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : Une chance pour le 21 ^e siècle »	114
5. Conférence organisée à Helsinki par la Présidence de l'Union européenne 'L'égalité des chances et la politique d'emploi'	116
6. Conférence d'expert-e-s à Snomi, Finlande	119
7. Conférence des femmes francophones au Gabon 'Femmes, Pouvoir et Développement'	120

INTRODUCTION

L'accord de coalition du 12 août 1999 définit les orientations du Gouvernement dans le domaine de la promotion féminine (chapitre 14 de l'accord de coalition).

« Pour le Gouvernement, la politique de la promotion féminine doit continuer à jouir d'un caractère prioritaire. Le défi de notre société est l'égalité de droit et de fait entre femmes et hommes. Il appartient aux responsables politiques de +définir les mesures appropriées pour atteindre ce but.

L'harmonisation entre la vie familiale et la vie professionnelle doit être une des finalités importantes de la politique de promotion féminine. (Cf. Chapitres consacrés à la politique familiale, au travail et à l'emploi, et à l'éducation nationale). Il est retenu, dans ce cadre, que la proposition énoncée dans le cadre du programme d'action national pour l'emploi, consistant à créer dans les années à venir 1.000 places de garde d'enfants supplémentaires, demeurera l'objectif du Gouvernement.

- Le partage des droits de pensions (Rentensplitting) sera introduit. Ce partage des droits de pensions devra être introduit parallèlement dans le secteur privé et dans le secteur public. Il n'aura pas d'effet rétroactif.
- En matière d'assurance-pension, la législation sera modifiée de façon à ce que les parents restant à domicile puissent bénéficier pour la computation de certains stages en matière d'assurance-pension de sept années par enfant. La législation assurera que, quelle que soit l'année de naissance des enfants, ces années ne puissent pas se recouper d'un enfant à l'autre, mais puissent être mises en compte comme sept années effectives par enfant.
- Le Gouvernement veillera d'un côté à ce que les possibilités de rachat des droits de pension puissent, à l'avenir, également être ouvertes et, de l'autre côté, de garantir l'assurance continue.

Violence envers les femmes : Les deux partenaires de coalition se mettent d'accord pour assurer que, en cas de violence envers la femme dans le cadre d'un ménage, ce ne soit dorénavant plus la femme qui soit obligée de quitter le domicile conjugal. Il faudra veiller à ce que celui qui est à l'origine des violences se voit interdit l'entrée au domicile.

La législation actuellement en vigueur sera également revue dans le sens que les femmes ayant quitté leur domicile pour fuir des violences conjugales ne soient pas privées d'obligation alimentaire du fait qu'il est prétendu qu'elles aient fait un abandon du domicile au sens légal du terme.

- Harcèlement sexuel sur le lieu de travail : Le projet de loi relatif au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, tel qu'il a été déposé à la Chambre des Députés et amendé par la suite, sera maintenu. Il sera tenu compte de l'opposition formelle du Conseil d'Etat précisant que les dispositions en la matière doivent également être applicables dans le secteur public.
- Enfin, il est retenu que le Gouvernement n'introduira pas l'obligation de quotas entre hommes et femmes».

Les activités du Ministère de la Promotion Féminine, maintenues en ministère autonome lors de la constitution du nouveau gouvernement le 12 août 1999, sont toutes en rapport avec

- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par le Grand-Duché de Luxembourg le 2 février 1989,
- le Plan d'Action 2000, plan de mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action adoptés par la 4^e Conférence Mondiale sur les Femmes organisée par l'ONU à Pékin, septembre 1995,
- les motions et résolutions de la Chambre des Députés lors des débats d'actualité et d'orientation sur l'égalité des chances de 1996, 1997, 1998 et 1999,
- le 4^e Programme d'Action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes (1996 – 2000),
- la conférence européenne sur la violence envers les femmes (Cologne, 29-30 mars 1999).
- la recommandation du Conseil des Ministres concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes au processus de décision, adoptée le 2 décembre 1996,
- la résolution du Conseil des Ministres concernant l'image des femmes et des hommes dans la publicité et les médias adoptés le 5 octobre 1995,
- les objectifs du programme de l'année européenne pour l'éducation et la formation tout au long de la vie « E Liewe laang léieren » (1996),
- les objectifs du programme européen de formation professionnelle Leonardo da Vinci (1995 à 1999),
- la Convention concernant les droits de l'enfant, ratifiée par le Luxembourg en décembre 1993.

Au niveau national, les activités du Ministère de la Promotion Féminine se concentrent autour des domaines suivants :

A. Activités dans le domaine législatif et réglementaire

B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité

- Education et formation
- Marché de l'emploi
- Politique communale d'égalité
- Enquêtes et études
- Sensibilisation et information

C. Le domaine social

Au niveau international, les activités du Ministère de la Promotion Féminine se concentrent autour des organisations suivantes :

A. Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

B. Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) – Conseil de l'Europe

- C. Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Commission Européenne)
- D. Comité des représentants des Etats membres pour la mise en œuvre du programme communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes
- E. Activités dans le cadre des présidences du Conseil des Ministres de l'Union Européenne.

Les actions du ministère ont pour premier objectif la promotion du statut de la femme, puis surtout la réalisation de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Ce n'est que par un travail constant d'information sur la situation de la femme, de sensibilisation et d'information sur l'évolution des rôles des sexes dans la société que le changement de mentalité en faveur de l'égalité des femmes et des hommes se produira.

Les séances de formation et de persuasion du Ministère de la Promotion Féminine poursuivent le but de faire réfléchir les femmes et les hommes sur leur propre rôle, mais aussi, et ceci concerne les parents, les enseignant-e-s, les formateurs et formatrices, le personnel socio-éducatif, les patrons et patronnes, tout acteur et toute actrice politique, de les faire réfléchir sur la transmission des rôles qu'ils et elles véhiculent dans leur vie quotidienne, dans leurs contacts avec des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Il est en effet important de veiller à l'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques (mainstreaming) et d'analyser les effets des actions, éventuellement différents pour les femmes que pour les hommes.

Le principe du mainstreaming en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est respecté de manière généralisée dans le Plan d'action national en faveur de l'emploi.

Extraits de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998:

Mesures du Pilier 1

- définit un remboursement mensuel aux employeurs du secteur privé de la quote-part de l'indemnité versée aux jeunes en contrat d'auxiliaire temporaire par le Fonds pour l'emploi à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans des secteurs d'activité et/ou dans des professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application d'une mesure spécifique
- prévoit une mesure identique de remboursement de 65% pour les jeunes en stage d'insertion et pour les demandeurs et demanderesse d'emploi âgé-e-s de plus de trente ans accomplis qui profitent d'un stage d'insertion ou de réinsertion professionnelle.

Mesures du Pilier 3

- introduit une prime, versé par le Fonds pour l'emploi à l'employeur, correspondant à l'intégralité des cotisations sociales dues pour un salarié passé du travail à plein temps vers le travail à temps partiel à condition que

l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée, un demandeur d'emploi du sexe sous-représenté

- inscrit l'élaboration d'un plan d'égalité comme obligation de négociation pour l'établissement de contrats collectifs
- inscrit l'accès à la formation professionnelle continue des personnes en congé sans solde comme obligation des négociations de conventions collectives
- ouvre l'apprentissage en régime de la formation de technicien et en régime technique à des personnes âgées de plus de dix-huit ans, et prévoit un enseignement adapté à leur maturité

Mesures du Pilier 4

- garantit la prise en charge des frais de voyage et de garde d'enfants par le Fonds pour l'emploi pour les personnes dont le revenu de ménage est inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés
- introduit le congé parental de 6 mois pour le père et la mère avec garantie de réemploi
- introduit un congé pour raisons familiales (2 jours)
- donne une base légale à l'organisation d'actions positives dans le secteur privé

En outre le PAN 1998 prévoit au Pilier 4

- d'inciter les filles à diversifier leur choix professionnel
- la multiplication et diversification des cours de formation professionnelle
- la diversification et régionalisation de l'offre de formation des CNFPC
- la création de 1000 possibilités de garde pour enfants
- la mise en place de structures locales

La loi du 22 juin 1999 portant sur la formation professionnelle continue introduit pour les personnes bénéficiant d'un congé de quelque nature que ce soit ou ayant quitté temporairement l'entreprise pour des raisons personnelles la possibilité de participer aux mesures de formation. (Pilier 4)

L'évaluation quantitative et qualitative proposée par le Ministère de la Promotion Féminine et le Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes est reprise dans la 2^e partie du rapport national pour l'emploi 1999 : Adaptations aux lignes directrices de Vienne.

« Pour connaître l'impact éventuellement différent sur les femmes et les hommes et afin de ne pas maintenir et/ou renforcer les inégalités de fait existantes, les services compétents étudieront la nécessité et la possibilité d'une mise en place d'un système encore plus complet d'évaluation quantitative pour les mesures pertinentes du PAN.

Pour faire un examen comparatif du comportement des deux sexes, l'étude précitée portera sur la possibilité de ventiler la collecte des données par sexe et de la faire porter sur le statut familial, les études accomplies, le nombre et l'âge des enfants.

Il sera aussi examiné, s'il est possible de grever une évaluation qualitative sur l'évaluation quantitative ; elle servira de base pour développer des critères de

qualité et des indicateurs nécessaires pour le contrôle de l'efficacité des mesures et de leur impact sur les sexes.

L'étude dont questions ci-dessus pourrait, dans la mesure du possible, s'orienter sur les critères du réseau "Emploi et Genre" de la Commission Européenne et repris par le Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes:

- augmentation du taux d'activité des femmes et réduction de l'écart du taux d'activité entre les sexes avec analyse des causes de l'augmentation ou de la stagnation du taux d'activité féminine au Luxembourg
- réduction du taux de chômage, notamment celui des femmes
- déségrégation sectorielle
- non-discrimination en cas d'interruption de carrière
- amélioration et augmentation de l'offre de garde d'enfants
- financements spécifiques
- mesures rendant plus facile la réintégration du marché de travail pour les femmes.

BUDGET 99

Indemnités pour services extraordinaires	135.000.-
Indemnités pour services de tiers	115.000.-
Frais de route et de séjour, frais de déménagement	70.000.-
Frais de route et de séjour à l'étranger	350.000.-
Frais de bureau ; dépenses diverses	300.000.-
Bâtiments : exploitation et entretien	337.000.-
Loyers d'immeubles et charges locatives accessoires payés à des secteurs autres que le secteur des administrations publiques	1.864.000.-
Frais d'experts et d'études : étude sur la situation des femmes au Grand-Duché de Luxembourg	6.204.000.-
Frais de publication	3.000.000.-
Participation à des actions en faveur de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes	3.300.000.-
Projets européens dans le cadre du 4 ^e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	2.881.000.-
Campagne médiatique promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes	3.000.000.-
Campagne contre la violence à l'égard des femmes	3.800.000.-
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement de centres d'accueil conventionnés pour femmes	117.530.000.-
Participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des services conventionnés pour femmes	33.357.000.-

Subsides à des associations oeuvrant en faveur de la promotion de la condition féminine	170.000.-
Participation de l'Etat dans l'intérêt du financement de mesures en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes 'Emploi et valorisation des ressources humaines'	8.000.000.-
Subsides en faveur d'entreprises ayant pris des mesures novatrices dans l'intérêt de l'emploi des femmes	500.000.-
Acquisition d'équipements spéciaux	450.000.-

Organes de consultations et de collaboration

1. Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes

Le Comité s'est réuni 6 fois au cours de l'année 1999.

Les discussions du Comité ont notamment porté sur :

- le Plan d'Action national en faveur de l'emploi 1999, au sujet duquel le Comité a élaboré des propositions ;
- les amendements gouvernementaux au projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux du travail ;
- l'institution d'un(e) délégué(e) à l'égalité dans la fonction publique ;
- les modifications nécessaires à apporter à la loi du 7 juillet 1998 concernant la protection de la maternité de la femme au travail ;
- l'avant-projet de règlement grand-ducal du Ministère du Travail et de l'Emploi fixant la quote-part du fonds pour l'emploi en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans un secteur d'activité déterminé et/ou dans une profession déterminée dans le cadre du C.A.T., du stage d'insertion ou du stage de réinsertion professionnelle.

L'échange de vues qu'il y a eu au sein du Comité à ce sujet a abouti à l'élaboration d'un avis qui a été communiqué au Ministre en charge du projet et rendant attentif aux problèmes pratiques liés à l'application du code NACE en la matière.

Sur invitation du Comité, un représentant du Ministère de la Fonction publique a exposé les orientations de son Ministère en vue d'un changement du statut général du fonctionnaire.

Finalement, le Ministère de la Promotion Féminine a organisé un séminaire en date du 23 avril 1999 à l'attention des membres du Comité Interministériel, ainsi que des fonctionnaires intéressés s'occupant de la gestion du personnel dans leur administration sur le thème 'Elaboration de projets et d'actions en vue de l'amélioration de l'égalité entre hommes et femmes au sein de la Fonction Publique'.

2. Comité du Travail Féminin (CTF)

Le Comité du Travail Féminin est un organe consultatif du Gouvernement qui a été créé par un règlement grand-ducal du 27 novembre 1984 lequel le charge d'étudier soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelles des femmes.

Cet organe est habilité à proposer de son propre mouvement, soit au Gouvernement, soit à la Ministre de la Promotion Féminine, sa Ministre de

tutelle, l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes.

En 1999, le CTF s'est réuni 7 fois en assemblée plénière (25 février ; 31 mars ; 5 mai ; 16 juin ; 28 juillet ; 21 septembre et 17 novembre).

Ses travaux ont été préparés au sein de ses commissions permanentes (commission 1 « égalité de traitement en matière de sécurité sociale » ; commission 2 « égalité de rémunération » ; commission 3 « égalité de traitement en matière de travail et d'emploi » ; commission 4 « égalité de traitement en matière de formation professionnelle, de promotion professionnelle et d'éducation » et commission 5 « égalité de traitement en matière de responsabilités familiales ») ainsi qu'au sein de son Bureau, lequel comprend la présidente, les deux vice-présidentes et la secrétaire.

A l'occasion du débat d'orientation sur les femmes dans la prise de décision qui a eu lieu le 3/3/99 à la Chambre des Députés, le CTF a adressé au Président de la Chambre des Députés, sur la demande de celui-ci, une lettre dans laquelle le CTF souligne qu'il estime que la mise en œuvre de la recommandation du Conseil du 2/12/96 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision permettrait d'accélérer l'accession des femmes à la prise de décision.

Les lettres que le CTF a envoyées à sa Ministre de tutelle, Madame Marie-Josée Jacobs, avaient notamment trait aux matières suivantes :

- l'application pratique de la loi du 7 juillet 1998 portant modification de la loi du 3/7/75 concernant la protection de la maternité de la femme au travail, en particulier des dispositions relatives à la dispense de travail des salariées enceintes ou allaitantes (lettre du 9/4/99). Le CTF a relevé dans ce contexte les problèmes rencontrés par les acteurs concernés par cette législation et suggéré un réexamen des dispositions légales concernant la dispense de travail.

- la fonction de délégué à l'égalité dans la fonction publique (lettre du 17/5/99). A cet égard, le CTF a exprimé le souhait que la fonction de délégué à l'égalité soit ancrée dans le statut du fonctionnaire de l'Etat et dans celui du fonctionnaire communal afin que les travailleurs du secteur public aient le plus rapidement possible l'appui d'une personne de référence en matière d'égalité entre femmes et hommes.

- l'emploi de la forme féminine des noms des métiers, des titres et des fonctions sur les CATP, CITP, CCM et les diplômes de maîtrise en vue de rendre au travail féminin sa visibilité (lettre du 17/5/99).

- le suivi et l'évaluation de la mise en oeuvre du Plan d'Action National en faveur de l'Emploi (lettre du 17/5/99). Le CTF a en particulier exprimé son souhait d'être associé aux travaux de suivi du Plan d'Action National pour soutenir le processus d'intégration des femmes sur le marché de l'emploi, et ce à tous les niveaux.

Par ailleurs, afin de faire bénéficier le Gouvernement futur de son expérience en matière d'égalité de traitement avant que la voie politique à venir ne soit définitivement tracée, le CTF a adressé à sa Ministre de tutelle (lettre du 20/7/99), respectivement au Formateur (lettre du 30/7/99) des documents résumant les recommandations formulées par le CTF au cours des années précédentes en matière de sécurité sociale, de conciliation de la vie familiale et professionnelle, de l'éducation et de formation, de l'égalité de rémunération et de traitement en droit du travail et en droit fiscal, qui aux yeux du CTF gardent leur bien-fondé.

Après la conclusion de l'accord de coalition en août 1999, par une lettre datant du 27/10/99, le CTF a fait part à Mme Marie-Josée Jacobs de son désir d'avoir des échanges privilégiés avec les responsables politiques chargés d'exécuter l'accord de coalition, spécifiquement avec elle-même en sa double qualité de Ministre de la Promotion Féminine et de Ministre de la Famille, avec le Ministre de la Sécurité Sociale, avec le Ministre du Travail et de l'Emploi, avec le Ministre des Finances ainsi qu'avec la Ministre de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

Le mandat des membres du CTF de même que celui de sa présidente, Madame Danièle Nieves, et de ses vice-présidentes, Mesdames Christiane Bertrand-Schaul et Ginette Jones ont expiré le 18/11/99. Le nouveau mandat des membres du CTF a commencé le 18/2/2000.

3. Consultations avec les ONG oeuvrant dans l'intérêt des femmes

Le Ministère a consulté les organisations féminines à savoir : l'Action catholique des femmes du Luxembourg et le Foyer de la Femme, avant et pendant la réalisation de l'étude portant sur les femmes au foyer. Leur apport était précieux pour la définition des objectifs de l'étude : connaître les raisons de la décision des femmes pour une activité au foyer et recueillir leurs demandes et besoins à l'attention du gouvernement et de la société civile. Les deux ONG étaient représentées par leurs présidentes à la présentation à la presse de l'étude en question. Elles ont publié chacune des extraits de l'étude dans leurs périodiques afin d'informer leurs membres des résultats de l'étude.

Le Ministère de la Promotion Féminine publie dans chaque périodique de ces deux asbl des informations sur ses activités.

L'Action catholique des femmes du Luxembourg et le Foyer de la Femme ont collaboré avec le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises et Lidia à l'étude portant sur l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale et de fiscalité. Cette étude est réalisée avec le concours d'une experte en la matière et de fonctionnaires du Ministère de la Sécurité Sociale, des Finances et du Ministère de la Promotion Féminine.

La Ministre a consulté le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises et LIDIA (Action, Liaison, Discussion) avant l'organisation de la conférence des femmes francophones 'Femmes, pouvoir et développement' pour déterminer le

concours des ONG aux délégations officielles et la façon d'une concertation multilatérale dans le cadre de la conférence. Les deux ONG participaient à une réunion de préparation de la conférence organisée à Paris par les soins de l'Agence intergouvernementale de la Francophonie à l'intention des OING avec siège à Paris.

Au cours de l'année 1999, le Ministère de la Promotion Féminine a appuyé les initiatives de politique communale d'égalité des chances des femmes et des hommes du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, notamment des formations pour candidates aux élections communales. Il a subventionné l'Observatoire portant sur les élections européennes, nationales et communales, initié par le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises en collaboration avec le Centre d'information et de documentation des femmes 'Thers Bodé' (CID-Femmes). En outre, le Ministère de la Promotion Féminine a appuyé les initiatives du Fraëforum asbl qui ont organisé des réunions d'informations sur les droits et les pensions des femmes.

4. Concertation avec les chambres professionnelles et les syndicats

La Ministre de la Promotion Féminine invite les partenaires sociaux à des concertations régulières portant notamment sur la mise en œuvre des politiques de promotion du travail des femmes. A l'ordre du jour des réunions proposées aux cours des mois de novembre et de décembre figuraient :

- La désignation des délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé
- la mise en œuvre d'actions positives
- les plans d'égalité figurant comme obligation de négociation des conventions collectives
- le projet de loi portant sur le harcèlement sexuel sur les lieux du travail.

Il y a eu consensus sur le fait que l'instauration de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes est bien un objectif des organes décideurs des partenaires sociaux. Il y a une forte prise de consciences de leur part pour réaliser des actions. Or, sur le terrain, cet objectif est toujours contrebalancé par des besoins jugés bien plus importants, tels la réduction du temps de travail, l'augmentation des salaires, les plans d'organisation du travail etc.

Deux autres sujets dont la gravité était reconnue unanimement était le harcèlement sexuel sur les lieux de travail et le mobbing.

Les syndicats ont relaté des difficultés des délégué-e-s à l'égalité. Leurs droits sont généralement méconnus et non respectés. Ils ont signalé l'intérêt considérable des délégué-e-s pour suivre des formations continues et ont formulé la demande au Ministère de la Promotion Féminine de veiller à une organisation rapide d'une formation de formateurs/formatrices à l'égalité.

Les Chambres patronales ont demandé d'être bien informées sur la portée et la mise en œuvre de la loi concernant la lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, tout de suite après son adoption par la Chambre des Députés. Ils

ont regretté que tel n'était pas le cas après la loi portant institution du délégué-e à l'égalité. Ils ont signalé leurs difficultés pratiques par rapport à l'introduction du congé parental et aux vacances de postes pour lesquelles des remplaçant-e-s ne se retrouvent pas parmi la population des demandeurs/demanderesse-s d'emploi inscrit-e-s à l'Administration de l'Emploi (ADEM).

La Chambre de Commerce a offert de diffuser les descriptions de cas de bonne pratique et d'actions positives dans leurs publications. L'Association des Banques et Banquiers Luxembourg (ABBL) s'est engagée pour faire une étude sur la demande de garde d'enfants dans le secteur bancaire afin de pouvoir développer un concept de garde à présenter à la Ministre de la Famille et de la Promotion Féminine. La Chambre des Métiers organisera en collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine une demi-journée d'échange d'expériences dans le domaine de la promotion de l'emploi féminin qui s'adressera à ses membres intéressé-e-s.

La Chambre de l'Agriculture veillera à une meilleure récolte de données statistiques, ventilées par sexe et à une information et documentation plus détaillées sur les actions en faveur des femmes rurales.

Les Chambres de Commerce et des Métiers participeront au groupe de pilotage de l'étude portant sur les femmes dans la prise de décision dans le milieu du travail.

5. Groupe de travail pour l'Etude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans différents systèmes de sécurité sociale et de fiscalité (système luxembourgeois et autres systèmes à travers l'Europe)

Les travaux de recherche et de rédaction de l'étude ont pu être terminés en gros au courant de l'année 1999. Il reste à faire une correction en profondeur des textes. La publication de l'étude devra alors pouvoir se faire au courant du premier semestre de l'année 2000.

Suite à la description et la comparaison de la situation des femmes et des hommes dans différents systèmes, les auteurs de l'étude donnent plusieurs orientations envisageables avec leur pour et leur contre,

telles en matière fiscale :

- a) l'imposition séparée avec abolition du splitting
- b) le choix entre imposition collective et imposition séparée
- c) l'introduction d'une redistribution nouvelle.

et en matière de sécurité sociale :

- a) rester dans la logique du mariage et des ayants-droit
- b) l'individualisation des droits avec reconnaissance du partage des rôles entre femmes et hommes
- c) l'individualisation des droits avec une reconnaissance d'égalité

En guise de conclusion, l'étude retient que les travaux réalisés constituent 'une étape dans le long processus de l'adaptation continue de la sécurité sociale aux modes de vie des femmes et des hommes, à laquelle il faudra faire suivre d'autres'.

6. Comités et groupes de travail interministériels

Le Ministère de la Promotion Féminine est représenté dans

- le Comité interministériel pour la coopération au développement
- la Commission interministérielle à l'informatique
- le Groupe correspondant « Grande-Région »
- l'Observatoire national du développement social
- la Commission d'Harmonisation
- le Groupe de travail interministériel sur l'éducation sexuelle et les droits de l'enfant
- la Commission consultative à la recherche jeunesse
- le Groupe de travail pour l'Etude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans différents systèmes de sécurité sociale et de fiscalité (système luxembourgeois et autres systèmes à travers l'Europe).

**ACTIVITES DU MINISTERE DE
LA PROMOTION FEMININE
AU NIVEAU NATIONAL**

A. Activités dans le domaine législatif et réglementaire

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 : Article XXVII : Actions positives dans le secteur privé

1. Définition

- 1) On entend par actions positives des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens du présent article sont :

- la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail
 - les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche
 - les actions de formation spéciales
 - les mesures relatives à des changements de métiers
 - les actions de promotion
 - les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision
 - les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.
- 2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu au point 3 ci-après.
 - 3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

2. Champ d'application

Le présent article vise les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée, mais ne s'applique pas au secteur public.

3. Modalités

- 1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.
- 2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions du présent article. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.
- 3) Avant leur mise en œuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au/à la délégué-e à l'égalité et au comité mixte de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis d'un comité dont la composition sera fixée par règlement grand-ducal.

4. Critères d'éligibilité

- 1) Les projets d'actions positives visés au présent article doivent préalablement à leur mise en œuvre, obtenir, sur demande écrite, l'approbation du/de la

ministre ayant dans ses attributions les actions positives, qui y statue après avoir entendu en son avis le comité prévu au point 3, paragraphe (3), dernier alinéa.

- 2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivantes sont à remplir, respectivement à fournir au/à la ministre :
 - la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées
 - l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise
 - la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet
 - la durée du projet
 - la portée du projet
 - l'effet multiplicateur du projet
 - l'originalité du projet
 - les conditions de financement
 - les modalités de règlement de conflits éventuels.

Les modalités de la mise en œuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

- 3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministère ayant dans ses attributions les actions positives.

5. Financement

- 1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

- 2) Le montant de la contribution de l'Etat par projet, les critères d'octroi et de restitution de cette contribution sont inscrits annuellement dans la loi budgétaire.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution de la contribution de l'Etat.

Règlement grand-ducal du 25 octobre 1999 fixant la composition et le fonctionnement du Comité des Actions Positives

Art. 1^{er}.- Le Comité des actions positives, dénommé ci-après « le Comité », chargé d'émettre un avis sur tout projet d'action positive, conformément à l'article XXVII 3(3), est composé de 12 membres effectifs ainsi que d'un nombre égal de membres suppléants nommés par le/la ministre de la Promotion féminine pour un terme de trois ans.

Les mandats des membres du Comité sont renouvelables.

Au cas où les fonctions d'un membre du Comité viennent à cesser avant terme, le nouveau titulaire nommé termine le mandat du membre qu'il remplace.

Art. 2.- Le Comité comprend :

- 1) des représentants et représentantes au niveau du Gouvernement désignés par :
 - le Ministère de la Promotion féminine
 - le Ministère du Travail et de l'Emploi

le Ministère de l'Economie
le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle
le Ministère des Classes moyennes
le Ministère du Budget
l'Administration de l'emploi
des représentants et représentantes désignés par les chambres professionnelles à savoir :
la Chambre des métiers
la Chambre de commerce
la Chambre des employés privés
la Chambre d'agriculture
la Chambre de travail

Art. 3.- La présidence du Comité est assurée par le représentant ou la représentante du ministère de la Promotion féminine. Le Comité désigne une personne responsable du secrétariat qui peut être choisie parmi ou en dehors de ses membres.

Art. 4.- Le Comité peut mettre en place des sous-commissions chargées de l'étude de questions spécifiques. Il peut avoir recours à des expert-e-s pour l'exécution de sa mission.

Art. 5.- Les membres du Comité, les expert-e-s et la personne assurant le secrétariat ont droit à une indemnité à déterminer par le Gouvernement en Conseil.

Art. 6.- Les modalités de fonctionnement, de délibération et de vote du Comité peuvent être déterminées par un règlement d'ordre intérieur, soumis à l'approbation du/de la ministre de la Promotion féminine.

Art. 7.- Notre ministre de la Promotion féminine est chargée de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Règlement grand-ducal du 26 octobre 1999 relatif aux modalités de mise en œuvre des critères d'éligibilité des projets d'actions positives dans les entreprises du secteur privé

Art. 1^{er}.- Pour faire agréer les projets d'actions positives, l'entreprise doit présenter ensemble avec la demande d'agrément des certificats attestant qu'elle a rempli ses obligations vis-à-vis des organismes de Sécurité sociale, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ainsi que de l'Administration des contributions directes.

Art. 2.- Le Comité des actions positives vérifie:

- a) auprès du Ministère du Travail et de l'Emploi, de l'Administration de l'emploi et de l'Inspection du travail et des mines, si l'entreprise concernée se conforme aux prescriptions en matière d'emploi et à la législation du travail

- b) auprès des autorités compétentes, le respect par l'entreprise des dispositions légales sur le droit d'établissement

Art. 3.- Le Comité des actions positives procède à l'analyse des critères d'éligibilité proprement dits, si toutes les conditions prévues par les articles 1 et 2 se trouvent remplies.

Art. 4.- 1. Pour que leurs projets d'actions positives puissent être éligibles, les entreprises doivent fournir au ministère de la Promotion féminine:

- a) la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées pour l'entreprise demanderesse, c'est-à-dire la preuve que celles-ci dépassent le mode de fonctionnement normal de l'entreprise ;
- b) l'analyse succincte de la situation actuelle du personnel dans l'entreprise qui est établie à l'aide d'un formulaire mis à la disposition par le Ministère de la Promotion féminine ;
- c) une description des objectifs visés par le projet de l'entreprise qui doivent être mesurables et réalisables ;
- d) des renseignements sur les conditions de financement à l'aide d'un formulaire mis à la disposition des entreprises par le ministère de la Promotion féminine ;
- e) les modalités de règlement de conflits éventuels notamment dans le cas de harcèlement sexuel et de mobbing.

2. Les critères de : durée, portée , effet multiplicateur et originalité du projet servent à sélectionner les projets d'actions positives introduits.

3. Le Comité des actions positives émet son avis en fonction du nombre et de la nature des projets présentés ainsi que des crédits inscrits dans la loi budgétaire.

Art. 5.- Notre ministre de la Promotion féminine est chargée de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

B. Activités dans le domaine de la promotion de l'égalité

1. Education et formation

« Partageons l'Egalité – Gläichheet delen – Gleichheit teilen »

Description du projet :

Le projet «PARTAGEONS L'EGALITE – GLÄICHHEET DELEN – GLEICHHEIT TEILEN » part du constat de l'existence d'une inégalité de fait entre les femmes et les hommes à de nombreux endroits de la société civile, économique et politique. Afin de remédier à cette division, les responsables du projet ont décidé d'intervenir à deux points angulaires de la société : aux niveaux de l'éducation d'une part et de la formation continue d'autre part.

Les deux domaines d'action sont abordés dans une perspective constructive qui tend d'une part à rendre visible les différences effectives entre les femmes et les hommes et qui opte d'autre part à offrir des possibilités de développement individuel pour surmonter les rôles traditionnels. C'est dans cette perspective que le Ministère de la Promotion Féminine, comme chef de projet, a d'abord mobilisé un large réseau de partenaires, formé par d'autres ministères, administrations, communes, chambres professionnelles, syndicats, écoles, instituts de formation, ainsi que des associations. Toutes ces organisations ont ensuite été intégrées à travers leurs représentantes et représentants dans les mesures d'information et de sensibilisation, dans des formations, dans des actions transnationales et ont participé à la réalisation de publications ayant trait à la culture du genre.

De manière très concrète, les enfants de 4 à 6 ans qui fréquentent les classes de l'enseignement préscolaire obligatoire au Luxembourg constituent le public cible du 1er champ d'action ou volet du projet. L'objectif est de montrer aux enfants que dans la vie de tous les jours, les femmes et les hommes peuvent occuper des rôles différents, mais être considérés de manière égale.

Les enseignant-e-s sont les acteurs et actrices clefs. Leur formation concernant l'application de la pédagogie du genre est essentielle.

L'objectif des actions transnationales est de composer un dossier pédagogique européen sur la transmission des rôles à l'intention du personnel enseignant et de transférer le projet dans d'autres pays.

Les activités du 2e volet du projet s'adressent essentiellement à des adultes actifs au plan professionnel, afin de les amener à réfléchir d'une part sur leur propre rôle par rapport à l'égalité des femmes et des hommes, à s'informer et à se former dans cette perspective d'autre part. Le public prioritaire est constitué à ce niveau par les partenaires d'une part, par les formatrices et les formateurs, ainsi que par les responsables des ressources humaines ou chefs d'entreprises d'autre part.

Contexte politique :

Le projet se situe dans le contexte politique national suivant :

- Il est constitué à être une partie intégrante de la politique nationale de promotion de l'égalité des hommes et des femmes ;
- Il reflète la démarche du Ministère de la Promotion Féminine en faveur de l'intégration de la perspective du genre dans la politique d'éducation et de formation ;
- Il assure la mise en œuvre de la recommandation du Conseil des Ministres du 2 décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision relative au domaine de l'éducation et de la formation ;
- Il renforce l'instauration d'une collaboration transversale entre différents ministères. Il poursuit des objectifs communs, voire complémentaires avec le projet « FEM-TRAIN-NET » du programme Leonardo da Vinci, promu au sein du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle;
- Le projet a contribué à préparer l'actualité politique dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes sur le lieu du travail qui s'est traduite dans la loi du 28 mai 1998 portant institution d'un délégué-e à l'égalité dans les entreprises du secteur privé,
- En cohérence avec les objectifs du projet, le Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 luxembourgeois, mis en oeuvre par la loi correspondante du 12 février 1999, propose un éventail de mesures devant conduire à une diminution de la discrimination entre les hommes et les femmes sur le lieu du travail à travers:
 - une diversification des choix professionnels des filles
 - la multiplication et la diversification des cours de formation professionnelle pour femmes rentrantes
 - la diversification et la régionalisation des offres de formation professionnelle continue pour personnes de faible niveau de qualification
 - l'obtention d'un agrément ministériel qui prévoit que le plan de formation ou le/les projets éligibles et dépassant le montant total de 500.000 francs doivent présenter entre autres données que « le choix des candidats par l'entreprise, visant également le respect du principe de l'égalité des chances entre femmes et hommes, et autres salariés qualifiés et moins qualifiés »
- En renforcement des objectifs du projet, la nouvelle loi-cadre sur la formation professionnelle continue, prévoit que l'agrément pour un plan de formation continue ne sera accordé qu'aux entreprises ayant veillé à une représentation proportionnelle d'hommes et de femmes travaillant dans l'entreprise.

Objectifs d'ensemble du projet :

L'objectif global du projet est de mettre en question le caractère immuable des rapports entre les femmes et les hommes en proposant par le biais d'une pédagogie du genre des modèles d'éducation et de formation continue qui respectent le principe de l'égalité pour les femmes et les hommes.

L'objectif spécifique du projet est le développement d'une réelle culture du genre dans la société.

Le projet rassemble des multiplicatrices et multiplicateurs à plusieurs niveaux de la société : ministères, administrations, services publics, chambres professionnelles, syndicats et ONG. Il a posé les fondements d'une sensibilité croissante au développement d'une culture du genre dans les structures des partenaires.

Inventaire des activités

Collaboration avec le Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Wien (BMUK) et l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (ISERP)

Les 27 et 29 avril 1999, les dames Magister Dr Heidemarie Nalis de Vienne et Magister Ute Wolf de Liezen, directrices d'instituts de formation d'éducateurs/trices en tant que participantes-expertes autrichiennes du projet, avaient été invitées au Luxembourg afin de référer sur la socialisation des femmes et des hommes et son impact sur le travail avec des enfants. Ces séminaires s'adressaient prioritairement à des formatrices et formateurs de l'enseignement préscolaire et primaire d'une part et à des étudiantes et étudiants de l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques à Luxembourg d'autre part. Ils avaient comme objectif de comparer les expériences des deux pays et de stimuler dans la mesure du possible le transfert des acquis dans les contextes différents.

Un séminaire de clôture du projet autrichien était organisé par le BMUK les 27 et 28 mai 1999 à Vienne. Lors des deux journées, les partenaires autrichiens et luxembourgeois, des formatrices impliquées, ainsi que les chefs du projet profitaient pour faire une analyse critique de la période écoulée.

La collaboration transnationale est tout d'abord le fruit d'un nouveau partenariat national entre le Ministère de la Promotion Féminine et le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et a fortiori de l'ISERP. L'impact transnational, traduit par l'effet de l'expertise du personnel formateur étranger a pu être utilisé pour valoriser la qualité des nouveaux thèmes de formation et pour générer un potentiel transfert de bonnes pratiques. L'effet de cette collaboration constitue aussi un argument vers une généralisation des thèmes de formation à travers leur intégration dans les curricula de l'ISERP.

En ce qui concerne le projet autrichien, il est enraciné dans le BMUK et est appuyé par le règlement fédéral portant sur l'intégration du principe de l'égalité dans tous les domaines de l'éducation (mainstreaming). Par transfert de l'expérience luxembourgeoise, les promotrices autrichiennes ont été incitées à s'assurer dès le départ d'une solide interaction entre la direction des écoles concernées (authenticité du partenariat) et les formatrices et formateurs, agissant directement sur le terrain. Les événements du projet ont été rendus visibles en étant relatés par les organes de presse nationaux. Le support du partenariat a surtout joué au niveau de la diffusion des informations, notamment en ce qui concerne l'annonce des conférences et autres manifestations de formation du mois de mars 1999.

Etude longitudinale du Charlotte-Bühler-Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung, participant au projet qui a eu lieu le 17 novembre 1998

Les enseignantes, participant au projet, étaient invitées à réaliser en avril 1999 une série d'observations systématiques des attitudes de jeu des enfants de leurs classes. L'analyse scientifique correspondante à la période d'observation 1998-1999, préparée par le Charlotte Bühler Institut de Vienne, a été présentée en automne 1999 au public intéressé.

« Lors de ces deux dernières années, pendant lesquelles le projet s'est déroulé, l'analyse scientifique a porté sur la question de savoir s'il était possible, dans le cadre du projet "Partageons l'égalité", d'éduquer les filles et les garçons à davantage d'égalité des chances dans le préscolaire. Pour mener à bien cette évaluation, un aspect du travail de formation et d'éducation a été sélectionné: l'analyse des expériences ludiques et sociales que les élèves des deux sexes peuvent faire pendant leur temps libre à l'école.

Il a été choisi d'analyser les libres jeux des enfants puisque, très tôt déjà, des modèles de comportement se manifestent chez l'enfant sous forme d'habitudes enracinées, d'intérêts et de préjugés qui empêchent ensuite le développement de sa personnalité. Si l'on considère que l'image que les filles et garçons se forgent d'eux-mêmes se développe et se définit aussi par leurs activités, il apparaît clairement combien il importe de se préoccuper également de leurs comportements concrets et de leur donner l'occasion d'expériences diversifiées.

Il ressort des résultats de l'analyse que dans le cadre du projet "Partageons l'égalité", il a été possible d'éduquer filles et garçons à l'âge du préscolaire déjà, à une approche flexible des rôles des deux sexes ainsi qu'à un esprit de partenariat. Grâce à l'engagement et à la compétence des participantes en matière de pédagogie, les élèves ont pu étendre leurs compétences ludiques et sociales au-delà des expériences "typiques aux sexes". Ce succès résulte de l'expérimentation, du développement et de la concrétisation de méthodes et tentatives diversifiées en vue d'une éducation respectant les deux sexes au cours de leur participation au projet.

L'accent a été mis sur la réflexion du rôle que revêt pour chacune l'appartenance à son propre sexe, suivi de la question de savoir quel est l'exemple que l'institutrice donne aux filles et garçons. Dans la pratique, les institutrices se sont attachées à utiliser un langage tenant compte des deux sexes, à percevoir les situations dans lesquelles les enfants s'expriment de manière discriminatoire et d'y remédier ou encore à participer à des activités et des jeux qui ont la réputation d'être "typiques aux garçons".

De plus, elles ont essayé de créer un cadre optimal pour les jeux des enfants durant leur temps libre, notamment par le choix délibéré de matériaux, la modification des domaines de jeux et d'activités et encore par la définition de règles qui assurent que garçons et filles puissent exercer les différentes activités en toute égalité.

Un pas essentiel a également été l'encouragement ciblé à l'égalité par des unités d'enseignement portant sur des sujets choisis. Il s'agissait notamment de stimuler

filles et garçons à se préoccuper de sujets se référant à l'un ou à l'autre des sexes, d'encourager les contacts sociaux entre les deux sexes et de permettre aux enfants de faire des expériences qu'ils n'ont pas pu faire jusqu'alors dans la situation sociale typique à leur sexe.

Une partie des institutrices a intégré les parents d'élèves dans leur travail sur le sujet.

Les quelques exemples choisis démontrent la complexité et la diversité du travail pédagogique du genre si l'on veut obtenir un résultat. Il serait d'autant plus important qu'au cours de l'année suivante, dernière année de projet, les participantes au projet rendent le résultat de leurs expériences accessible à d'autres instituteurs et institutrices, dans le cadre de manifestations de formation continue ou de rapports oraux et écrits sur leurs expériences et projets. Il est essentiel de partager les méthodes utilisées et le matériel d'enseignement, mais également les expériences personnelles des institutrices lors de la préparation et l'application de leurs propositions ainsi que leurs observations réalisées sur les élèves.

Une condition sine qua non à la mise en pratique d'une éducation fondée sur le respect du sexe de l'enfant, est la prise en compte permanente du sujet. Ceci implique que les institutrices réfléchissent constamment à leur travail et aiguisent leurs sens pour mieux observer les processus relatifs aux sexes au sein de la classe. La recherche-actions est un instrument important pour la sensibilisation, mais aussi pour la réflexion et la planification du travail pédagogique. Elle devrait être poursuivie par les institutrices. En dehors de la méthode "d'observations momentanées", de multiples autres essais et méthodes sont possibles.

Les enregistrements vidéo et audio permettent par exemple de prendre du recul par rapport à une situation qui vient de se produire. Libéré de la pression de devoir agir immédiatement, le processus de réflexion peut ainsi se faire en toute quiétude. Il est également possible de tenir compte des opinions d'autrui et de compenser ses propres faiblesses. Des inscriptions quotidiennes dans un journal permettent de stimuler sa propre réflexion, de repenser et restructurer ses propres sentiments et attitudes, d'ouvrir de nouvelles perspectives et d'avoir des idées. Des observations ciblées de situations sélectionnées, par exemple le comportement des filles et garçons lorsqu'il s'agit de trouver des solutions de devoirs en commun, donnent un bon aperçu des processus sociaux et peuvent montrer où exactement des interventions s'imposent.

Si l'on résume les résultats de l'analyse, on s'aperçoit que les filles et les garçons ont profité, en partie dans des domaines différents, des interventions pédagogiques des institutrices.

Les élèves masculins du préscolaire s'adonnaient à une large gamme de formes de jeux et d'activités. En plus des activités "typiquement masculines" où ils s'y connaissent le mieux, ils ont pu également se concentrer sur des occupations calmes, créatrices et sur place, telles que le dessin, le bricolage et différents jeux de règles. Vers la fin de l'année, ils ont passé un peu plus de temps près des tables qu'en début d'année, mais ils ont principalement utilisé les espaces de jeu de la salle de classe.

En comparaison, les intérêts au jeu des filles étaient moins étendus. En fin d'année, dans quelques classes, elles ont toujours passé la majorité de leur temps libre aux deux activités dominantes: les jeux de rôles, dessiner et bricoler. Il ne leur a pas été possible dans toutes les classes de se familiariser avec des jeux "typiquement non féminins" tels que la construction ou le jeu avec des véhicules. Il a toutefois été positif de constater une évolution: les filles ont passé de moins en moins de temps aux "jeux près des tables" et se sont appropriées davantage d'espace de la salle de classe au cours de l'année.

Un coup d'oeil sur les expériences sociales des filles et garçons démontre que les garçons ont prioritairement besoin d'un encouragement plus important. Alors que dans le courant de l'année, les filles ont de plus en plus participé à des groupes mixtes et ont pu accumuler de l'expérience au niveau de la fréquentation des élèves de l'autre sexe, les garçons ont continué de jouer plus souvent exclusivement avec d'autres garçons vers la fin de l'année. Dans certaines classes, la tendance des garçons à la ségrégation a été très prononcée, dans d'autres classes, l'institutrice a réussi à inciter tant les filles que les garçons au jeu avec l'autre sexe.

Les résultats généraux, qui ne traduisent évidemment pas dans tous les cas les différentes cultures de jeu dans chaque classe, indiquent que filles et garçons ont besoin d'être stimulés de manière précise dans des domaines distincts.

Il est indispensable pour les garçons d'être encouragés à songer davantage à l'idée de "jouer avec des filles". Il se peut que des préjugés stéréotypés soient à la base de cette tendance à s'éloigner des filles.

Pour les filles en revanche, il est important de les encourager à s'essayer à des activités et des jeux autres que ceux qui leur sont familiers. L'exemple de l'institutrice et son attitude à l'égard des occupations et jeux jugés "masculins" sont essentiels.

La comparaison des résultats de l'analyse avec ceux de l'année précédente confirme une partie des tendances constatées dans l'étude de cette année. Alors que la culture de jeu des filles et garçons a été similaire en début d'année dans les deux années scolaires sous revue, les évolutions au cours de l'année scolaire divergent dans des domaines essentiels.

En début d'année, tant dans l'analyse de cette année que dans celle de l'année précédente, des intérêts de jeux spécifiques aux sexes ont été constatés en partie chez les filles et les garçons. Dans les deux années scolaires, les filles ont passé plus de temps au bricolage et au dessin que les garçons alors que les garçons ont choisi plus souvent des jeux de construction que les élèves féminines. Aussi bien en automne 1997 qu'en automne 1998, les filles se sont occupées plus souvent près des tables que les écoliers de la classe.

La fréquence des formes de jeu était en outre répartie de manière similaire. Pendant les deux années, l'activité la plus fréquemment rencontrée était le jeu de rôle, suivi du dessin et du bricolage, des jeux de règles et de la construction. En début d'année, les enfants restaient le plus souvent dans des groupes composés

d'enfants des deux sexes. Le jeu en groupes de même sexe et en couple ainsi que le jeu individuel ont été observés avec quasiment la même fréquence. De plus, on a assisté plus souvent à des formes sociales regroupant les deux sexes qu'à celles où intervenaient exclusivement des enfants de même sexe.

Quant à la modification des habitudes de jeu au cours de l'année, les résultats des années 1997/98 et 1998/99 coïncident dans une moindre mesure. Un résultat qui provient en partie de la plus faible représentativité de l'échantillon relativement restreint de l'année précédente. Il apparaît également que les méthodes de l'encouragement au jeu tenant compte des sensibilités des deux sexes ont déjà eu plus d'effet au cours de la deuxième année.

Alors qu'au cours de l'année scolaire précédente, filles et garçons se sont consacrés de plus en plus souvent à des activités soit typiquement féminines, soit typiquement masculines et se sont regroupés suivant des formes sociales privilégiant la séparation des sexes, ce genre d'évolutions non désirées a pu être évité dans la plupart des classes au cours de cette année. Pendant l'année scolaire 1998/99, filles et garçons ont élargi leur horizon en matière d'expériences vécues. Ils ont choisi de manière accrue des occupations attribuées traditionnellement à l'autre sexe et ont été davantage en contact avec des camarades de sexe opposé.

Lors de l'année prochaine, la dernière année où le projet se déroulera, l'analyse se focalisera de nouveau sur le comportement personnel et professionnel des institutrices du préscolaire de même que sur leur attitude d'éducatrice concernant l'importance d'une approche flexible des rôles des deux sexes et concernant l'esprit de partenariat chez les filles et les garçons. Ce regard sur les modifications d'attitude et de comportement des adultes en charge du projet peut donner lieu à de nouvelles idées et des propositions méthodiques pour le travail dans les classes du préscolaire dans une phase ultérieure, une fois que le projet sera mené à bien. »

Pièce de théâtre pour marionnettes 'D'Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg'

La pièce de théâtre a pour objet d'expliquer de manière ludique à des enfants âgés de 4 à 6 ans que des comportements tels que le courage et l'endurance peuvent très bien être attribués à une princesse ou en projection aux jeunes filles elles-mêmes, tandis que ce n'est point aberrant de voir le prince montrer ses émotions telles que la compassion et la peur. Le spectacle a été présenté dans de nombreuses communes. Le Ministère de la Promotion Féminine a fait des enregistrements vidéo de la pièce en quatre langues, français, allemand, portugais et luxembourgeois, pour répondre aux besoins des enfants des différentes cultures.

Groupe d'accompagnement des institutrices

L'accompagnement pédagogique des enseignantes participant activement au projet a été réalisé au cours de 8 séances entre octobre 1998 et juillet 1999. Les rencontres de 1998 ont été animées d'une part par Madame Christel Baltes-Löhr, pédagogue, sur le thème de la distribution des rôles dans les contes et dans les histoires et par Madame Gerda Mühlegger, psychologue, sur une rétrospective

de l'accompagnement scientifique du projet en 1997 et 1998 d'autre part. Les six séances suivantes en 1999 ont été pilotées par Madame Astrid Sigl, psychologue, et touchaient à un éventail de thèmes telles que : les observations momentanées des enfants avec suivi scientifique par le Charlotte Bühler Institut für praxisorientierte Kleinkindforschung de Vienne, la rédaction du conte accompagnant la pièce de théâtre pour marionnettes « D'Lüsterprinzessin an de Ritter Schuddereg » ainsi que la conception de matériel pédagogique d'accompagnement de cette pièce, l'analyse des rôles dans une émission télévisée (« Tele-Tubbies »), l'exercice sur la propre perception et sur la perception extérieure des garçons et des filles etc. L'accompagnement méthodologique visait surtout à stimuler un processus d'auto-réflexion des participantes sur leur vécu et à les aider par ce biais à gérer leur travail pédagogique en connaissance de cause des rôles du genre.

Les cours de formations des enseignantes se font depuis l'année scolaire 1998-1999 dans le cadre de la formation continue de l'ISERP. Depuis octobre 1999, les cours sont dirigés par Christel Baltes-Löhr .

Au cours des trois années de projet, il s'est créé une sorte d'identité de groupe nouvelle entre les enseignantes individuelles, qui tout en venant de communes et d'écoles différentes et étant a priori peu prédestinées à évoluer ensemble sur le plan pédagogique, se sont retrouvées dans des groupes de réflexion autour d'une idée commune. Le transfert d'informations, réalisé spontanément par les enseignantes auprès des parents, d'autres collègues ou de leurs écoles a néanmoins contribué à donner des impulsions d'idées nouvelles dans leur environnement et à améliorer leur propre pratique professionnelle. Elles ont contribué à développer du nouveau matériel pédagogique (unités modulaires « Fête des Mères » et Fête des Pères, conte sur la pièce de théâtre pour marionnettes) qui peut être diffusé auprès d'autres écoles.

Au groupe des anciennes s'est ajouté un nouveau groupe composé d'enseignantes du préscolaire et d'un enseignant du primaire.

Il faut pourtant signaler qu'en Autriche, l'envergure du projet dépasse largement celle du Luxembourg. Le BMUK appuie des projets pilotes dans deux instituts de formation d'éducateurs et d'éducatrices à Vienne et à Liezen Au sein des instituts la direction s'implique dans l'action et offre des formations aux formateurs et formatrices. Les enseignant-e-s qui reçoivent les élèves en stage pratique sont informé-e-s et sensibilisé-e-s à l'application de la pédagogie du genre. Les parents des enfants participent à différentes expériences.

Dans les deux pays, on constate l'absence presque totale d'hommes qui se sentent impliqués par le projet. Le cliché que l'égalité des femmes et des hommes est un sujet qui concerne exclusivement les femmes se maintient dans nos sociétés. Soutenu par la Commission européenne, le projet a quand-même bénéficié d'une grande appréciation publique. Les responsables du projet sont unanimes sur la nécessité d'inclure la pédagogie du genre comme axe horizontal dans la formation des enseignant-e-s à tous les niveaux.

Mesures de formation continue

Entre le 17 et le 26 mars 1999, un cycle de mesures de formation continue était organisé, dont 3 conférences, 1 workshop et 1 séminaire. Ces manifestations ont été animées par des spécialistes en pédagogie du genre. Afin d'annoncer les manifestations à un public le plus large possible, le Ministère de la Promotion Féminine a eu recours au concours du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP), de l'Association des Parents d'Elèves de l'Enseignement Préscolaire et Primaire (APEEP), du Centre d'Information et de Documentation Thers Bodé (CID-Femmes) et de l'Institut Supérieur d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (ISERP). D'autre part, un communiqué de presse était distribué aux organes médiatiques luxembourgeois. Il en résultait une participation moyenne aux conférences dépassant 130 personnes, dont nombre d'enseignantes et quelques parents. Les thèmes suivants étaient couverts : Les relations entre les sexes et leur importance pour la vie des filles et des garçons, des femmes et des hommes (Christel Baltès-Löhr, pédagogue). Le contact quotidien avec les garçons (Tim Rohrmann, psychologue). Le langage masculin-féminin, féminin-masculin. Le changement des enfants en filles et garçons (Eva Fellingner). Le workshop de Monsieur Rohrmann, réunissant 38 personnes, traitait le thème du contact quotidien avec les garçons dans l'enseignement préscolaire, tandis que le séminaire de Madame Fellingner approfondissait pendant 2 journées devant un groupe de 14 enseignantes le sujet « Typiquement fille, typiquement garçon – Education contemporaine des filles et des garçons ».

Konferenzen zum Projekt 'Partageons l'égalité- Gläichheet delen-Gleichheit teilen'

**Vortrag von Tim Rohrmann, Diplom-Psychologe
'Vom Umgang mit Jungen im Alltag'
Luxemburg, den 22. März 1999**

Nicht einfach Kinder - sondern Jungen und Mädchen Jungen brauchen Männer - und Frauen

Mehr Männer in die Kindertagesstätten ! ist nicht nur vor diesem Hintergrund eine zentrale Forderung, wenn es um die Bedürfnisse von Jungen geht. Sie benötigen Männer als Gegenüber, als gleichgeschlechtliche Ansprechpartner und Vorbilder. Wie wichtig Männer im Kindergarten sind, zeigt schon das große Interesse, mit dem sich Kinder auf jeden Mann stürzen, der in die Tagesstätte kommt. Nicht nur Jungen, sondern auch Mädchen brauchen männliche Bezugspersonen. Allerdings müssen das Männer sein, die bereit sind, sich auf Kinder einzulassen und sich mit sich selbst und den Kolleginnen auseinanderzusetzen. Zentral ist es bei allen Versuchen, mehr Männer in den Alltag in der Kindertagesstätte mit einzubeziehen (das können auch die Väter oder Honorarkräfte sein), daß die Verständigung im Team klappt.

Im Alltag im Hort werden es Jungen allerdings auf absehbare Zeit dennoch überwiegend mit Frauen zu tun haben - und Frauen mit Jungen. Natürlich lernen Jungen auch von Frauen, was ihr Mann-Sein bedeutet : Sie orientieren sich an

ihren Erwartungen oder grenzen sich von ihnen ab ; sie wollen ihnen gefallen oder testen aus, wie weit sie mit "männlichem" Dominanzverhalten, das sie vom Vater oder aus den Medien kennen, bei ihnen "durchkommen". Wie Erzieherinnen damit umgehen, hängt vor allem damit zusammen, was sie selbst als Mädchen und Frauen für Erfahrungen gemacht haben. Fragen des Geschlechterverhältnisses haben immer ganz entscheidend mit unserem eigenen Mann- bzw. Frau-Sein zu tun. Sie lassen sich daher nicht durch einfache Projekte oder Methoden lösen.

Sinnvoll ist es aber auch, einmal die eigene Einrichtung mit "Jungenaugen" zu betrachten. Oft wäre es gut, die Möglichkeiten "jungentypischer" Spiel- und Bewegungsräume zu erweitern. Jungen machen gerade mit ihrem Bedürfnis nach Action und Bewegung oft auf Probleme aufmerksam, die alle Kinder und BetreuerInnen im Hort betreffen. Im Hort kann es auch sinnvoll sein, einmal wöchentlich Jungen und Mädchen für ein spezielles Angebot zu trennen. Die Jungengruppe kann ein Ort sein, in dem Jungen weniger unter dem Zwang der Selbstdarstellung stehen und auch andere Seiten an sich entdecken und zeigen können. Es geht also nicht um Fußballspielen für die Jungen und Basteln für die Mädchen (obwohl das auch mal schön ist !), sondern darum, im Schonraum der gleichgeschlechtlichen Gruppe auch ungewohnte Erfahrungen zu ermöglichen.

Der Blick auf Jungen und Mädchen wird vom eigenen Geschlecht und der eigenen Lebensgeschichte beeinflusst. Das sollte immer beachtet werden, wenn wir uns mit geschlechtsbezogenen Themen befassen. Daher ist es am besten, wenn Aktionen, Projekte, Untersuchungen von Frauen und Männern gestaltet werden - damit deutlich werden kann, daß es gerade das Miteinander (und manchmal Gegeneinander) der Unterschiede ist, das das Leben interessant macht. Jungen brauchen Männer und Frauen !

Sprache männlich-weiblich, weiblich-männlich

Wie aus Kindern Mädchen und Jungen werden

Eva Fellingner – Erziehungswissenschaftlerin, Sprecherzieherin und Sprechwissenschaftlerin

Luxemburg, den 24. März 1999

Nicht nur die Art und Weise wie wir miteinander sprechen, also unser Kommunikationsverhalten, macht deutlich, wie wir sozialisiert sind und wie die Rollen verteilt sind. Auch die Sprache an sich läßt die Geschlechterhierarchie deutlich erkennen.

So ist zum Beispiel auffallend, daß in traditionellen Erzählungen, in Redensarten und in Märchen entweder der Mann an erster Stelle genannt wird oder Männer als alleinige Vertreter genannt werden. Adam und Eva, Jesus und seine Jünger, Die Väter des Grundgesetzes (obwohl daran auch Rechtsanwältinnen beteiligt waren), Der Gesetzgeber, Der Mann auf der Straße, Ein Mann, ein Wort, Hänsel und Gretel, Der Fischer und seine Frau, Der kluge Mann baut vor, Max und Moritz und Der Struwwelpeter sollen uns hier als Beispiele genügen.

Frauen müssen sich noch immer oft genug mitgenannt fühlen, wenn die männliche Form benutzt wird ; Der Kontoinhaber, Der Sachbearbeiter, Der

Antragsteller, Der Hausherr darf ruhig auch weiblichen Geschlechts sein. Im Lehrerzimmer und im Raucherabteil dürfen sich auch Frauen aufhalten und die Schülerzeitung richtet sich auch an Mädchen.

Oft genügt auch ein angehängtes Suffix, um beiden Geschlechtern gerecht zu werden ; Lehrer/in, Architekt/in, Schüler/in lautet dann die sprachliche Konstruktion. Auffallend ist hier, daß bei traditionellen Männerberufen, die von Frauen ausgeübt werden, ein Suffix genügt. Wird ein traditioneller Frauenberuf auch von Männern ausgeübt, wird eine neue Wortschöpfung bevorzugt. Aus der Hebamme wird der Geburtshelfer, aus der Kindergärtnerin wird der Erzieher und aus der Krankenschwester der Krankenpfleger. Auch den Putzmann sucht man vergebens ; wahrscheinlich trägt er die Berufsbezeichnung « Reinigungsfachkraft ».

Zugleich gibt es viele abwertende Zuschreibungen, die sich auf die Rede der Frau beziehen. Das Gespräch der Frauen ist Weibergeschwätz, Frauen sind Quasseltanten und Klatschblasen. Analoge Beschreibungen für redende Männer gibt es nicht. Männer reden gehaltvoller, selbst ihre Stammtischgespräche sind Gespräche.

Eine Frau, die sich in Gesprächen über Lautstärke Gehör verschafft, wird schnell als aggressiv und hysterisch bezeichnet, ein Mann dagegen als energisch. Ein Mann, der viel arbeitet, setzt sich ein in seinem Beruf, ist gewissenhaft und geht erst nach Hause, wenn seine Arbeit erledigt ist. Eine Frau, die in ihrem Beruf viel arbeitet, gilt als Karriereweib, als Rabenmutter oder sie hat sonstige Probleme.

Eine alkoholisierte Frau löst Entsetzen aus, ein alkoholisierter Mann erntet höchstens ein Schulterzucken.

Im Krankenhaus werden Frauen in weißen Kitteln in der Regel als Schwester angesprochen, Männer mit weißen Kitteln gelten eher als Ärzte. Auch im Grundschulbereich hat sich gezeigt, daß in den doch überwiegend weiblichen Kollegien von Fremden bevorzugt ein Lehrer als Direktor angesprochen wird, wenn für den Fremden unklar ist, wer dieses Amt inne hat.

Mittlerweile kennen wir dieses Muster ; dem Mann wird eine größere Wichtigkeit zugeschrieben, die Frau tritt in die zweite Reihe zurück.

Auch wenn das Rollenbild von Mann und Frau sich in den letzten Jahren durchaus geändert und eine Aufweichung erfahren hat, so wirken immer noch die traditionellen Muster als psychologischer Hemmschuh. Eine jahrhundertealte Tradition läßt sich eben nicht von heute auf morgen verändern.

« Die Mädchen betrügen, heißt Amerika betrügen » lautete der patriotische Titel einer Untersuchung zum schwindenden Selbstwertgefühl von Mädchen an weiterführenden Schulen in den USA. Aber es stimmt natürlich ; wenn wir die Mädchen um ihre Chancen betrügen, so schaden wir damit unserer ganzen Gesellschaft.

Der Weg zur Chancengleichheit führt über die Erziehung. Wir alle können durch unser pädagogisches Handeln dazu beitragen, die Gleichheit zu teilen.

**Geschlechterverhältnisse und ihre Bedeutung für das Leben
von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern
Christel Baltes – Löhr – Sozialwissenschaftlerin
Luxemburg, den 17. März 1999**

Obwohl die Frauenbewegung mit starkem Elan für die Gleichheit zwischen Frauen und Männern kämpfte, indem sie einen Abbau der strukturellen Benachteiligungen für Frauen forderte, ist diese erste Phase der Frauenbewegung mit folgender These zu beschreiben :

DEFIZIT - THESE :

FRAUEN HABEN DEFIZITE IM VERGLEICH ZU MÄNNERN

Frauen orientieren sich in ihren Forderungen nach Gleichheit und Partizipation an männlichen Normalbiographien. Sie wollten dort arbeiten, wo Männer arbeiteten, sie wollten Karriere machen so wie die Männer. Frauen wollten dort partizipieren, wo Männer immer schon partizipiert hatten, sie wollten Anerkennung wie sie auch die Männer bekommen ; das Begehren der Frauen war somit auf das gerichtet, was viele Männer als selbstverständlich lebten.

Das Gleichheitsbegehren der Frauen orientierte sich letztendlich an einer dominant männlichen Norm und brach die dualistischen bipolaren Zuschreibungen von geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen ebensowenig auf wie die biologische Gegebenheit der Geschlechtlichkeit selbst.

Geschlecht wurde als soziale Strukturkategorie begriffen, die die Lebenswelten von Frauen und Männern weitgehend bestimmte und es kam in Anlehnung an die Diskurse im angelsächsischen Raum zu der Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht SEX und dem sozialen Geschlecht GENDER. Diese Unterscheidung bedeutet, daß sich nicht aufgrund des biologischen Geschlechtes das entsprechende geschlechtsspezifische Verhalten quasi selbst entwickelt, sondern als Aneignungsprozeß verstanden werden sollte. Hierhin gehört nun auch der wohl am meisten von uns bekannte Satz der ihrer Zeit vorausdenkenden Philosophin Simone de Beauvoir : Wir werden nicht als Frauen geboren, wir werden zu Frauen gemacht. Ein Satz, der – soviel sei vorweggenommen – aus meiner heutigen theoretischen Sicht folgendermaßen ergänzt werden müßte : Wir Menschen werden zu Frauen und zu Männern gemacht, ohne daß wir ganz in unserer Weiblichkeit beispielsweise unserer Männlichkeit aufgehen müssen.

Obwohl mit der Benennung des sozialen Geschlechtes « GENDER » dem Geschlecht als Naturtatsache zum ersten Mal die Idee der sozialen Konstruiertheit von Geschlecht entgegengesetzt wird, bleibt das System der Zweigeschlechtlichkeit selbst ebenso unangetastet wie die Höherbewertung des männlichen Prinzips.

Genau an dieser Höherbewertung des männlichen Prinzips knüpft die zweite These an.

DIFFERENZTHESE I :

FRAUEN SIND ANDERS ALS MÄNNER ;
FRAUEN SIND BESSER ALS MÄNNER ;
FRAUEN HABEN EIN SPEZIFISCH WEIBLICHES WESEN

Von Beginn der Frauenbewegung an trafen sich Frauen in Selbsterfahrungsgruppen. Neben der Feststellung der Defizite wie in These I erläutert, nahmen die Frauen ganz konkret ihre ihnen gemeinsamen Erfahrungen, Fähigkeiten, Kenntnisse wahr.

Frauen erlebten sich als anders als Männer. Sie definierten dies nun mehr aber nicht als Defizit sondern das Anders-Sein wurde gleichgesetzt mit Besser-Sein. Es ging nun weniger um die Teilhabe an der Männerwelt als um eine Kreierung von Frauenwelten. Dieser gynozentrische Feminismus verstand den Geschlechtsunterschied zwischen Frauen und Männern als wesentlich, Weiblichkeit wurde zu einem positiven sozusagen naturgegebenen Wert. Dies stellte zwar eine positive Entwicklung dar hinsichtlich des sich Ablösens von männlich höherbewerteten Normierungen dar, es blieb jedoch vor allem in der Kreierung einer alle Frauen scheinbar verbindenden Schwesterlichkeit wiederum stark normativ.

Es waren nun nicht mehr die männlich normierten mächtigen Diskurse die festlegten, was als weiblich zu gelten hatte. Nun bestimmten die Frauen selbst darüber, wie eine richtige Frau zu sein hatte. Aber die Selbstbestimmung bezog sich nicht nur auf die eigene Lebenssituation einzelner Frauen und Männer waren somit bestimmt als dem Wesen nach different.

Weniger biologisch-ontologisch geht eine weitere differenztheoretische Richtung von der gesellschaftlich erworbenen Andersartigkeit von Frauen und spezifisch weiblichen Lebenszusammenhängen und Lebenserfahrungen aus, die zum Beispiel ein spezifische weibliches Arbeitsvermögen begründen. Obwohl hier die Bedeutung der Sozialisation stärker betont wird als im eben dargelegten Ansatz der körperbezogenen weiblichen Wesenhaftigkeit, werden bestimmte Aspekte zum Beispiel die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung so stark generalisiert, also auf andere Bereiche übertragen, daß diese Aspekte quasi naturähnlichen Status erhalten. Beide Ansichten – der biologisch-ontologische ebenso wie der des gesellschaftlichen Erwerbs der geschlechtlichen Andersartigkeit hinterfragen die scheinbar biologische Naturhaftigkeit der Zweigeschlechtlichkeit keineswegs.

Die Medaille wird einfach nur umgedreht. Das spezifisch weibliche Wesen rückt auf die Vorderseite, wertet sich auf, sucht und findet seine Anerkennung und schließt – in altbekannter normativer Manier – das andere Geschlecht, aber auch die anderen, sich nicht an der Norm orientierenden Frauen aus – weil nicht sein kann, was nicht sein darf. Dieser Ausschluß des anderen ist die Grundlage für das, was die Differenzthese II beschreibt :

DIFFERENZTHESE II :

FRAUEN UNTEREINANDER SIND VERSCHIEDEN ; FRAUEN HABEN KEIN SPEZIFISCH WEIBLICHES WESEN
--

Die in der Differenzthese I erhobene Schwesterlichkeit, die Einforderung des spezifisch weiblichen Wesens wurde von den « women of colour » in den USA Ende der 70er/Mitte der 80er Jahre und im europäischen Raum seit Ende der 80er Jahre vor allem von Migrantinnen-, aber auch von Lesbengruppen heftigst kritisiert. Die Kritikerinnen fanden sich beispielsweise ihr « Wesen » in der von den meist westlichen, mittelständischen, weißen, heterosexuellen Feministinnen postulierten Wesenhaftigkeit von Frau-Sein nicht wieder. Unterschiede zwischen Frauen sollten nicht weiterhin tabuisiert werden. So fanden auch zwischen lesbischen und heterosexuellen Frauen zunehmend mehr Diskussionen statt.

Mit der Infragestellung der Wesenhaftigkeit des Frau-Seins wird auch die des Mann-Seins aufgehoben. Das selbstverständliche Reden von « Uns-Frauen », das kollektive Geschlechtssubjekt war ins Schwanken gekommen. Grenzüberschreitungen zwischen bisher eindeutig abgrenzbaren Verhaltensterritorien werden erstmals möglich, ohne als deviant etc. gelten zu müssen. Die Biopolarität der heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit ist nicht mehr mit der Wesenhaftigkeit von Frauen und Männern zu begründen. Frau-Sein war nicht mehr eindeutig zu definieren aufgrund von Körperlichkeit, aber auch nicht aufgrund gemeinsamer sozialer Erfahrungen, da auch Frauen aus ähnlichen sozialen Lebenssituationen ihr Frau-Sein als anders empfanden. Das Geschlecht selbst war nunmehr zu verstehen als soziales Konstrukt, als Ergebnis von Konstruktionsprozessen, als Erbegebnis der Wirksamkeit des hegemonialen Diskurses, einer Bezeichnungspraxis die bestimmte Verhaltensweisen ein- andere jedoch ausschließt.

Formations syndicales

Les deux syndicats-partenaires du projet, notamment l'OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) et le LCGB (Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond), ont finalisé en 1998/1999 les cours de formation pour déléguées et délégués à l'égalité dans les entreprises. Des premières formations ont pu être organisées par les deux syndicats à partir de 1999. L'OGB-L a préparé un set de matériel informant les délégué-e-s sur leurs droits et leurs responsabilités. L'idée de l'OGB-L de créer un réseau syndical des délégué-e-s a aussi été reprise par le LCGB.

De manière spécifique, l'OGB-L a contacté début 1999, approximativement 1500 de ses membres afin de les informer sur le lancement des nouveaux types de cours. Jusqu'à la fin de juin 1999, une série de trois séances de formation sur le premier module ont eu lieu. En tout 71 personnes ont pu participer aux trois séances, dont 29 lors de deux cours en langue luxembourgeoise et 32 à un cours en langue française. L'offre de formation n'a pas pu satisfaire toutes les demandes. L'OGB-L avait opté pour concentrer la formation par module sur une journée.

En ce qui concerne le LCGB, un premier séminaire s'est tenu les 23 et 24 mars 1999, réunissant 18 participantes et participants. La langue de communication du séminaire de mars a été le luxembourgeois. La tenue d'un second séminaire a été prévue pour les 13 et 14 juillet 1999, en langue française. Le LCGB avait opté volontairement pour une durée de formation de deux jours. Les deux syndicats poursuivent l'organisation des cours pendant la période contractuelle du projet 1999 – 2000.

Autres activités

Un séminaire a eu lieu pour animatrices et animateurs des maisons de jeunes en collaboration avec le Service National de la Jeunesse. Le thème portait sur le travail avec les filles. L'approfondissement de cette formation est prévu pour 2000. Le projet a été présenté à l'université de Trèves lors d'un séminaire pluridisciplinaire sur les études féminines et du genre, le 29 janvier 1999. Le thème de la présentation a porté sur la transposition pratique des concepts théoriques du genre. D'autre part, le projet a surtout servi à alimenter la politique nationale de promotion de l'égalité des femmes et des hommes au niveau de l'éducation et de la formation.

Activités dans les chambres professionnelles

La Chambre de Commerce a contribué à l'élaboration d'un guide de conduite pour actions positives destiné aux responsables des entreprises du secteur privé et elle a commencé les consultations pour organiser une action positive dans sa propre structure.

Les cours spécifiques à l'intention des métiers de la coiffure ont dû être annulés par la Chambre des Métiers pour des raisons structurelles.

Au cours de 1998/1999, la Chambre des Employés Privés (CEP-L) a édité une série d'études portant sur l'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail, basées sur une enquête sur le travail féminin auprès des employées. La CEP-L a publié dans sa série « Législation » un aperçu exhaustif sur le volet spécifique du droit du travail se rapportant aux femmes.

Projet pilote à l'ISERP, Institut Supérieur d'Etudes et des Recherches Pédagogiques

La direction de l'ISERP continue à appuyer le développement du projet. Un groupe multidisciplinaire informel d'enseignantes et d'enseignants intéressé-e-s s'est constitué dès le début de l'année scolaire 1999-2000.

L'intégration de la perspective du genre dans les curricula par une approche interdisciplinaire reste l'objectif prioritaire.

Un module de formation sur la culture du genre (gender culture) élément de cours de psychologie sera développé en tant que document pour l'ISERP et pour le projet.

L'ISERP se charge de la réalisation d'un relevé bibliographique dans ses centres de documentation (livres, études et travaux de mémoire). Il met à disposition ses locaux nouvellement aménagés pour une exposition sur le projet.

Le Ministère de la Promotion Féminine ouvre ses actions de formation (conférences, séminaires et workshop) aux enseignant-e-s de l'ISERP et intègre leurs demandes d'information et de formation dans les activités envisagées dans le cadre du projet

Projet pilote à l'IEES, Institut d'Etudes Educatives et Sociales

Le Ministère de la Promotion Féminine a participé à la semaine spéciale de formation organisé à l'IEES fin juin/début juillet. Les participant-e-s inscrit-e-s dans les présentations portant sur l'égalité des femmes et des hommes étaient des personnes vivement intéressées au sujet et demanderesses de plus amples informations/ voire formations.

La direction de l'IEES et le Ministère de la Promotion Féminine ont développé un plan d'action pour l'année scolaire 1999-2000.

- sensibilisation/information/formation des enseignant-e-s en agent multiplicateur 99/2000
- préparation d'un programme de sensibilisation des enseignant-e-s de l'IEES
- préparation d'un séminaire pour formateurs et formatrices à prévoir au printemps 2000.

Visite de responsables de foyers de jour et de crèches de Sarrebruck

En collaboration avec les services des foyers de jours et des crèches conventionnés avec le Ministère de la Famille, le Ministère de la Promotion Féminine a reçu 25 responsables d'institutions comparables de la ville de Sarrebruck. Le partenaire, à savoir la 'Gleichstellungsstelle der Landeshauptstadt Saarbrücken' a demandé l'organisation d'une visite d'institutions luxembourgeoises combinée à une visite de classes du préscolaire participant au projet. Un séminaire de formation sur la pédagogie du genre s'est tenu à l'IEES.

Les responsables étrangères ont félicité le Luxembourg pour le haut niveau de qualité des infrastructures des crèches et foyers de jour. Par contre une grande différence était constatée dans l'approche pédagogique. En Allemagne, chaque institution élabore un propre concept pédagogique qui est adapté à l'environnement de l'institution. Les institutions allemandes pratiquent un concept de groupes ouverts sans distinction de l'âge de l'enfant. Les enfants sont appuyés à pratiquer le jeu libre, tandis qu'au Luxembourg, les enfants sont occupés dans des groupes fermés. Ils ne peuvent sortir de l'institution qu'en compagnie d'un éducateur ou d'une éducatrice.

La visite des crèches et foyers de jour était suivie d'un séminaire qui portait sur le développement du projet. L'intérêt des visiteuses était manifeste. La discussion en petits groupes a porté sur la définition de la pédagogie du genre et son application dans institutions et écoles.

L'échange sera maintenu en l'an 2000.

Résultats

Le projet a produit des effets secondaires inattendus qui peuvent être résumés comme suit :

- ouverture de l'ISERP à l'intégration de la dimension du genre en formation initiale et continue
- intérêt de l'IEES (Institut d'Etudes Educatives et Sociales) et de l'IST (Institut Supérieur du Travail) pour un projet similaire à celui de l'ISERP
- intérêt pour le projet au niveau européen : Emakunde, Institut basque de la femme (échange d'expériences et de matériel) ; Sinpro, Ténériffe (Espagne) (échange d'expériences et de matériel) ; Budapest (Hongrie) (échange d'expériences et de matériel) ; Liechtenstein (Ministerium für Familie und Gleichstellung) (transposition des expériences et utilisation du matériel)

L'échange transnational a conduit à la définition de la pédagogie du genre.

La pédagogie du genre est une approche méthodologique qui part des prémisses suivantes :

- les rapports entre les sexes ne sont pas une donnée immuable
- les rôles attribués aux deux sexes sont en constante évolution
- les rôles se sont construits dans le cadre d'un processus historique, influencé par des facteurs sociaux
- les rôles sont le fruit de notre culture qui donne plus de pouvoir à un sexe qu'à l'autre.

La pédagogie du genre prend en compte les différences existantes entre les femmes et les hommes et offre des possibilités de développement individuel transgressant les rôles traditionnels.

La pédagogie du genre s'applique à sensibiliser à la différence des sexes tout en affirmant leur équivalence.

La pédagogie du genre insiste aussi sur l'adaptation des rôles traditionnels à l'évolution des comportements dans notre société.

Conclusions

Leçons : Le projet a réussi à traduire des concepts théoriques relatifs à la pédagogie du genre en pratique quotidienne. Un exemple en est la technique de l'observation momentanée, menée d'abord de manière empirique au niveau d'un échantillon de classes-partenaires de l'enseignement préscolaire. Cette technique, non systématique dans la première phase, a abouti d'une part à une importante sensibilisation et motivation des enseignantes touchées par

l'expérimentation-pilote et a fait conclure d'autre part qu'il était nécessaire d'approfondir et de structurer l'approche selon une méthode plus scientifique. C'est à partir du premier recueil des constats faits sur le terrain, évalué, adapté et formalisé par le Charlotte Bühler Institut de Vienne, qu'est né l'ambition de mettre en oeuvre une véritable recherche-action.

L'encadrement des acteurs et actrices du volet préscolaire a bien fonctionné à tous les niveaux. Reste à en assurer le suivi, car la continuité dans la sensibilisation est essentielle, si on veut aboutir à des automatismes de comportements égalitaires.

La plus-value communautaire réside certainement dans le fait de devoir se pencher au-delà de son propre horizon et de comparer de manière critique ses propres systèmes, modèles et actions (benchmarking transnational). La collaboration autrichienne a enrichi la qualité du projet pendant la période 1998/1999, tout comme cela avait été fait auparavant par le contact avec les collègues belges et allemandes.

Obstacles : Le projet continue à se mouvoir dans un contexte où il y a encore un manque d'information sur le potentiel d'une politique de l'égalité. Ce constat vaut pour le travail à faire au niveau de la formation initiale, même si sur ce plan les résultats sont fort encourageants, mais surtout au niveau de la formation continue.

2. Le Marché de l'Emploi

Les Femmes et le Marché de l'Emploi

Etude statistique II :

L'Etude a été commandée par le Ministère de la Promotion Féminine et réalisée par le CEPS.

Ce document comporte l'actualisation d'une étude réalisée en 1997 par le Ministère de la Promotion Féminine.

« En 1997, 57,6% des femmes de 15 à 64 ans étaient 'économiquement actives' dans l'Union Européenne (avaient un travail rémunéré ou étaient à la recherche d'un emploi) contre 77,5% des hommes. De grandes différences existent entre les Etats membres. Les pays nordiques ont les taux d'activité les plus élevés pour les femmes et les plus petits écarts entre les sexes. L'Italie, l'Espagne, la Grèce, le Luxembourg et l'Irlande sont à l'autre extrémité de l'échelle. Au Luxembourg, en 1997, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans était de 46,8% et celui des hommes de 75,9%.

Depuis un certain nombre d'années, l'emploi féminin ne cesse de croître. Si, autrefois, le rôle de la femme était essentiellement celui de mère au foyer, aujourd'hui tel n'est plus le cas. Les femmes s'affirment davantage par le recours à un travail rémunéré. Il s'agit pour elles de relever un défi qui présente de multiples facettes comme la reconnaissance sur le lieu de travail et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Ceci amène

incontestablement un changement dans la perception des responsabilités familiales que les femmes entendent partager de façon égalitaire avec leur partenaire ».

Les femmes représentent aujourd'hui 38% de la population active.

L'étude donne sur quatre chapitres une multitude d'informations sur le thème des femmes et de l'emploi.

Le premier chapitre résume les caractéristiques principales de la population active salariée luxembourgeoise et son évolution de 1988 à 1998.

Evolution du nombre de salariés par sexe entre les années 1988 et 1998¹

Année	Hommes		Femmes	
	Effectifs	Variation en %*	Effectifs	Variation en %*
1988	101 446		52 650	
1989	105 504	4,0	55 439	5,3
1990	109 370	3,7	58 506	5,5
1991	114 203	4,4	61 542	5,2
1992	117 972	3,3	64 445	4,7
1993	120 150	1,8	66 812	3,7
1994	121 574	1,2	68 985	3,3
1995	124 586	2,5	71 014	2,9
1996	127 250	2,1	73 152	3,0
1997	130 748	2,7	76 072	4,0
1998	137 382	5,1	79 455	4,4
Variation moy. entre 1988 et 1998		3,1		4,2

Source : IGSS* Il s'agit de la variation en % au 31 mars de chaque année.

Répartition des salariés par lieu de résidence et par sexe aux 31 mars 1988 et 1998

Résidence	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1988									
Résidants	83 692	45 837	129 529	64,6	35,4	100,0	82,5	87,0	84,0
Dont :									
Luxembourgeois	59 725	31 139	90 864	65,7	34,3	100,0	58,8	59,1	58,9
Etrangers	23 967	14 698	38 665	62,0	38,0	100,0	23,7	27,9	25,1
Frontaliers	17 754	6 813	24 567	72,3	27,7	100,0	17,5	13,0	16,0
Total	101 446	52 650	154 096	65,8	34,2	100,0	100,0	100,0	100,0
1998									
Résidants	90 735	57 526	148 261	61,0	39,0	100,0	66,0	72,3	69,2
Dont :									
Luxembourgeois	54 899	33 157	88 056	62,0	38,0	100,0	40,0	41,7	40,8
Etrangers	35 836	24 369	60 205	60,0	40,0	100,0	26,0	30,6	28,4
Frontaliers	46 647	21 929	68 576	68,0	32,0	100,0	34,0	27,7	30,8
Total	137 382	79 455	216 837	63,0	37,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : IGSS

Le deuxième chapitre concerne l'analyse sectorielle de l'emploi au Luxembourg afin de déterminer dans quels secteurs les femmes exercent une activité professionnelle.

Part des fonctionnaires travaillant à temps partiel par type d'administration et par sexe en décembre 1998 (en %)

<i>Type d'administration</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Administration Générale	0,7	24,6
Magistrature	-	-
Force Publique	0,1	16,7
Enseignement	0,7	12,4
Fonctions spéciales	-	-
Douanes	-	8,3
Total	0,5	15,8

Source : APE

Répartition des fonctionnaires à temps partiel dans la Fonction Publique toutes carrières confondues* par type d'administration et par sexe en décembre 1998

<i>Type d'administration</i>	<i>Effectifs</i>			<i>Pourcentages en lignes</i>			<i>Pourcentages en colonnes</i>		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administration Générale	22	290	312	7,1	92,9	100,0	53,7	45,8	46,3
Magistrature	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Force Publique	1	9	10	10,0	90,0	100,0	2,4	1,4	1,5
Enseignement	18	332	350	5,1	94,9	100,0	43,9	52,5	51,9
Fonctions spéciales	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Douanes	-	2	2	-	100,0	100,0	-	0,3	0,3
Total	41	633	674	6,1	93,9	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : APE

Part des fonctionnaires à temps partiel par type d'administration, par type de carrière et par sexe en décembre 1998

<i>Carrière et type d'administration</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Administration Générale		
Inférieure	0,7	25,0
Moyenne	0,9	25,6
Supérieure	0,4	18,1
Total	0,7	24,6
Force Publique		
Total	0,1	16,7
Enseignement		
Inférieure	-	20,0
Moyenne	0,5	9,8
Supérieure	0,8	19,2
Total	0,7	12,4

Source : APE

Répartition des employés toutes carrières confondues travaillant à temps plein et à temps partiel en décembre 1998

Temps de travail	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Temps plein	687	1 224	1 911	35,9	64,1	100,0	81,4	52,0	59,7
Temps partiel	157	1 131	1 288	12,2	87,8	100,0	18,6	48,0	40,3
Total	844	2 355	3 199	26,4	73,6	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : APE

Répartition des ouvriers par type de carrière et par sexe en décembre 1998

Carrière	Effectifs			Pourcentages en lignes			Pourcentages en colonnes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	14	1 093	1 107	1,3	98,7	100,0	1,6	85,2	50,6
B	632	158	790	80,0	20,0	100,0	70,1	12,3	36,2
C	87	19	106	82,1	17,9	100,0	9,7	1,5	4,9
D	84	1	85	98,8	1,2	100,0	9,3	0,1	3,9
E	84	12	96	87,5	12,5	100,0	9,3	0,9	4,4
Total	901	1 283	2 184	41,3	58,7	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : APE

Définition des carrières :

A : Aides ménagers, aides ouvriers, porteurs de journaux

B : Aides cuisiniers, ménagers, ouvriers, ouvriers de tri postal

C : Chefs ménagers, cuisiniers sans CATP, ouvriers à tâche artisanale

D : Chauffeur professionnel, magasinier avec CATP

E : Artisans avec CATP

Répartition des personnes travaillant dans le secteur financier par statut professionnel et par sexe en 1986 et 1998

Statut professionnel	Effectifs			Pourcentages en lignes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1986						
Dirigeants*	1 280	119	1 399	91,5	8,5	100,0
Employés	4 683	5 140	9 823	47,7	52,3	100,0
Ouvriers	76	100	176	43,2	56,8	100,0
Total	6 039	5 359	11 398	53,0	47,0	100,0
1998						
Dirigeants	3 190	618	3 808	83,7	16,3	100,0
Employés	8 632	9 080	17 712	48,7	51,3	100,0
Ouvriers	48	102	150	34,6	65,4	100,0
Total	11 870	9 800	21 670	54,8	45,2	100,0

Source : IML

* Les dirigeants comprennent également la fonction d'administrateur délégué.

Répartition des salariés de l'artisanat en fonction des groupes de métiers, du statut professionnel et du sexe en 1997

<i>Groupe métiers</i>	<i>de</i>	<i>Effectifs</i>			<i>Pourcentages en lignes</i>		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Alimentation							
Salariés		1 967	1 856	3 823	51,5	48,5	100,0
-ouvriers		1 769	1 514	3 283	53,9	46,1	100,0
-employés		198	342	540	36,7	63,3	100,0
Mode, santé, hygiène							
Salariés		465	1 850	2 315	20,1	79,9	100,0
-ouvriers		310	1 568	1 878	16,5	83,5	100,0
-employés		155	282	437	35,5	64,5	100,0
Mécanique							
Salariés		4 287	746	5 033	85,2	14,8	100,0
-ouvriers		3 297	233	3 530	93,4	6,6	100,0
-employés		990	513	1 503	65,9	34,1	100,0
Construction et Habitat							
Salariés		23 708	4 592	28 300	83,8	16,2	100,0
-ouvriers		20 895	3 200	24 095	86,7	13,3	100,0
-employés		2 813	1 392	4 205	66,9	33,1	100,0
Métiers divers							
Salariés		1 338	463	1 801	74,3	25,7	100,0
-ouvriers		996	238	1 234	80,7	19,3	100,0
-employés		342	225	567	60,3	39,7	100,0

Source : Chambre des Métiers

Dans le troisième chapitre, il s'agit de détailler la situation des femmes sur le marché de l'emploi sous l'angle de la formation initiale et de la formation continue lesquelles par leur absence ou faiblesse, représentent souvent une des multiples causes du chômage. Une attention particulière est consacrée aux femmes qui ont cessé de travailler pour des raisons familiales et qui cherchent à réintégrer le marché du travail. Dans ce chapitre, il est également question du chômage en chiffres, des mesures en faveur de l'emploi ainsi que des rémunérations chez les ouvriers et employés, les personnes bénéficiant du "baby-year" et les pensions.

Répartition des individus sortis du système scolaire en fonction du niveau de formation scolaire et professionnel terminé, de l'âge et du sexe en 1997

<i>Formation terminée</i>	<i><=29 ans</i>	<i>30-39 ans</i>	<i>40-49 ans</i>	<i>50-59 ans</i>	<i>>= 60 ans</i>
Hommes					
Inférieur au Primaire	22,1	24,9	28,6	29,7	42,7
Brevet apprent./Techn. Et profess.	22,5	8,2	9,7	7,8	9,5
Inférieur					
Technique supérieur et prof (CATP)	25,2	27,0	20,2	20,7	17,5
Secondaire général inférieur	3,6	2,9	6,7	3,1	4,3
Secondaire général supérieur	5,4	6,8	8,8	8,0	10,5
Brevet maîtrise artisanale et Bac+2	5,8	8,2	11,3	13,4	9,7
Bac+3 et plus	15,4	22,0	14,7	17,3	5,8
Total Hommes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes					
Inférieur au Primaire	23,8	27,9	44,9	49,5	72,2
Brevet apprent./Techn. Et profess.	18,8	9,6	8,0	9,1	6,8
Inférieur					
Technique supérieur et prof (CATP)	26,9	27,4	18,8	13,2	6,1
Secondaire général inférieur	4,5	6,1	8,9	13,6	7,3
Secondaire général supérieur	7,3	9,0	9,8	7,9	5,4
Brevet maîtrise artisanale et Bac+2	4,5	6,0	2,5	2,4	1,2
Bac+3 et plus	14,2	14,0	7,1	4,3	1,0
Total Femmes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : PSELL 1997 – CEPS/Instead

Répartition des participants aux formations continues organisées par la Chambre des Métiers par type de cours suivi et par sexe

<i>Cours</i>	<i>Effectifs</i>			<i>Pourcentages en lignes</i>			<i>Pourcentages en colonnes</i>		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CMIG	800	333	1 133	70,6	29,4	100,0	30,2	39,0	32,3
CT	1 705	346	2 051	83,1	16,9	100,0	64,3	40,6	58,6
AF	146	174	320	45,6	54,4	100,0	5,5	20,4	9,1
Total	2 651	853	3 504	75,7	24,3	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Chambre des Métiers

Définition des cours :

CMIG : Cours de Management et d'Intérêt Général

CT: Cours Techniques

AF: Cours d'Auto-Formation

Demandes d'Emploi Non Satisfaites et mesures pour l'emploi en fonction du sexe
au 31 décembre 1998

DENS	Effectifs			Pourcentages en lignes		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Ensemble des DENS	2 889	2 424	5 313	54,4	45,6	100,0
Dont chômeurs indemnisés	1 179	1 064	2 243	52,6	47,4	100,0
Dont mesures pour l'emploi :	1 074	655	1 729	62,1	37,9	100,0
- Contrat de Stage Initiation	170	63	233	73,0	27,0	100,0
- Stage de Préparation en entreprise	124	32	156	79,5	20,5	100,0
- Division d'Auxiliaires Temporaires	369	304	673	54,8	45,2	100,0
- Formation ADEM	132	162	294	44,9	55,1	100,0
- Pool des Assistants	50	37	87	57,5	42,5	100,0
- Mesures Spéciales	77	15	92	83,7	16,3	100,0
- Mises au Travail	152	42	194	78,4	21,6	100,0

Source : ADEM

Type d'emploi recherché pour l'ensemble
des personnes sans emploi* par sexe en 1997

Type d'emploi recherché	Hommes	Femmes	Ensemble
Indépendant ou employeur	3,8	1,5	2,5
Salarié temps complet	73,2	32,3	50,7
Salarié temps complet ou partiel	15,7	35,1	26,4
Salarié temps partiel ou complet	0,9	8,4	5,1
Salarié temps partiel	1,2	16,4	9,5
Non précisé	5,2	6,3	5,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête Forces de Travail 1997 – STATEC *Y compris les personnes ayant déjà un emploi.

Répartition des ouvriers par tranches de salaires horaires et par sexe
au 31 mars 1998

Tranche de salaire horaire	Effectifs			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<= HSSM	4 776	3 443	8 219	17,1	4,9	8,4
HSSM - 2*HSSM	22 015	52 744	74 759	78,7	75,2	76,2
2*HSSM - 3*HSSM	1 146	13 384	14 530	4,1	19,1	14,8
3*HSSM - 4*HSSM	21	522	543	0,1	0,7	0,6
4*HSSM - 5*HSSM	9	40	49	0,0	0,1	0,0
5*HSSM - 6*HSSM	4	15	19	0,0	0,0	0,0
6*HSSM - 7*HSSM	0	5	5	0,0	0,0	0,0
>7*HSSM	2	9	11	0,0	0,0	0,0
Total	27 973	70 162	98 135	100,0	100,0	100,0

Source : IGSS/HSSM : Salaire Social Minimum Horaire

Répartition des employés par tranches de salaires horaires et par sexe
au 31 mars 1998

Tranche de salaire horaire	Effectifs			Pourcentages en colonnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<= HSSM	1 352	1 136	2 488	3,0	2,3	2,6
HSSM – 2*HSSM	20 975	12 515	33 490	47,4	25,0	35,6
2*HSSM – 3*HSSM	15 223	16 804	32 027	34,4	33,5	33,9
3*HSSM – 4*HSSM	4 980	10 302	15 282	11,2	20,6	16,2
4*HSSM – 5*HSSM	1 307	4 258	5 565	3,0	8,5	5,9
5*HSSM – 6*HSSM	261	2 066	2 327	0,6	4,1	2,5
6*HSSM – 7*HSSM	103	1 261	1 364	0,2	2,5	1,4
>7*HSSM	96	1 742	1 838	0,2	3,5	1,9
Total	44 297	50 084	94 381	100,0	100,0	100,0

Source : IGSS

Répartition des membres des ménages bénéficiant du RMG en fonction des dispenses
accordées pour l'inscription auprès de l'ADEM à la fin de l'année 1998

Dispenses inscription ADEM	Effectifs			Pourcentages en ligne			Pourcentages en colonne		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Non-dispensés	872	580	1 452	60,1	39,9	100,0	22,3	11,9	16,5
Dispensés	3 037	4 296	7 333	41,4	58,6	100,0	77,7	88,1	83,5
Total	3 909	4 876	8 785	44,5	55,5	100,0	100,0	100,0	100,0
Raisons des dispenses :									
Bénéficiaires en âge scolaire	1 092	1 090	2 182	50,0	50,0	100,0	36,0	25,4	29,7
Age élevé du bénéficiaire	471	1 170	1 641	28,7	71,3	100,0	15,5	27,2	22,4
Incapacité permanente ou transitoire	969	994	1 963	49,4	50,6	100,0	31,9	23,1	26,8
Enfants à élever ou personne à soigner	15	527	542	2,8	97,2	100,0	0,5	12,3	7,4
En instance	161	193	354	45,5	54,5	100,0	5,3	4,5	4,8
Occupation professionnelle	86	94	180	47,8	52,2	100,0	2,8	2,2	2,5
Membres non-bénéficiaires	171	109	280	61,1	38,9	100,0	5,6	2,5	3,8
Autres	72	119	191	37,7	62,3	100,0	2,4	2,8	2,6
Total des dispenses	3 037	4 296	7 333	41,4	58,6	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : SNAS

Nombre de pensions par catégorie au mois de décembre de chaque année
(avances comprises à partir de 1990)

Catégorie de pension		1980	1985	1990	1995	1996	1997	Taux de variation 96/97	Variation moyenne annuelle 90/97
Invalidité	Hommes	8 754	10 138	12 010	13 901	14 471	14 737	1,8%	3,0%
	Femmes	3 001	3 584	4 470	6 088	6 470	6 734	4,1%	6,0%
	Ensemble	11 755	13 722	16 480	19 989	20 941	21 471	2,5%	3,8%
Vieillesse	Hommes	20 800	20 788	25 766	34 253	35 514	36 732	3,4%	5,2%
	Femmes	10 740	10 753	11 784	13 430	13 758	13 954	1,4%	2,4%
	Ensemble	31 540	31 541	37 550	47 683	49 272	50 686	2,9%	4,4%
Survie – conjoints	Hommes	*	*	*	425	499	598	19,8%	*
	Femmes	*	*	*	27 756	28 145	28 406	0,9%	*
	Ensemble	22 081	24 142	26 037	28 181	28 644	29 004	1,3%	1,6%
Survie – orphelins	Hommes	*	*	*	1 135	1 162	1 172	0,9%	*
	Femmes	*	*	*	1 156	1 146	1 175	2,5%	*
	Ensemble	3 074	2 579	2 196	2 291	2 308	2 347	1,7%	0,9%
Toutes catégories	Ensemble	68 450	71 984	82 263	98 144	101 165	103 508	2,3%	3,3%

Source : IGSS

- * : données ne permettant pas de distinguer les hommes des femmes

Le dernier chapitre se concentre sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des femmes actives.

Taux d'activité des individus de 15-64 ans en fonction de l'âge, de la situation matrimoniale et du sexe en 1997

<i>Situation matrimoniale</i>	<i>15-24 ans</i>	<i>25-34 ans</i>	<i>35-44 ans</i>	<i>45-54 ans</i>	<i>55-64 ans</i>	<i>Ensemble</i>
Hommes						
Célibataires	37,4	90,4	93,0	76,5	54,2	64,4
Mariés	95,6	98,4	97,9	89,8	34,4	83,0
Veufs	-	-	-	-	22,7	46,2
Divorcés ou légalement séparés	-	94,9	95,9	91,0	43,1	84,8
Femmes						
Célibataires	30,0	86,4	91,8	90,3	-	54,6
Mariées	67,4	57,5	52,4	39,9	10,1	43,7
Veuves	-	-	-	34,2	13,9	22,5
Divorcées ou légalement séparées	73,5	68,2	86,4	68,0	38,3	70,6

Source : Enquête Forces de Travail 1997 – STATEC

- : effectifs insuffisants

Activité principale des mères seules ou en couple en fonction de l'âge
du plus jeune des enfants en 1997

<i>Activité principale</i>	<i>Enfant 0-4 ans</i>	<i>Enfant 5-9 ans</i>	<i>Enfant 10-17 ans</i>
Mères seules			
Inactives	50,8	24,4	22,7
Actives à temps complet	40,7	63,6	67,4
Actives à temps partiel	8,5	12,0	9,9
Ensemble des mères seules	100,0	100,0	100,0
Mères en couple			
Inactives	52,4	52,7	52,6
Actives à temps complet	32,5	29,0	32,9
Actives à temps partiel	15,1	18,3	14,5
Ensemble des mères en couple	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête Forces de Travail 1997 - STATEC

Répartition des ouvriers intérimaires résidents et frontaliers par âge et par sexe
en mars 1998

<i>Résidence et classe d'âge</i>	Effectifs			<i>Pourcentages en lignes</i>			<i>Pourcentages en colonnes</i>		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Résidents									
15-29 ans	11	157	168	6,5	93,5	100,0	28,9	37,1	36,4
30-44 ans	23	220	243	9,5	90,5	100,0	60,6	52,0	52,8
45-64 ans	4	46	50	8,0	92,0	100,0	10,5	10,9	10,8
Total	38	423	461	8,2	91,8	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Frontaliers</i>									
15-29 ans	466	1 363	1 829	25,5	74,5	100,0	59,6	47,3	49,9
30-44 ans	245	1 129	1 374	17,8	82,2	100,0	31,4	39,1	37,5
45-64 ans	70	392	462	15,2	84,8	100,0	9,0	13,6	12,6
Total	781	2 884	3 665	21,3	78,7	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : IGSS

Répartition des employés intérimaires résidents et frontaliers par âge et par sexe
en mars 1998

<i>Résidence et classe d'âge</i>	Effectifs			<i>Pourcentages en lignes</i>			<i>Pourcentages en colonnes</i>		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Résidents									
15-29 ans	127	56	183	69,4	30,6	100,0	46,8	46,3	46,6
30-44 ans	107	50	157	68,2	31,8	100,0	39,5	41,3	40,1
45-64 ans	37	15	52	71,2	28,8	100,0	13,7	12,4	13,3
Total	271	121	392	69,1	30,9	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Frontaliers</i>									
15-29 ans	319	135	454	70,3	29,7	100,0	58,3	56,0	57,6
30-44 ans	198	78	276	71,7	28,3	100,0	36,2	32,4	35,0
45-64 ans	30	28	58	51,7	48,3	100,0	5,5	11,6	7,4
Total	547	241	788	69,4	30,6	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : IGSS

L'étude statistique est disponible au Ministère de la Promotion Féminine.

Prix Féminin de l'Entreprise

Le Ministère de la Promotion Féminine décerne chaque année le « Prix Féminin de l'Entreprise » à une entreprise qui réalise des mesures de promotion de l'emploi féminin.

Le Prix Féminin de l'Entreprise de l'année 1998 a été attribué le 19 avril 1999 à une jeune entreprise luxembourgeoise, qui est établie dans le domaine des hautes technologies, à savoir IncoTech – International Corporate Technologies Sàrl.

Dans ce domaine spécifique des technologies de l'information, les femmes sont sous-représentées. Cette faible présence des femmes dans le secteur des nouvelles technologies se manifeste aussi bien dans l'enseignement que dans le monde du travail. L'entreprise IncoTech développe des solutions de logiciels très avancées pour des applications Internet.

Chez IncoTech, 8 des 18 emplois sont occupés par des femmes. Lors d'une embauche la compétence dans le domaine est le facteur essentiel. On ne considère guère les problèmes de garde d'enfants des personnes monoparentales ou le manque d'expérience professionnelle des candidates comme critères négatifs. Les femmes ne sont pas favorisées. Le respect de l'égalité entre hommes et femmes est un principe directeur pour l'entreprise ce qui se reflète dans les catégories de salaire et les chances de promotion identiques pour les deux sexes. Les femmes qui travaillent chez IncoTech sont les égales des hommes. Elles ont la capacité d'exercer leur profession de façon compétente.

Pour la formation de son personnel, IncoTech tient à sa disposition du matériel de formation complémentaire. Toute participation à des formations externes est appuyée par la direction.

La firme investit beaucoup dans le climat et le bien être sur les lieux du travail. Pour permettre au personnel de se relaxer, l'entreprise dispose d'une salle de récréation commune et de douches. Pendant l'heure de midi, les employés et employées peuvent exercer des activités sportives. Une cuisine équipée est à leur disposition.

IncoTech offre un soutien spécifique à son personnel ayant des enfants à charge. Des horaires de travail flexibles permettent d'accompagner les enfants à des visites médicales, d'aller chercher les enfants après l'école etc. La salle de séjour et de récréation est à disposition des enfants. Ils y peuvent faire leurs devoirs à domicile et leurs premières expériences sur l'ordinateur. L'entreprise envisage d'équiper la salle de meubles supplémentaires. Par ses actions, IncoTech contribue à soulager la tâche parentale de ses salarié-e-s.

Actions positives dans le secteur privé

La loi du 12 février 1999 portant sur la mise en œuvre du PAN 1998 a donné une base légale à l'organisation d'actions positives dans les entreprises du secteur privé.

Les actions positives constituent un instrument important pour améliorer la situation professionnelle des femmes. Afin de faciliter une analyse de ces actions, elles ont été divisées en quatre catégories :

- Projets visant **l'organisation de travail** (temps de travail, partage de poste à responsabilité...)
- Projets visant à éliminer les **inégalités de fait pendant et après l'embauche** (recrutement, rémunération, plan de carrière...)
- Projets axés sur la **formation**
- Projets axés sur une meilleure conciliation de la **vie professionnelle et privée**

Pour être sélectionnée en tant qu'action positive par le Ministère de la Promotion Féminine, le projet introduit par une entreprise doit répondre à un certain nombre de critères :

- être innovateur et original
- être transférable
- avoir de la portée, c.à.d. toucher un nombre important de personnes dans l'entreprise

1. Actions de visibilité

Le Ministère de la Promotion Féminine a organisé une campagne d'information sur les actions positives qui se déroulait pendant toute l'année 1999. Des annonces ont été publiées régulièrement dans la presse luxembourgeoise ainsi que dans la presse spécialisée du marché du travail.

Le 30.11.99 deux actions positives ont été présentées à la presse. Il s'agissait de deux exemples de bonne pratique dans le domaine de la formation de femmes leur offrant la possibilité d'accéder à des postes de responsabilité au sein de l'entreprise. L'entreprise Acticlean travaillant dans le domaine du nettoyage, a formé son personnel féminin pour le préparer à devenir chef d'équipe. Les Grands Magasins Monopol du secteur du commerce ont organisé une formation pour permettre à des membres de leur personnel de devenir chef de rayon ou gérante d'une succursale.

Le Ministère de la Promotion Féminine a subventionné en 1999 l'entreprise Co-Labor pour son projet favorisant la réinsertion féminine. Co-Labor est une coopérative active dans différents secteurs techniques et commerciaux du domaine de l'aménagement de l'environnement et de l'entretien de jardins. Actuellement, Co-Labor emploie environ 60 personnes, dont un quart sont des femmes sur lesquelles 9 ont un travail à l'extérieur. Le nombre des employés est en constante augmentation, de même que celui des contremaîtresses. A l'heure actuelle, Co-Labor met sur pied un nouveau domaine d'activité, le 'Gréng Kuerf' (panier vert). Ce secteur, l'exploitation d'un potager, est réservé à ne main d'œuvre féminine qu'il est prévu de former à cet effet. Trois femmes y suivent déjà une formation et depuis l'automne, une femme supplémentaire a eu l'occasion d'y suivre un apprentissage en horticulture. Grâce à cette action, Co-Labor réagit sciemment contre la division du marché du travail ségrégué par

sexe. La coopérative ouvre des portes à de nouveaux métiers pour femmes tout en mettant les nouvelles ressources humaines à disposition de l'entreprise.

Le Ministère de la Promotion Féminine a publié la brochure intitulée « Potentiel humain de l'entreprise II ». Dans cette brochure sont décrits quatre exemples d'actions positives qui se sont déroulées au Luxembourg. Un guide relatif à la promotion féminine au sein de l'entreprise, qui a été élaboré en collaboration avec la Chambre de Commerce, y est inclus.

- des contacts avec les entreprises :
 - Déficit d'information des entreprises quant aux possibilités de subvention offertes par l'Etat.
 - Ancrage des rôles stéréotypés dans les mentalités.
 - Acceptation du Ministère de la Promotion Féminine en tant qu'interlocuteur.
- de la situation des entreprises :
 - Conflits avec des dispositions législatives (autorisation de travail, autorisation de commerce, plan d'organisation du travail, offres d'emploi e.a.).
 - Manque de sensibilisation au niveau d'une collaboration régulière avec les représentations syndicales en matière d'égalité entre hommes et femmes.
- des procédures administratives :
 - Formalités de subvention jugées trop compliquées :

La réalisation d'actions positives étant un élément important de lutte contre la ségrégation entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, une nouvelle approche a été développée :

au niveau :

- de l'information
 - Intensification de la sensibilisation du public cible au sujet de l'égalité des femmes et des hommes par une campagne médiatique annuelle en collaboration avec tous les partenaires.
- de la collaboration avec tous les partenaires concernés :
 - Développement d'une approche active et personnalisée des entreprises par secteurs d'activité.
 - Intensification des contacts avec les ministères et administrations ayant des compétences dans le domaine de l'éducation, de la formation, du travail et de l'emploi en général.
 - Amélioration de la coopération avec les différents membres du Comité pour actions positives.
 - Approfondissement des contacts avec les partenaires sociaux.
- des procédures administratives :
 - Simplification des formulaires des demandes de subvention.
 - Assistance accrue aux entreprises en matière de conception et de rédaction d'une demande de subvention.

Conférence internationale 'Harcèlement sexuel et dignité au travail' Luxembourg, le 6 et 7 mai 1999

La conférence était organisée conjointement par le Ministère de la Promotion Féminine, le Ministère de la Justice et le Ministère du Travail et de l'Emploi. Les objectifs de la conférence étaient de sensibiliser les milieux judiciaires luxembourgeois au problème du harcèlement sexuel dans le cadre d'un projet et d'une proposition de loi déposés à la Chambre des Députés, de relancer la discussion européenne en la matière et à favoriser les échanges d'expériences au niveau national et international.

Le programme de la conférence s'est déroulé comme suit:

Première journée

- Accueil et ouverture officielle par Mme Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine, Ministre de la Famille, Ministre aux Handicapés et aux Accidentés de la Vie
- Présentation générale de la problématique du harcèlement sexuel et des mesures pour le combattre par Mme Constance Thomas, coordinatrice des activités du service de l'égalité et de la coordination des Droits de l'homme, département des normes internationales du travail, Organisation Internationale du Travail, Genève
- Le Code pratique et son suivi par M.-Marcel Bourlard, docteur en droit, directeur du Bureau International du Travail, Bruxelles
- Présentation de la nouvelle étude de la Commission européenne sur le sujet par
 - Mme Carmen Alemany, sociologue, experte en matière d'études de genre, directrice du CEDIS, Centre d'études 'Femme et société', Barcelone
 - Mme Dr M-C Timmerman, sociologue, chercheuse dans le domaine du harcèlement sexuel au travail et dans l'éducation chargée d'études de genre à l'Université de Groningen

Discussion sur la situation juridique dans les Etats membres

- Une nouvelle législation pour le Luxembourg?

Mme Viviane Ecker, avocate au Barreau de Luxembourg, membre du groupe d'experts juridiques en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes de la Commission européenne.

Deuxième journée

La situation juridique dans les Etats membres (suite)

- Législation et application pratique en Allemagne

Dr.Klaus Bertelsmann, avocat spécialisé en droit du travail, Hambourg

- Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail: les moyens d'actions juridiques en Belgique

M. Jean Jacquain, professeur à l'Université Libre de Bruxelles, vice-président du Comité d'égalité des chances entre femmes et hommes et membre du groupe des experts juridiques en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes de la Commission européenne.

- Bilan de cinq années de législation en France

Mme Catherine Le Magueresse, juriste, présidente de l'Association européenne contre la violence faite aux femmes au travail, Paris.

- L'interdiction du harcèlement sexuel sur les lieux du travail en Autriche: le rôle de la Commission d'égalité.

Mag. Dr. Anna Spörrer, docteur en droit, membre du groupe des experts juridiques en matière d'égalité entre femmes et hommes de la Commission européenne, conseillère au cabinet du Chancelier fédéral autrichien.

Table ronde modérée par M. Marcel Boulard, docteur en droit, directeur du Bureau International du Travail, Bruxelles.

„Faut-il une législation spécifique pour le harcèlement sexuel tant au niveau international qu'au niveau national?“ suivait la présentation sur les situations juridiques dans les Etats membres.

Participant-e-s à la table ronde:

- Pierre Bley, responsable Affaires sociales, Association des Banques et Banquiers de Luxembourg
- Mme Ada Garcia, chargée de recherches et d'enseignement à l'Université Catholique de Louvain
- Mme Béatrice Hertogs, secrétaire confédérale, Confédération Européenne des Syndicats, Bruxelles

Les conclusions furent présentées par Mme Christiane Martin, juriste au Ministère de la Promotion Féminine, Luxembourg.

Extrait de l'intervention de Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine.

‘Les conséquences du harcèlement sexuel sont toujours négatives pour la personne harcelée. Je me permets de vous citer le cas d'une femme ayant dénoncé les actes de harcèlement sexuel à son encontre. Elle fut licenciée après 23 ans de service. De ce fait elle ne peut plus honorer ces engagements financiers contractés notamment pour la construction de la maison familiale. L'avenir de toute la famille est hypothéqué.

Les conséquences économiques importantes pour la victime, contrainte d'abandonner de son propre gré son travail ou licenciée, vont souvent de pair avec une atteinte à son bien-être et à sa santé. Perturbation familiale, dépression maladies psychosomatiques en sont d'autres conséquences.

Cependant, le harcèlement sexuel sur les lieux de travail nuit aussi aux employeurs et employeuses. Il peut mener à une perturbation du bon

fonctionnement des entreprises par l'augmentation d'absences pour maladie, et notamment à une réduction de la productivité en raison du climat général de tension. Il engendre des rotations du personnel qui quittent l'entreprise fuyant le mauvais climat de travail.

Pour la victime il est important de pouvoir se défendre et de trouver de l'appui aussi bien à l'intérieur de leur entreprise qu'à l'extérieur. Une telle offre ne résout pas le problème de dysfonctionnement interne de l'entreprise. Le rôle de l'employeur est capital. Il doit prendre ses responsabilités. Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est devenu un problème de société aussi bien qu'un problème économique.

Le débat public sur le harcèlement sexuel a été lancé pour la première fois pendant les années 70 aux Etats-Unis et au Canada. Il y a conduit à l'élaboration d'une législation et à la reconnaissance du harcèlement sexuel comme discrimination illégale fondée sur le sexe aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des entreprises. Il y a abouti à une stricte répression du harcèlement sexuel.

C'est au courant des années 80 que la Communauté Européenne a également reconnu l'importance de la problématique.

En 1987, la Commission Européenne a publié le rapport d'un expert chargé d'étudier le problème du harcèlement sexuel dans les Etats membres. Monsieur Michael Rubinstein, auteur de ce rapport, constatait l'inadéquation des législations nationales et la nécessité de l'élaboration d'une directive concernant la prévention du harcèlement sexuel dans le monde du travail.

Comme conséquence de ce rapport, le Conseil des Ministres a pris, le 29 mai 1990, une résolution sur la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail.

Une année plus tard, en novembre 1991, la Commission des Communautés Européennes adopte une recommandation sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail ainsi qu'un code pratique, relatif aux dispositions à adopter dans la lutte contre le harcèlement sexuel, qui vous sera présenté tout à l'heure.

La recommandation demandait aux Etats membres de prendre des mesures pour promouvoir une prise de conscience du fait que le harcèlement sexuel est inacceptable. En plus, il peut aller dans certaines circonstances, à l'encontre du principe de l'égalité de traitement.

Les Etats membres devaient informer la Commission, après un délai de 3 ans, des mesures prises pour assurer la mise en œuvre de cette recommandation.

Afin de promouvoir une prise de conscience du phénomène du harcèlement sexuel au Luxembourg, une campagne de sensibilisation fut co-financée en mars 1993 par le Ministre du Travail et la Commission européenne. L'Institut luxembourgeois de Recherches Sociales et d'Etudes de Marché (ILReS S.A.) fut mandaté pour effectuer un sondage auprès des femmes au travail, pour mesurer

l'ampleur du phénomène à Luxembourg. L'étude a retenu que le harcèlement sexuel est un phénomène courant dans la majorité des entreprises et que 13% des femmes interrogées ont indiqué avoir été victimes d'un harcèlement sexuel sous une forme ou une autre au lieu du travail.

Déjà à l'époque, le Ministre du travail avait conclu que la recommandation de la commission devait se concrétiser par des modifications législatives.

Si le harcèlement sexuel fait partie de la vie quotidienne au travail de nombreuses femmes et de nombreux hommes, il est un fait que l'absence de législation spécifique a pour effet de dissuader les victimes de s'aventurer dans des procédures à issue incertaine.

Voilà pourquoi l'élaboration d'un texte de loi en la matière figurait parmi les priorités de mon ministère dès sa mise en place en 1995. Je tiens à remercier Madame Viviane Ecker qui a élaboré sur ma demande un premier projet de texte sur le sujet. Ce texte a servi de base à notre projet de loi déposé le 24 avril 1998 à la Chambre des Députés. Madame Ecker est d'ailleurs aussi une des initiatrices de la conférence d'aujourd'hui et de demain dans l'organisation de laquelle elle s'est largement investie.

Entretemps l'OGBL a publié une brochure sur le thème (1997) et a devancé de peu mon ministère dans la publication de sa propre brochure contenant la définition du harcèlement sexuel, ses conséquences, des conseils à l'adresse de la victime et à l'adresse de l'employeur, ainsi que des adresses utiles pour obtenir de l'aide.

Le droit au travail en dignité est pour moi un droit fondamental des femmes et des hommes.'

Conclusions de la conférence par Madame Christiane Martin, juriste au Ministère de la Promotion Féminine

Le phénomène du Harcèlement sexuel n'est pas nouveau et il existe dans tous les Etats bien que dans des proportions variables d'un Etat à l'autre, tel que nous l'ont révélé à la fois Madame Thomas et les présentatrices de la nouvelle étude de la Commission.

Longtemps cependant, le phénomène n'a pas été thématiqué faute de nom (ce qui ne veut cependant dire qu'il était inexistant). Aujourd'hui encore dans les pays n'ayant pas de législation spécifique, les tribunaux saisis d'un litige de harcèlement sexuel évitent de mentionner expressément les termes de 'harcèlement sexuel'.

A partir du moment où l'expression 'Harcèlement sexuel' était forgée, le phénomène a été reconnu à travers le monde. Les études récentes ont montré que le terme de harcèlement sexuel prête à confusion. On a constaté la tendance auprès des femmes de ne répondre affirmativement qu'avec référence aux comportements les plus graves. Cela montre qu'à cause du sexisme ambiant les femmes tendent à accepter des comportements masculins gênants pour elles.

Parallèlement, elles n'osent pas manifester leur désaccord ayant peur des réactions de l'entourage, craignant d'envenimer l'ambiance de travail et par peur des risques professionnels et personnels que cela comporte.

Le harcèlement sexuel doit être considéré comme une violation des droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses et par cela de leur dignité. Il engendre des problèmes de sécurité, de santé, crée des climats de travail inacceptables et constitue une forme de violence, mais avant et surtout une discrimination fondée sur le sexe, la majorité des victimes étant des femmes. En effet, dans les structures hiérarchiques qui régissent le marché de l'emploi, les femmes sont généralement encore les personnes les plus vulnérables, à côté des jeunes, des minorités ethniques ou sexuelles, des travailleurs et travailleuses au noir.

La politique de la Commission Européenne de par l'intermédiaire de sa recommandation et de son Code pratique a eu le mérite malgré le fait que ces instruments ne constituent pas des normes contraignantes, d'amener la plupart des Etats à légiférer et de ce fait sensibiliser l'opinion publique avec l'appui des médias.

Différents textes légaux nationaux ont qualifié clairement le harcèlement sexuel comme constituant une discrimination à l'instar du Code de pratique de la Commission Européenne.

En ce qui concerne la définition, la plus citée dans les dispositions législatives nationales est celle de la Recommandation de 1991 de la Commission Européenne et de son Code pratique.

Cette définition de la Commission est originale mais très controversée pour son caractère très subjectif. Voilà pourquoi certains Etats ont tenté d'y introduire un élément plus objectif : le point de vue de l'auteur du harcèlement.

Quant à la responsabilité de l'employeur :

Tel que cela résulte de la nouvelle étude de la Commission, les entreprises semblent maintenir l'invisibilité du harcèlement.

Il importe par conséquent de définir clairement dans les textes légaux les obligations de l'employeur à la fois au niveau de la prévention ; la prise de toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de la dignité de la femme et de l'homme, ainsi qu'après la connaissance d'un fait de harcèlement sexuel la prise des mesures pour faire cesser le harcèlement sexuel. Bien entendu appartiendra-t-il à l'employeur d'apprécier quelles sont les mesures les plus adaptées à la situation de son entreprise pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel.

Il semble bien qu'il faut prévoir tout un catalogue de sanctions disciplinaires, les mesures à adopter par l'employeur pour atteindre son but devant avoir avant tout un caractère dissuasif, car ce qui importe à la victime c'est plutôt la cessation de l'acte de harcèlement que l'obtention d'une compensation d'ordre financier. Il est entendu que les obligations doivent être contraignantes pour les

employeurs, engageant leurs responsabilités en cas d'inaction ou d'action insuffisante.

Au niveau des sanctions se pose d'ailleurs aussi la question s'il y a lieu d'instituer le harcèlement sexuel en délit .

Madame Le Magueresse a présenté la législation pénale française qui certes est sujet à de nombreuses critiques, toujours est-il que la France dispose au moins d'un texte spécial en matière pénale.

Mais revenons au volet droit du travail.

Il ne faut pas oublier de préciser les droits de la victime. Il faut donner aux victimes la possibilité de dénoncer en toute sécurité les pratiques de harcèlement sexuel par le fait d'interdire leur licenciement à la suite de leur refus et/ou de l'introduction d'une action en justice, de trouver au sein de l'entreprise ou à l'extérieur une personne ou un service de confiance et d'investigation, organisme de contrôle qui puisse soutenir l'employeur au niveau de la prévention, mais qui après coup, pourra accueillir la victime et essayer d'arbitrer entre la victime et le harceleur avant l'engagement d'un procès.

Je vous renvoie à ce sujet à l'exemple de bonne pratique autrichienne par l'institution d'une 'Ombudsperson' et d'une commission d'égalité.

Finalement les syndicats représentatifs et les associations ayant pour but la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe devraient être impliqués plus activement par l'autorisation leur donnée par la loi d'exercer une action en justice en accord et pour compte de la victime d'une discrimination sexuelle voire d'un harcèlement sexuel.

Reste le problème de la charge de la preuve. On constate le lien étroit avec la définition.

La victime d'un harcèlement sexuel doit non seulement prouver les faits constituant le harcèlement sexuel, mais le cas échéant, devra rapporter la preuve qu'elle a fait savoir à l'auteur que son comportement était importun.

Monsieur Bertelsmann a bien su situer la problématique par ses exemples jurisprudentiels.

Le partage de la charge de la preuve s'inspirant de la directive 97/80 en la matière du 15/12/97 présentera l'avantage de l'établissement d'un certain équilibre entre victime et harceleur.

Le juge pourra tenir compte de tout un faisceau d'indices pour acquérir une certitude suffisante quant à l'existence d'un fait de harcèlement sexuel dont la preuve directe ne peut être rapportée.

Evidemment le pouvoir d'appréciation du juge reste intouché. Il s'agit d'inciter les juges à faire davantage usage de leur pouvoir discrétionnaire pour contraindre le défendeur (qui est normalement l'employeur) à contribuer à la preuve.

Ayant ainsi terminé le tour du contenu idéal de textes législatifs, permettez-moi de terminer par les constats suivants : Il faut d'abord un texte spécifique pour le harcèlement sexuel. Dans la plupart des cas les dispositions légales existantes ne suffisent pas.

Cependant une bonne législation non accompagnée d'une politique et d'actions axées sur la prévention et l'aide aux victimes restera lettre morte et réduira à zéro la chance de venir un jour à bout du phénomène du harcèlement sexuel.

3. Etude

Etude représentative : Les Femmes au Foyer - Hausfrauen in Luxemburg

Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, ausgeführt von der Sozialforschungsstelle Dortmund im Auftrag des Frauenministeriums, Januar 1999.

Die Studie 'Hausfrauen in Luxemburg' hinterfragt das Hausfrauendasein. Sie zeigt aber auch, dass traditionelle Lebenskonzepte noch immer vorherrschen. Diese bestätigen den Mann als allein zuständig für das Einkommen und weisen den Frauen die unbezahlte Arbeit in den Familien zu. Leisten Frauen diese Arbeit quasi 'hauptberuflich' als Hausfrauen, tragen sie zugleich ein hohes persönliches Risiko : Sie verfügen nur über abgeleitete finanzielle Ressourcen und soziale Sicherheit, die an die Existenz einer funktionierenden Ehe gebunden sind. Die sozialen Risiken des Hausfrauenlebens sind nur ein Grund für immer mehr Frauen, auch nach der Familiengründung erwerbstätig zu bleiben. Inhaltlich befriedigende Arbeit, berufliche Herausforderung und soziale Anerkennung sind für Frauen genauso selbstverständlich wie für Männer.

6000 Frauen wurden zwecks Befragung angeschrieben. 1500 Frauen beteiligten sich an der Repräsentativbefragung. Sie sind als Mitversicherte ihres Ehegatten im sozialen Versicherungssystem eingetragen. Viele von ihnen bezeichnen sich als 'Nur-Hausfrau'. Unverständlich ist diese abwertende Selbsteinschätzung, wenn man die Vielfalt und die Quantität der von Hausfrauen geleisteten Arbeit betrachtet, welche die vorliegende Studie aufzeigt. Nicht berücksichtigt wurden diejenigen Frauen, die einer bezahlten Arbeit nachgehen. Viele von ihnen leiden unter der Doppelbelastung des Berufs- und Familienlebens, es sei denn, im Privatleben herrscht eine partnerschaftliche Teilung der Familien- und Haushaltsarbeit. Diese partnerschaftliche Teilung der Arbeit ist auch der Wunsch der heutigen Hausfrauen. Dies setzt jedoch voraus, dass Männer und Frauen, an ihren Beziehungen arbeiten. Demokratie und Gleichheit leben ist ein Lernprozess, der für Erwachsene schwieriger zu bewältigen ist als für die Kinder.

Die Befragungsergebnisse konzentrieren sich zunächst auf das sozio-demographische Profil der Hausfrauen wie Familienstand, Haushaltsgrösse, Einkommen, Wohnformen, Nationalität und Religionszugehörigkeit. Danach

wird nach der Qualifikation der Frauen gefragt und nach den Motiven für die Wahl des Hausfrauenstatus. Die vielfältigen Arbeiten der Hausfrauen werden aufgezählt, wie Kindererziehung, Hausarbeit, Betreuung kranker Personen. Weitere Auswertungen in der Studie beziehen sich auf die Mobilität der Hausfrauen, die Lebens- und Arbeitssituation, die Existenzsicherung, die allgemeinen Wünsche der Hausfrauen für ihre Kinder und für sich selbst.

Laut Statec gibt es 1995 in Luxemburg 76.685 Hausfrauen. Die Studie zeigt auf, dass jede 2. Hausfrau älter ist als 50 Jahre, jede 4. Hausfrau älter als 60 Jahre. 3,3% sind alleinerziehende Mütter, 2/3 davon sind berufstätig und haben die höchste Erwerbsquote aller Frauen. Der hohe Anteil nicht-erwerbstätiger Frauen in Luxemburg ist ein Indikator dafür, dass der Verdienst der meisten Männer und die staatlichen Transferleistungen für den Unterhalt einer Familie ausreichen.

Die ökonomische Situation der meisten Hausfrauen ist von relativem Wohlstand gekennzeichnet. Dies gilt nicht für die südeuropäischen Migrantinnen und die alleinerziehenden Mütter.

Gut qualifizierte Frauen in qualifizierten Tätigkeiten entschliessen sich seltener langfristig Hausfrau zu werden.

Die Motive für die Wahl des Hausfrauenstatus sind folgende :

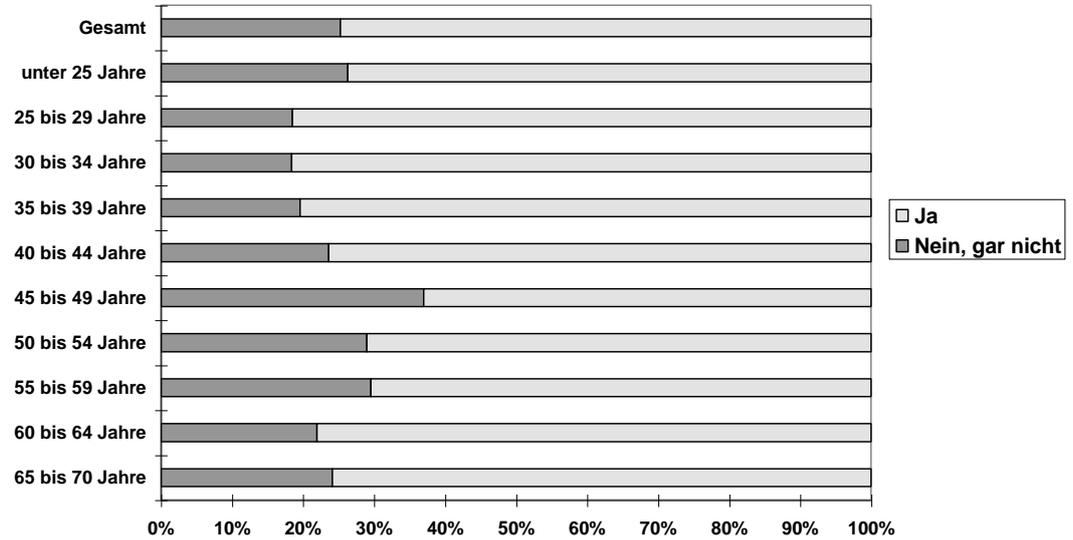
- 50% äussern den Wunsch für die Kinder dasein zu wollen (entscheidender Grund)
- 23% fehlen die Alternativen der Kinderbetreuung (wesentlicher Grund)
- 20% wählen den Hausfrauenstatuts auf Drängen des Ehemannes hin (mitentscheidender Grund)

andere Gründe sind

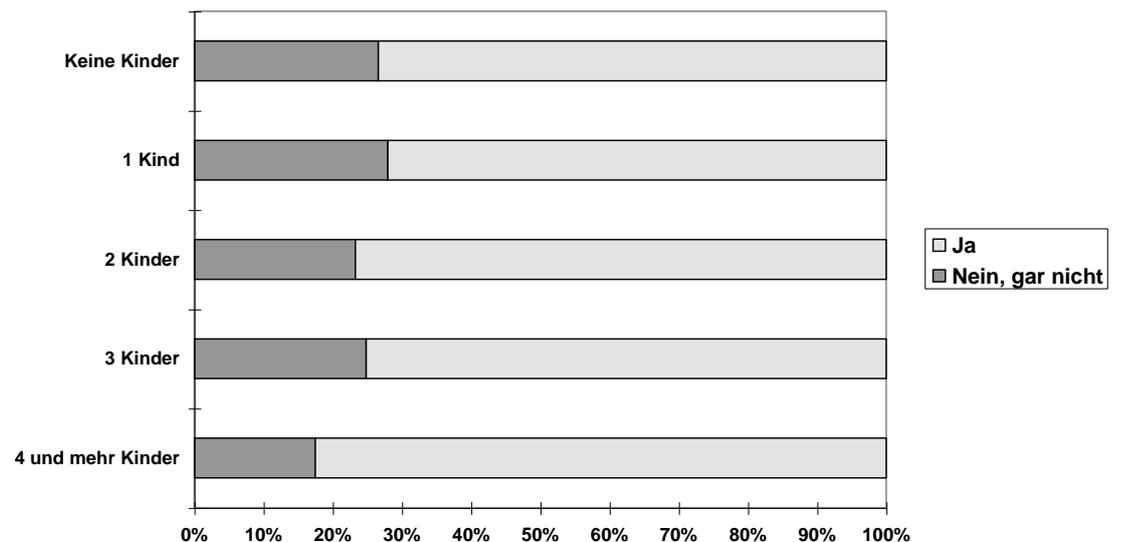
- Familienangehörige 12%
- keine Teilzeitstelle 6%
- Kündigung 5%
- mangelnde Befriedigung im Beruf 5%
- nicht auf das Geld angewiesen 6%
- Gesundheit/Invalidität 9%

Was die Beteiligung der Männer an der Hausarbeit und Kinderbetreuung betrifft so beteiligen sich 75% der Partner, 25% beteiligen sich überhaupt nicht und weniger als 15% der Väter übernehmen regelmässig die Kinderbetreuung.

Beteiligungsgrad der Partner an der Hausarbeit nach Altersgruppen der Hausfrauen

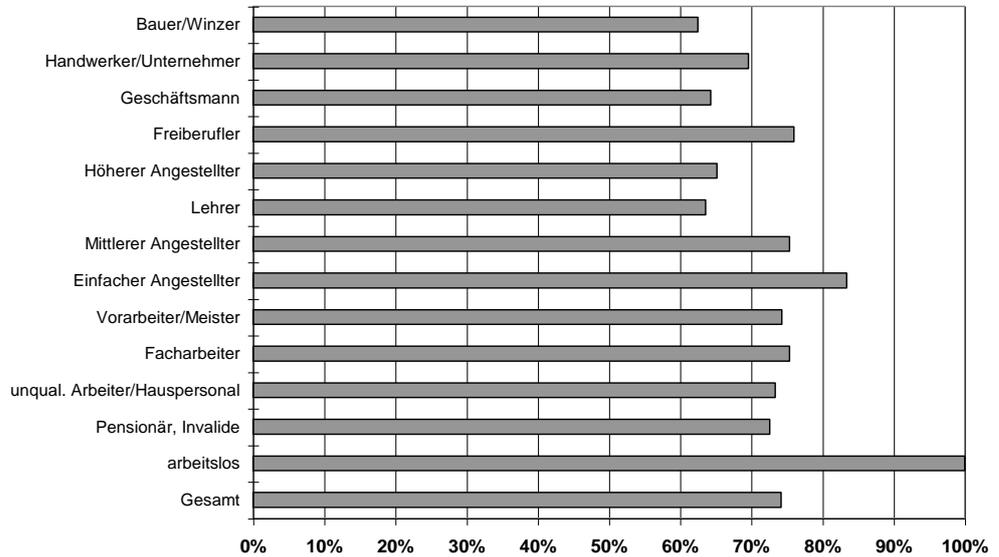


Beteiligungsgrad der Partner an der Hausarbeit nach Anzahl der Kinder im Haushalt

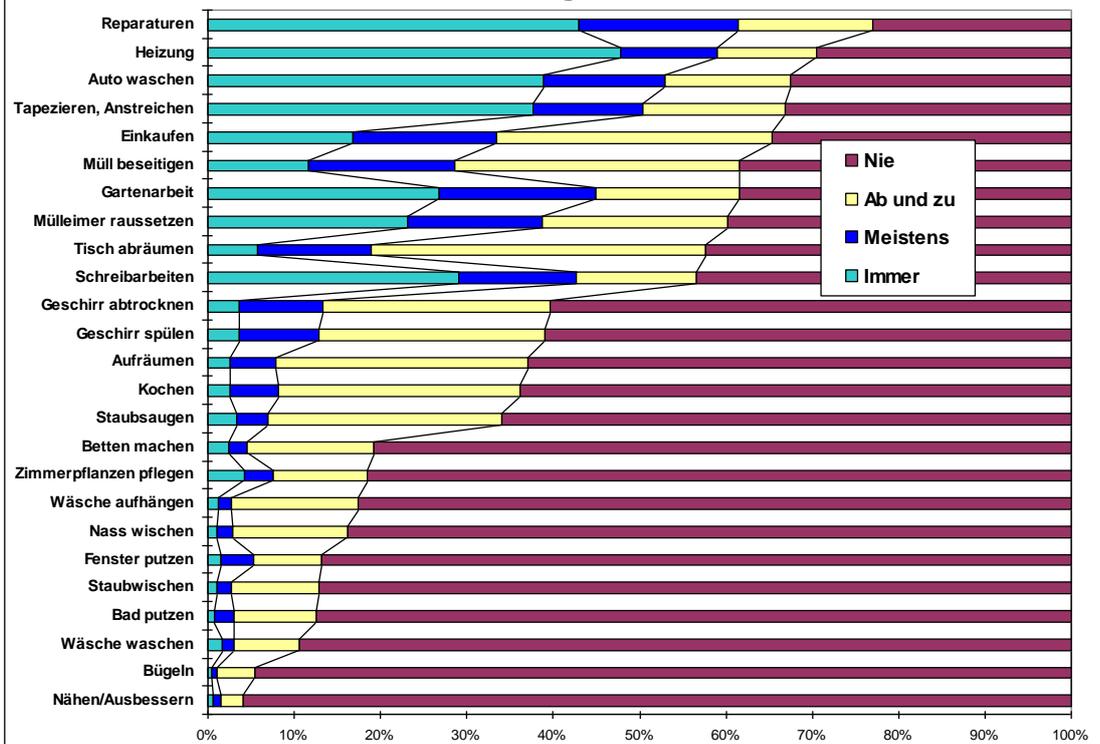


Beteiligung an der Hausarbeit nach Beruf des Partners

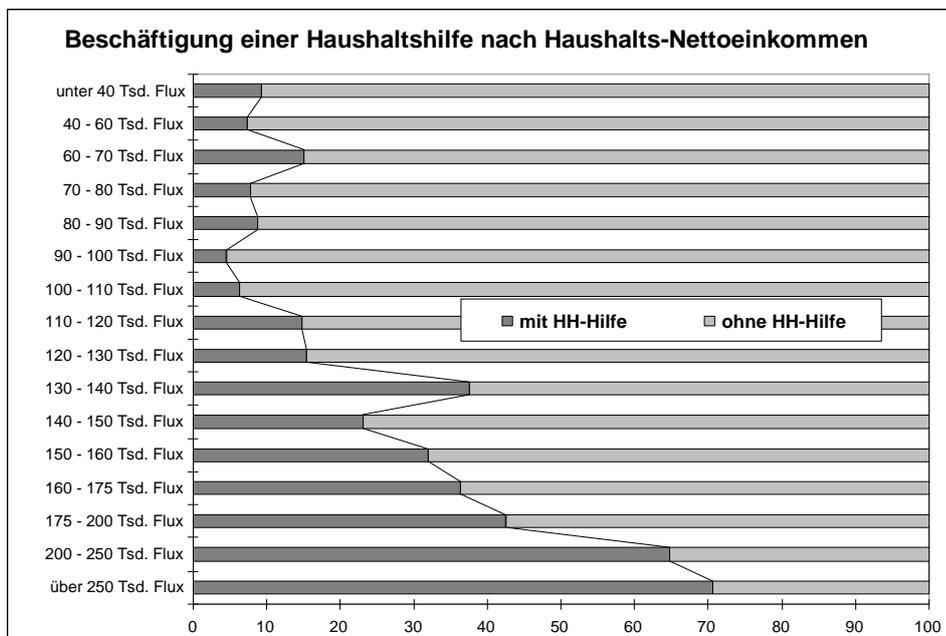
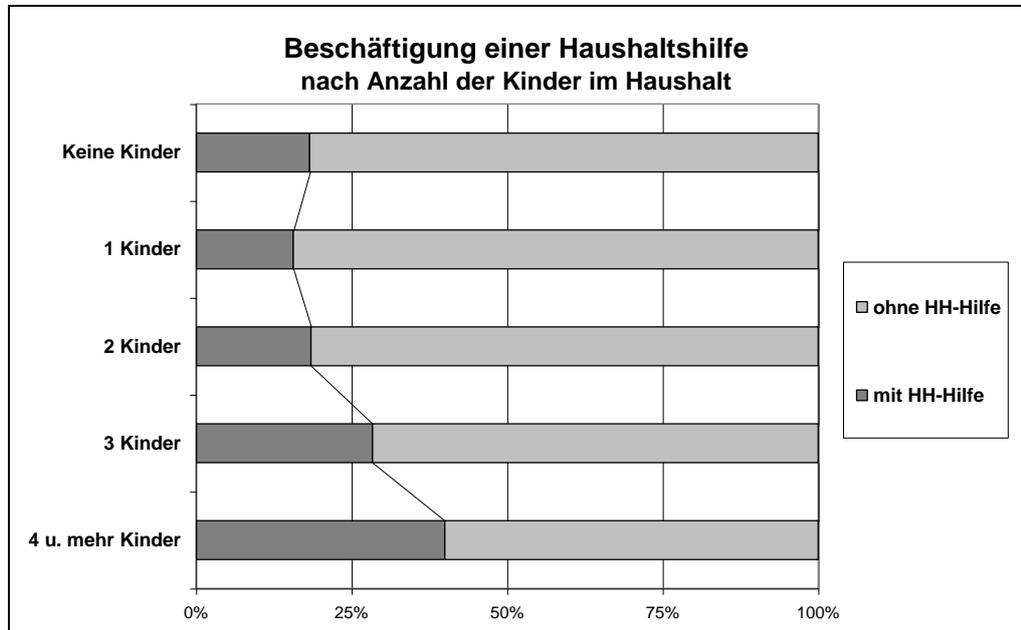
Anteil derjenigen, die sich an der Hausarbeit beteiligen, in %



Mein Partner beteiligt sich im Haushalt an ...

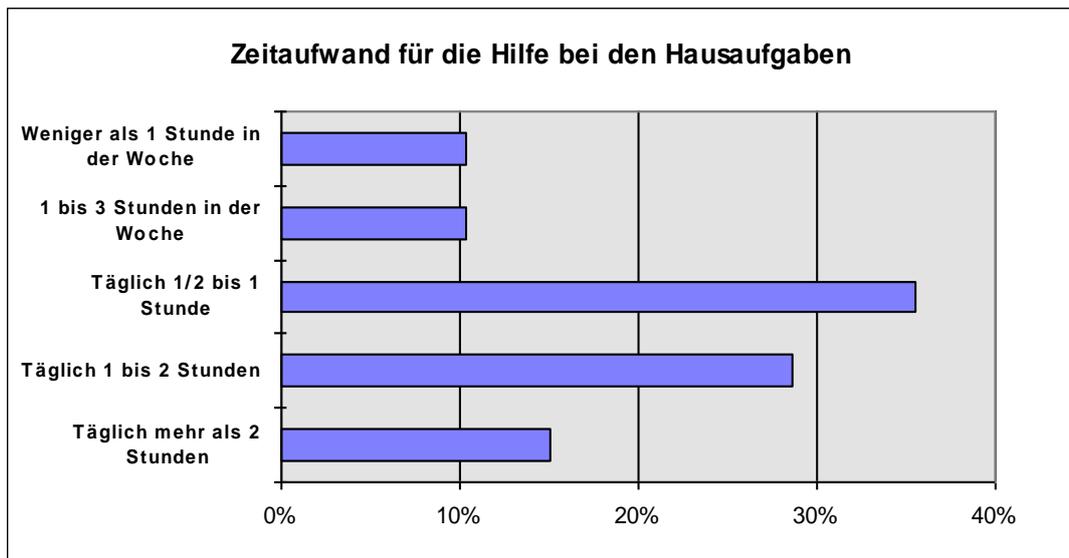
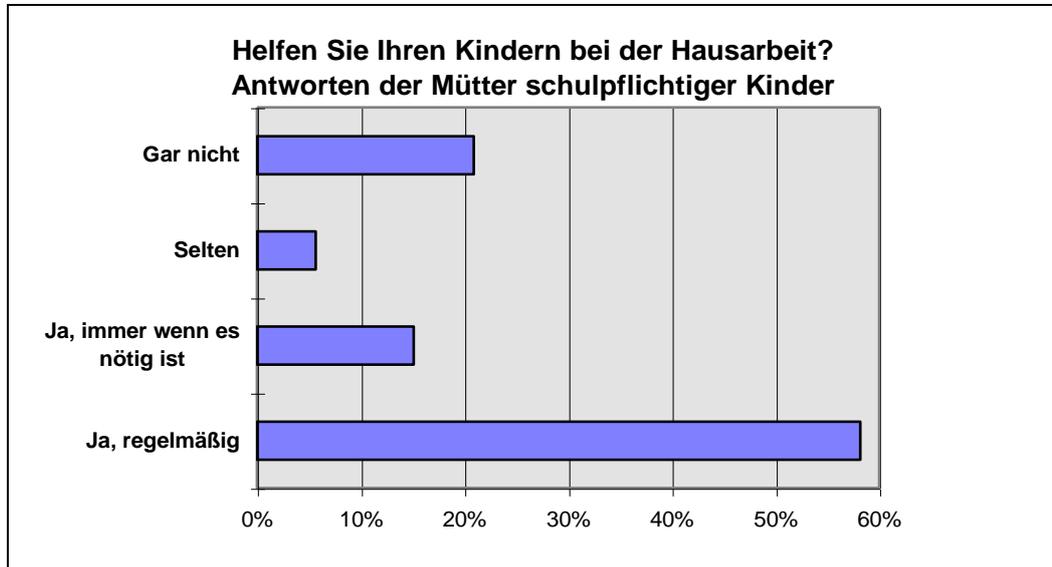


Jede 5. Hausfrau beschäftigt eine Haushaltshilfe.

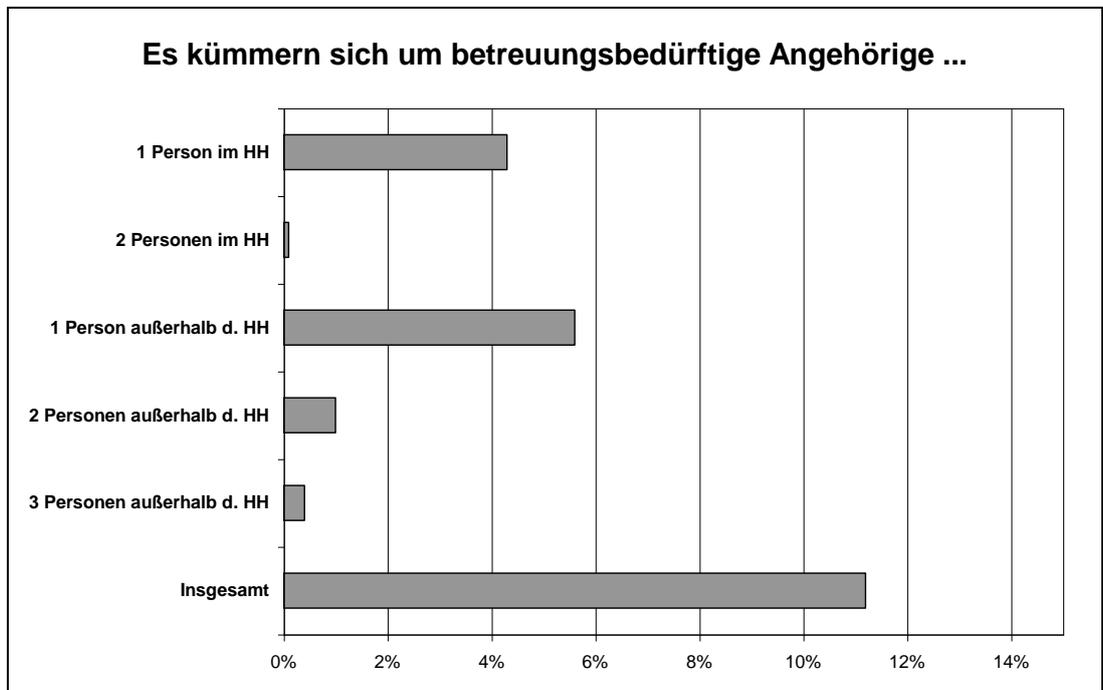


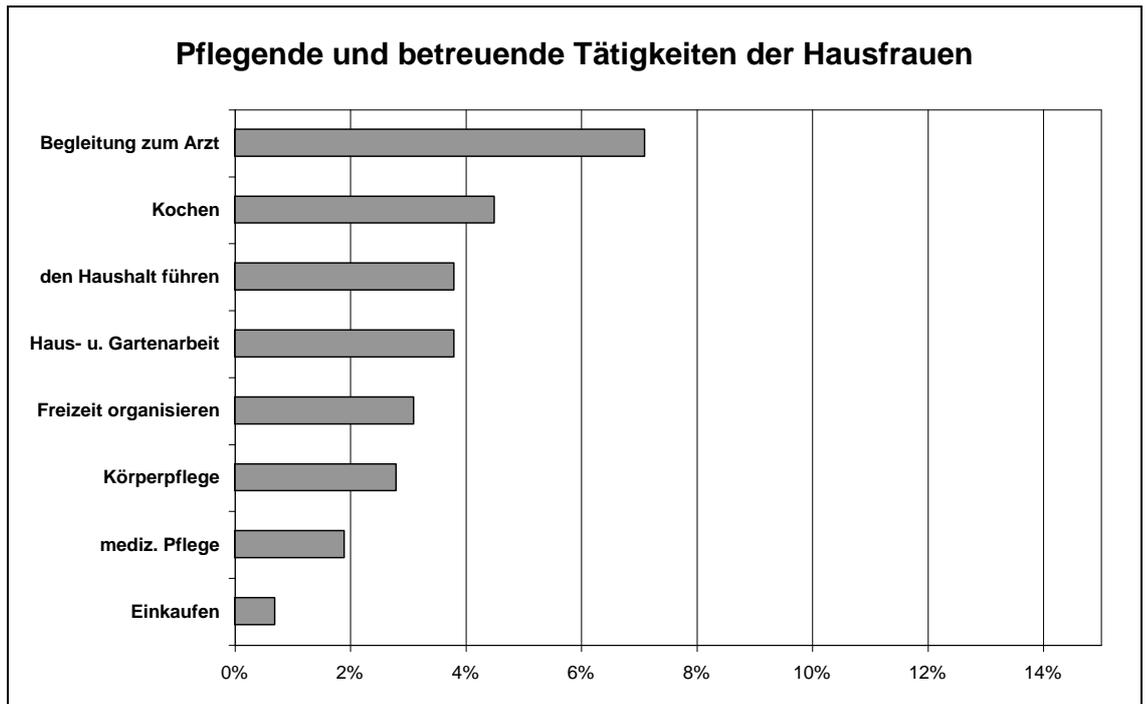
60% der Hausfrauen helfen ihren Kindern regelmässig bei den Hausaufgaben, dabei fühlt sich jede 5. Mutter fachlich und jede 10. Mutter pädagogisch

überfordert. 30% der portugiesischen Mütter fühlen sich überfordert und 20% der Hausfrauen fordern eine Hausaufgabenbetreuung mit qualifiziertem Personal.

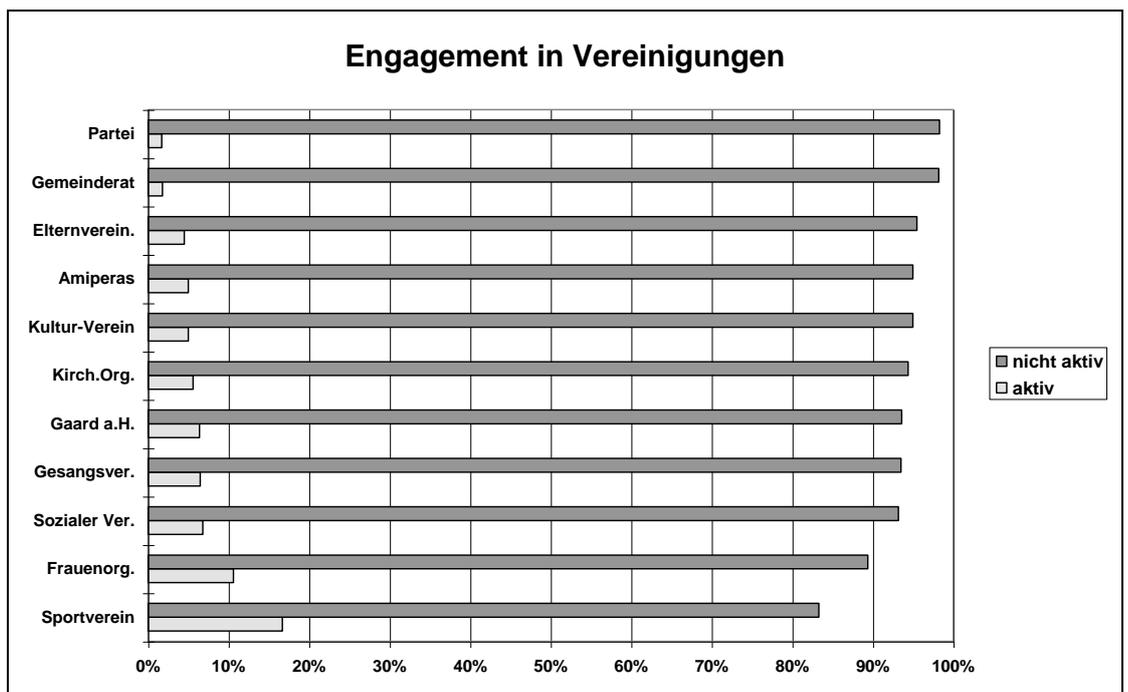


Knapp 12% der Hausfrauen leisten Pflege- und Betreuungsarbeit für Angehörige.





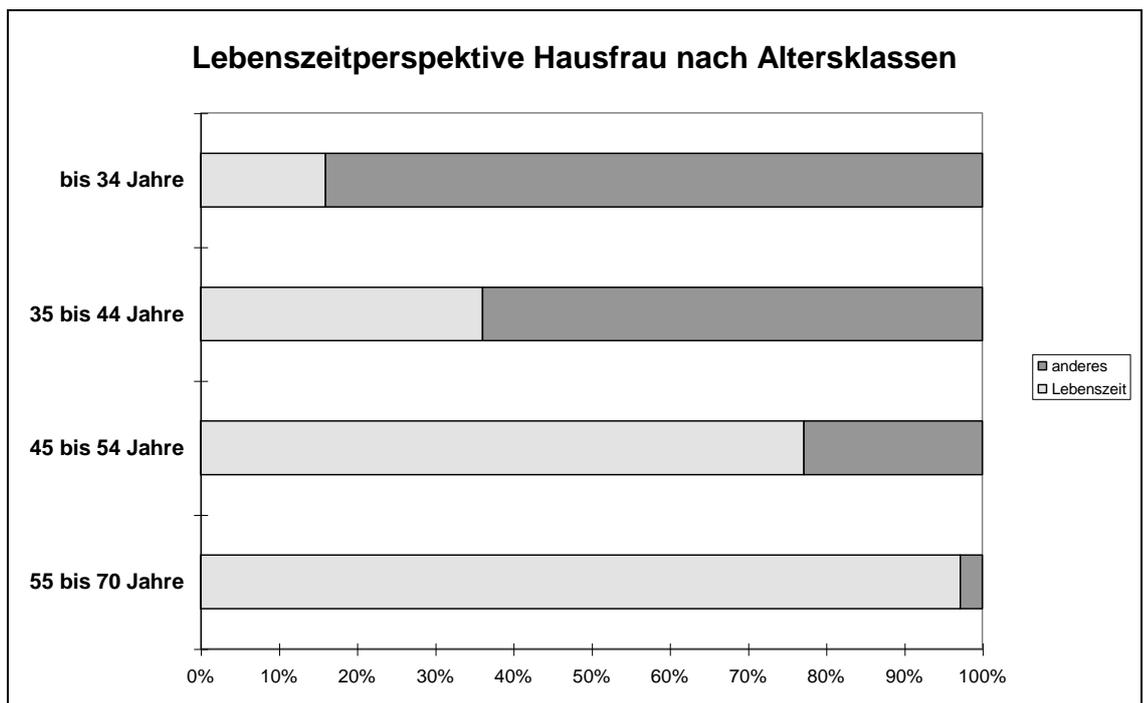
Was die Freizeit in Vereinigungen betrifft, engagieren sich gut 40% aller Hausfrauen ; davon 17% in Sportvereinen, 11% in Frauenvereinigungen, 7% in sozialen Vereinen und Gesangsvereinen und 2% sind politisch aktiv.

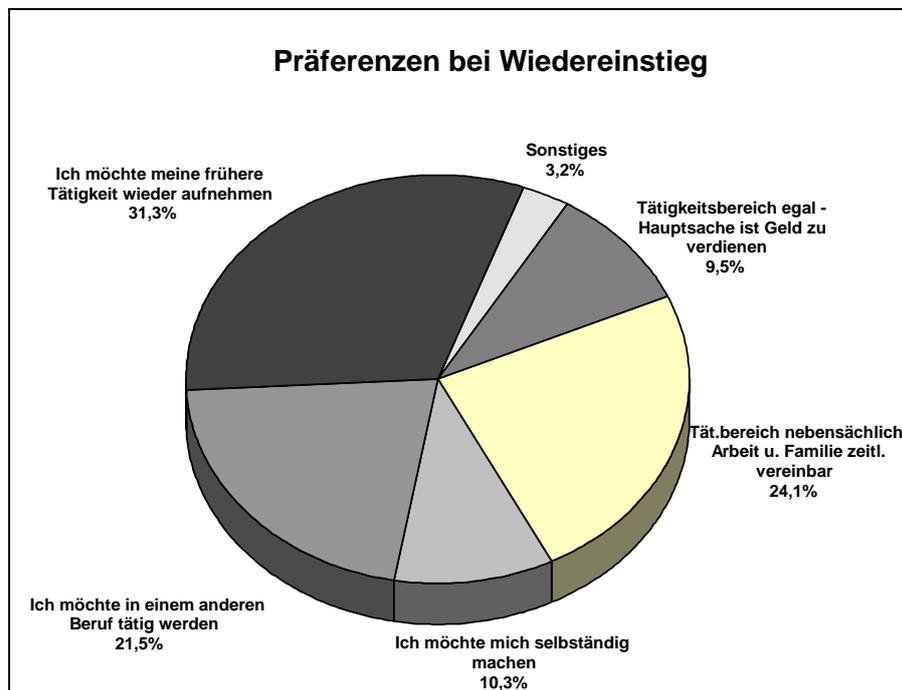
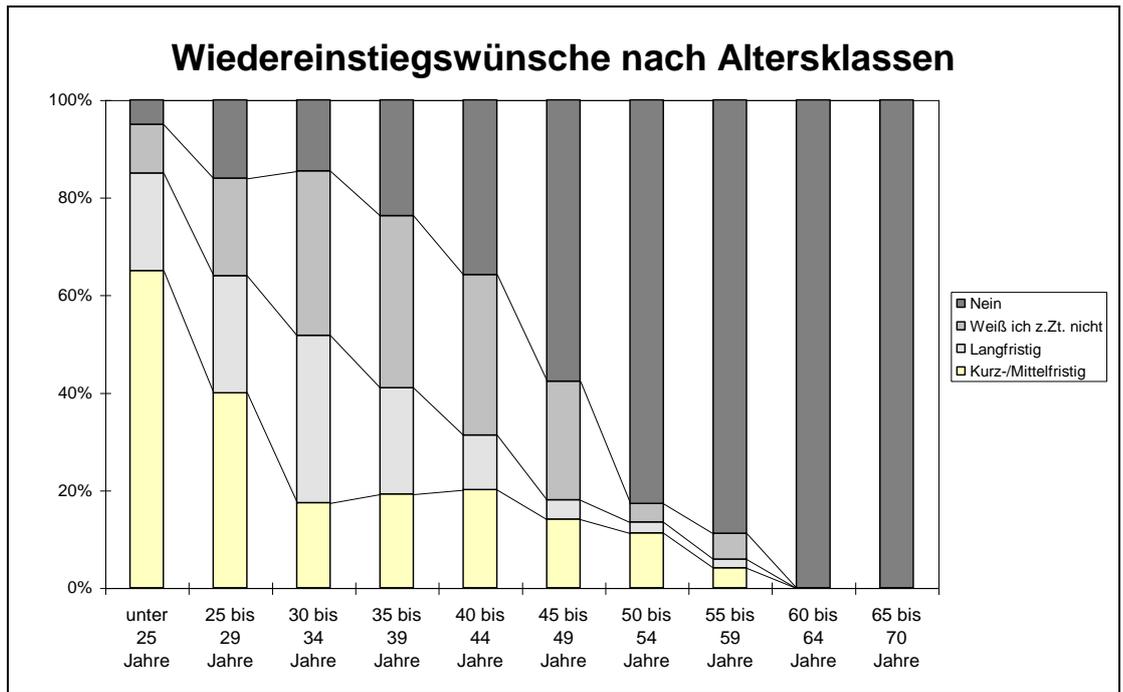


Zur eigenständigen sozialen Sicherung im Alter können nur 1/3 im Alter mit einer eigenen Rente rechnen, 7% zahlen Beiträge für eine eigenständige Altersversicherung. Von älteren Frauen wird das Scheidungsrisiko als bedrohlich angesehen, während vor allem jüngere Frauen sich zutrauen, bei Scheitern einer Ehe alleine zurechtzukommen. Die meisten Hausfrauen wünschen heute die Ehe als Lebensgemeinschaft, sehen sie aber nicht als Versorgungsinstitution.

Die Lebensorientierungen und persönlichen Zukunftsperspektiven der Hausfrauen unterscheiden sich auch erheblich. Bei den 55 bis 70 jährigen geben 97% das Modell der lebenslangen Vollzeit-Hausfrau an. Bei den 45-54 jährigen sind es 77%, bei den 35-44 jährigen 36%, die unter 35 Jahren 16%, solange die Kinder klein und im Haus sind 42% respektiv 8%.

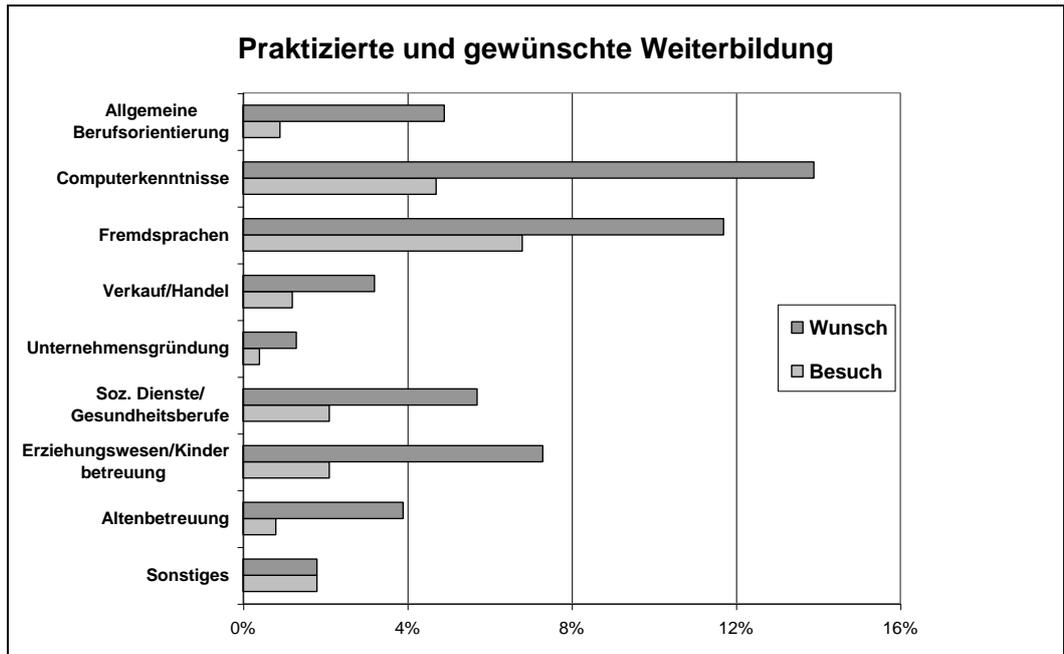
Unter 55 Jahren wollen 35% der Hausfrauen zurück in den Beruf ; 6% wollen in nächster Zukunft erwerbstätig sein, jede 6. Frau will langfristig berufsätig sein und jede 10. Frau möchte sich selbständig machen.

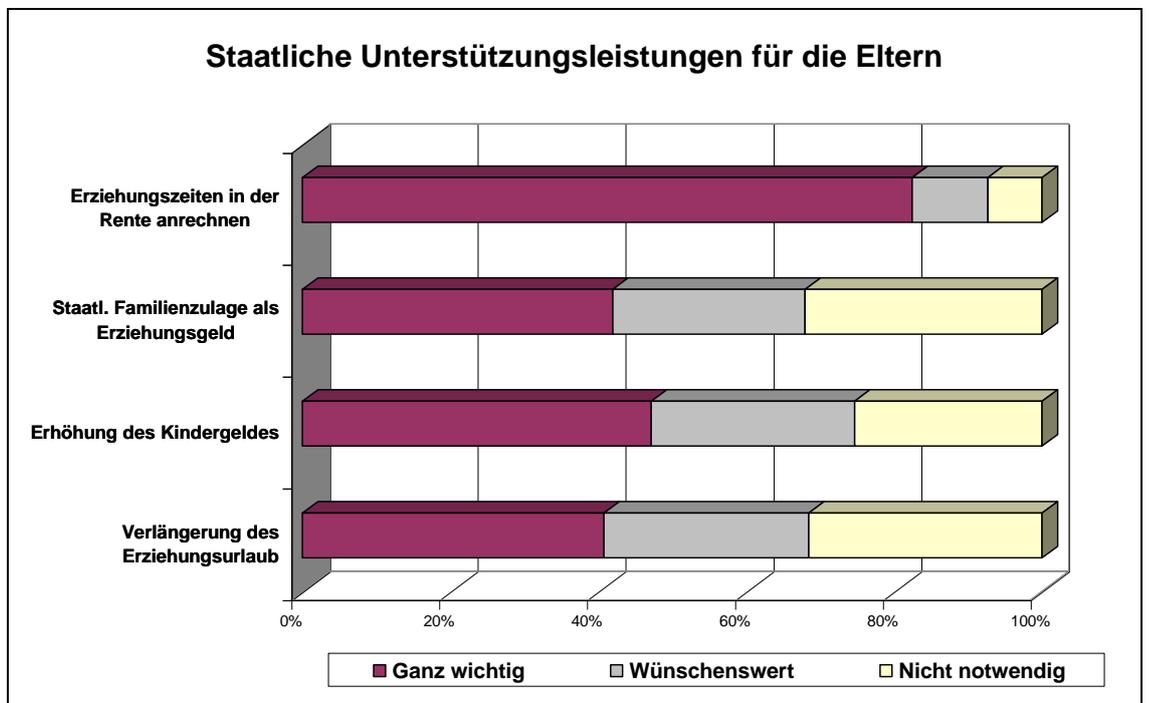
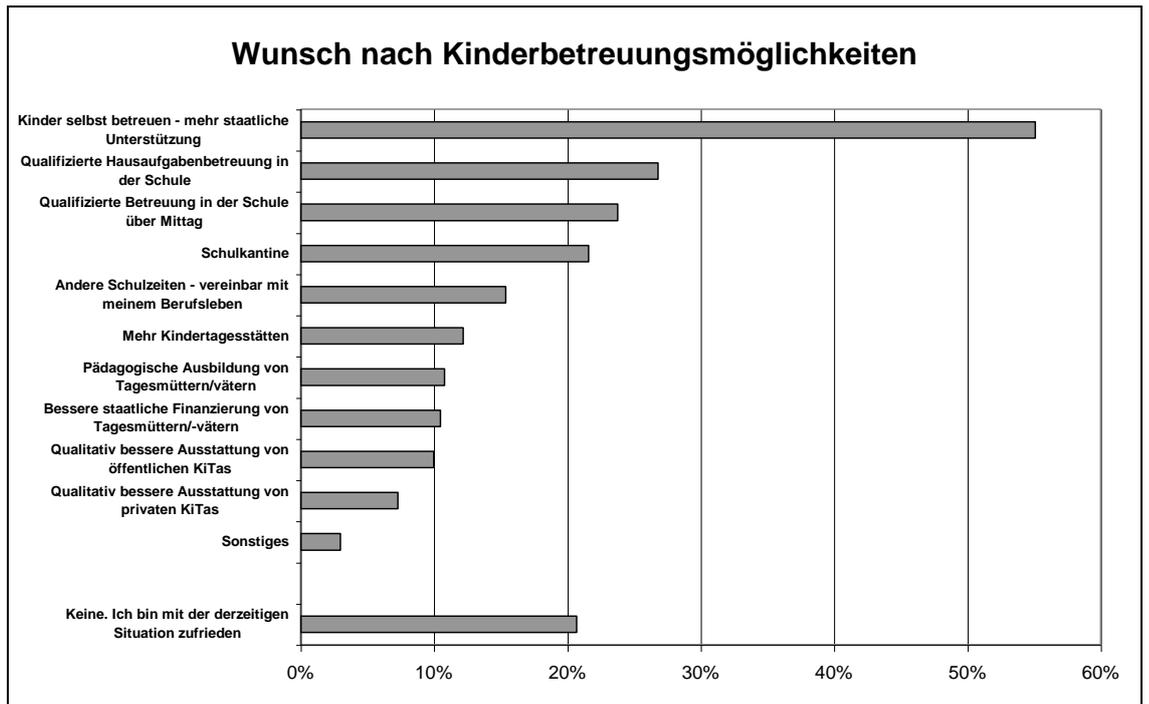




Die Weiterbildungswünsche der Hausfrauen betreffen Computerkurse (14%), Fremdsprachen (12%), Erziehungswesen und Kinderbetreuung (7%), soziale Dienste und Gesundheitswesen sowie Angebote zur allgemeinen Berufsorientierung.

Ihre Wünsche an den Staat betreffen stärkere staatliche Förderungen der Kindererziehung in der Familie, verbesserte Möglichkeiten der öffentlichen Kinderbetreuung vor allem in der Schule, mehr Teilzeitangebote, flexiblere Arbeitszeiten, finanzielle Unterstützung für die Kindererziehung und eigene Rentenansprüche sowie Weiterbildungsangebote.





Um die Arbeit in beiden Bereichen – dem Erwerbssystem wie der privaten Lebenswelt- gerechter zu teilen, müssten Arbeitszeiten und Erwerbseinkommen, ebenso wie die öffentliche Förderung der Erziehung von Kindern, so gestaltet

sein, dass partnerschaftliche Lebenskonzepte in Familien echte Alternativen wären. Eine partnerschaftliche Teilung von Verantwortung ist das, was sich auch die Mehrheit der Hausfrauen heute wünscht.
(Presstext des Frauenministeriums)

4. Les femmes dans la prise de décision

Observatoire de la participation politique des femmes aux élections de 1999

En automne 1998, le Ministère de la Promotion Féminine a appuyé la création d'un observatoire de la participation des femmes aux élections de 1999 en subventionnant le projet initié par le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL). L'observatoire a réalisé une analyse de l'évolution de la participation des femmes en général et de l'évolution de la participation des femmes au niveau des différents partis politiques lors des trois élections, à savoir les élections nationales et européennes en juin et communales en octobre.

Les analyses ont porté également sur les différents programmes politiques se rapportant à la promotion de la femme dans tous les domaines et à tous les niveaux. Ensuite, l'observatoire a analysé en détail les résultats des élections et les publiera sous forme de statistiques.

Pour les élections législatives, le pourcentage des femmes candidates était de 29%, lors des dernières élections législatives en 1994 le pourcentage des femmes candidates était de 28%.

En dépit d'un travail considérable réalisé par le Ministère de la Promotion Féminine, en dépit de multiples campagnes du CNFL, d'actions de sensibilisation et d'initiatives prises par certains partis politiques, on peut constater que tout juste le statut quo a été gardé.

Voici les résultats statistiques des élections législatives

Ancienne Chambre: 11 femmes, soit 18,3 %

4 candidates, membres de l'ancien Gouvernement ont été réélues.

7 anciennes députées n'ont pas été réélues.

4 anciennes députées ont été réélues.

Au total, 12 femmes (20%) ont été élues directement.

Candidatures : 1994 : 143 (28%)

1999 : 126 (29,4%)

Elues directes : 1994 : 12

1999 : 12

Elues directes par parti politique

		ADR	CSV	Déi Lenk	Déi Greng	DP	LSAP
1994	:	0	5	0	1	3	3
1999	:	0	5	0	1	4	2

Députées :

		ADR	CSV	Déi Lenk	Déi Greng	DP	LSAP
1994		0	5	0	1	3	2
1999		0	3	0	1	3	3

Membres du Gouvernement : 4 femmes – même nombre, % diminué 4/14 au lieu de 4/12 (Source CNFL)

Les femmes dans la politique communale Séminaire européen à Luxembourg en date du 6 février 1999

Le Ministère de la Promotion Féminine et le Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (SYVICOL) en collaboration avec le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises et le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) avec l'appui de la Commission européenne, a organisé un séminaire sous le titre 'Les femmes dans la politique communale' pour stimuler l'intérêt du public pour une participation plus nombreuse des femmes aux prochaines élections.

L'année 1999 était décisive pour la constitution d'autorités locales représentant équitablement les femmes et les hommes. Des listes électorales établies dans le respect de l'égalité contribueraient à faire du concept d'égalité des femmes et des hommes un élément prioritaire de la politique communale.

Les objectifs du séminaire étaient de promouvoir l'équilibre femmes/hommes dans les conseils communaux; d'analyser les difficultés de participation des femmes aux structures des politiques locales, d'identifier les politiques, programmes et stratégies des collectivités locales et d'autres organes qui sont à l'origine du déséquilibre entre les sexes et de développer un cadre d'action pour promouvoir une participation accrue des femmes à la gestion politique locale.

Le programme du séminaire comprenait:

- Allocution d'ouverture de la séance par Mme Joan Taylor (GB), présidente de la Commission des Elues Locales et Régionales du CCRE
- Introduction par M.Norbert Konter, président de SYVICOL
- Intervention de Mme Mady Molitor, présidente du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises

- Intervention de Mme Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine
- Exposé de Mme Renée Wagener, journaliste-chercheuse, députée:
- ‚Politische Partizipation von Frauen in Luxemburg von 1919 bis zur Gegenwart‘
- Exposé de Mme Christina Talberg, présidente du Landsting de Stockholm, membre du Comité des régions de l’U.E.:
 ‚50% Frauen in den Gemeinderäten in Schweden – Resultat einer Politik zur Förderung der Gleichstellung in allen gesellschaftlichen Bereichen‘.
- Table ronde introduite par Mme Marie-Thérèse Gantenbein-Koullen, échevin de Hesperange, déléguée de SYVICOL à la Commission des Elues locales et Régionales du CCRE.
 Thème: ‘témoignages personnels de femmes maires’, avec la participation de
 Mme Magda Bernsen-Jansen, maire de Beverwijk (NL)
 Mme Ursula Kraus, anc. maire de Wuppertal (DE)
 Mme Lydie Polfer, députée-maire de Luxembourg
 Mme Nelly Stein, députée-maire de Schifflange
 Mme Danièle Wagner, maire de Diekirch.

La séance de l’après-midi était consacrée à des ateliers parallèles sur de bonnes stratégies prises en Europe au niveau communal.

- (1) Atelier en langue française présidé par Mme Martine Stein-Mergen, présidente des Femmes Chrétiennes Sociales; introduction et animation par Mme Françoise Gaspard, experte (FR), sur le thème: ‚le rôle de la loi pour améliorer la participation des femmes à la prise de décision politique‘, traduction simultanée en langue anglaise.
- (2) Atelier en langue française, présidé par Mme Danièle Igniti, présidente des Femmes Socialistes, introduction et animation par Mme Antoinette Pecher, conseillère municipale d’Anvers (BE), sur le thème: ‚le rôle des partis politiques pour améliorer la participation des femmes à la prise de décision politique‘.
- (3) Atelier en langue allemande, présidé par Mme Simone Beissel, présidente de l’Association des Femmes Libérales, introduction et animation par Mme Rosi Scheer, Referentin für Frauen-und Gleichstellungsangelegenheiten beim Deutschen Städtetag (DE), sur le thème: ‚Die Rolle der Verbände und Nichtregierungsorganisationen im Hinblick auf eine stärkere Mitwirkung der Frauen am politischen Entscheidungsprozess‘.

Les idées-clés discutées dans les ateliers furent présentées par Mmes Françoise Gaspard, Antoinette Pecher et Rosi Scheer.

Mme Elisabeth Gateau, secrétaire générale du CCRE tirait les conclusions.

La sous-représentation des femmes aux postes de décision représente un grave déficit démocratique et appelle à ce que les femmes soient pleinement intégrées sur un pied d’égalité avec les hommes à tous les niveaux. La réalisation de l’égalité de fait est une question à poser concrètement dans tous les domaines.

Extraits du discours de Madame Christina Tallberg, présidente du Landstring de Stockholm:

„Gleichberechtigung ist nicht mehr eine besondere Frage neben anderen. Sie ist eine Frage, die in allen politischen Bereichen konkret zu stellen und zu beantworten ist. Mainstreaming ist nicht das Ziel, sondern eine Strategie, um das Ziel zu erreichen. Wenn wir den Begriff "Mainstreaming" im Bereich Gleichberechtigung verwenden, verlegen wir die Frage in alle Bereiche, in denen politische Entscheidungen fallen oder Ressourcen zu verteilen sind, wir beleuchten Strukturen und beachten die von Frauen gemachten Erfahrungen. Es ist wichtig, dass die für die Führung Verantwortlichen durch ihr eigenes Engagement den Weg weisen. Wir geben dieser Frage auch höchste Priorität auf der europäischen Tagesordnung.

Wir haben eine Reihe von Schwierigkeiten zu sehen. Viele Frauen resignieren und treten von ihren politischen Mandaten zurück. Es ist daher wichtig, dass wir Netzwerke bilden und einander auf alle mögliche Weise Hilfe und Unterstützung leisten. Wir haben eine kleine Broschüre für Frauen herausgegeben, die eine Menge von praktischen Tips enthält.

In der Broschüre beschreiben wir die Herrschertechniken der Männer. Es gibt eine Reihe von Methoden, die von Männern, bewusst oder unbewusst oft angewandt werden, um ihre Macht über Frauen und Frauenkultur zu sichern.

Diese Methoden und Techniken hat Professor Berit Ås, Norwegen wie folgt zusammengefasst:

1. Unsichtbarmachen
2. Lächerlichmachen
3. Fernhalten von Information
4. Bestrafung auf mehrfache Weise
5. Belastung mit Schuld und Beschämung

Wir müssen uns über die Bedeutung dieser fünf Methoden und Techniken klarwerden.

Mit mehr Frauen in der Politik können wir die Arbeitsbedingungen verändern. Wir haben die Arbeit in kommunalen Ausschüssen untersucht und gefunden, dass junge Männer sich mit den gleichen Schwierigkeiten konfrontiert sehen wie Frauen jeden Alters, ältere Männer dagegen sind damit zufrieden wie die Dinge sind.

Heute ist es unsere Aufgabe, Netzwerke zu bilden, zu stützen und alle Frauen "sichtbar" zu machen.

Ich will meine Ausführungen mit einem Zitat abschliessen. Es stammt von der finnischen Autorin Edith Södergran, die im Jahre 1918 schrieb:

"Meine Selbstsicherheit beruht darauf, dass ich meine Dimensionen entdeckt habe. Es ist nicht meine Sache, mich kleiner zu machen als ich bin."

La présence des femmes en politique doit être encouragée et voulue. Il appartient aux partis politiques de faire des efforts concernant la sensibilisation,

la motivation et la formation des femmes. L'évolution de la position sociale et économique des femmes les encouragera et augmentera leur volonté de s'engager activement en politique.

L'appel de la Présidente du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises lancé lors du séminaire s'adressait à chacun et chacune de se rendre compte de sa propre responsabilité afin d'aboutir à l'égalité des femmes et des hommes, soit dans la politique, soit dans d'autres domaines.

Appel des participant-e-s:

En vue des élections communales qui ont eu lieu le 10 octobre 1999 à Luxembourg, les participant-e-s ont adressé un appel pressant

- aux femmes
de se présenter nombreuses en tant que candidates aux prochaines élections et de contribuer activement aux politiques communales et à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes
- aux hommes
d'appuyer les femmes à s'engager dans la politique communale
de prendre leurs responsabilités pour partager équitablement les charges familiales et ménagères et
de considérer la participation des femmes à la prise de décision comme élément indispensable à la démocratie
- aux électrices et électeurs
de voter en faveur de l'équilibre femmes-hommes et de changer la situation actuelle dans les conseils communaux où 90% des sièges sont occupés par des hommes
- aux partis et groupements politiques
de présenter des listes avec un grand nombre de femmes candidates pour les élections du 10 octobre 1999 et de développer des programmes et stratégies pour réaliser dans un proche futur l'équilibre femmes-hommes dans les conseils communaux
- aux autorités nationales et communales
de s'engager pour la promotion de l'équilibre femmes-hommes dans les processus de prise de décision dans tous les domaines, notamment au niveau de la politique communale où les femmes sont particulièrement sous-représentées.

Plus de 250 personnes, dont 40 étrangères, invitées du CCRE et du SYVICOL assistaient au séminaire.

Politische Partizipation von Frauen in Luxemburg seit 1919

Publication éditée par le Ministère de la Promotion Féminine
Le mémoire d'études de Renée Wagener, députée, donne un premier aperçu détaillé sur les activités politiques des femmes depuis 1919.

Le mémoire retrace le développement historique de la participation des femmes dans la politique, décrit par des données statistiques la participation des femmes aux élections nationales, la représentation des femmes au niveau gouvernemental, européen et communal, et explique la représentation politique marginale des femmes due à des facteurs institutionnels et socio-culturels.

Il est évident que depuis l'accès au droit de vote en 1919, les femmes ont fait beaucoup de chemin en politique, mais elles n'ont toujours pas le même poids et les mêmes droits que les hommes.

Beteiligung von Frauen an Nationalwahlen

	Kandidierende	Kandidierende Frauen	Frauenanteil	Gewählte	Gewählte Frauen	Frauenanteil in %
1919	175	4	2.3%	48	1	2.1%
1922	88	2	2.3%	25	0	0.0%
1925	220	3	1.4%	47	1	2.1%
1928	101	2	2.0%	27	0	0.0%
1931	139	3	2.2%	25	0	0.0%
1928/31	240	5	2.1%	52	0	0.0%
1934	125	13	10,4%	29	0	0.0%
1937	104	1	1.0%	26	0	0.0%
1934/1937	229	14	6.1%	55	0	0.0%
1945	231	3	1,3%	51	0	0.0%
1948	104	0	0.0%	26	0	0.0%
1951	104	2	1.9%	26	0	0.0%
1948/51	208	2	1.0%	52	0	0.0%
1954	244	1	0.4%	52	0	0.0%
1959	207	1	0.5%	52	0	0.0%
1964	280	6	2.1%	56	0	0.0%
1968	244	7	2.9%	56	1	1.8%
1974	340	28	8.2%	59	3	5.1%
1979	438	59	13.5%	59	4	6.8%
1984	390	75	19.2%	64	9	14.1%
1989	546	137	25.1%	60	10	16.7%
1994	510	146	28.6%	60	12	20.0%

Beteiligung von Frauen an Gemeindewahlen

	Kandidaturen	Männer	Frauen	Unbekannte	Anteil Männer	Anteil Frauen	Anteil Unbekannte
1920	1386	201	3	1182	14.5%	0.2%	85.3%
1924	1575	1081	12	482	68.6%	0.8%	30.6%
1928	1774	1609	32	133	90.7%	1.8%	7.5%
1934	1881	1403	25	453	74.6%	1.3%	24.1%
1945	1932	1760	11	161	91.1%	0.6%	8.3%
1951	1675	1644	7	24	98.1%	0.4%	1.4%
1957	1742	1702	15	26	97.7%	0.9%	1.5%
1963	1979	1957	22	0	98.9%	1.1%	0.0%
1969	2166	2104	62	0	97.1%	2.9%	0.0%
1975	2537	2096	131	310	82.6%	5.2%	12.2%
1981	2594	2349	245	0	90.6%	9.4%	0.0%
1987	2628	2233	361	34	85.0%	13.7%	1.3%
1993	2866	2346	520	0	81.9%	18.1%	0.0%

	Zu					Anteil Männer	Anteil Frauen	Anteil Unbekannte
	Vergebende Sitze	Gewählte	Männer	Frauen	Unbekannte			
1920	1104	1070	1016	1	53	95.0%	0.1%	5.0%
1924	1089	1073	1068	5	0	99.5%	0.5%	0.0%
1928	1089	1087	1085	2	0	99.8%	0.2%	0.0%
1934	1087	1092	1080	1	11	98.9%	0.1%	1.0%
1945	1078	1065	1063	2	0	99.8%	0.2%	0.0%
1951	1082	1077	1069	1	7	99.2%	0.1%	0.6%
1957	1082	1070	1070	0	0	100.0%	0.0%	0.0%
1963	1078	1074	1071	3	0	99.7%	0.3%	0.0%
1969	1080	1079	1068	11	0	99.0%	1.0%	0.0%
1975	1088	1086	1049	30	7	96.6%	2.8%	0.6%
1981	1066	1064	1015	49	0	95.4%	4.6%	0.0%
1987	1088	1088	1006	82	0	92.5%	7.5%	0.0%
1993	1106	1106	995	111	0	90.0%	10.0%	0.0%

Anteil der Frauen an Europawahlen (in Prozent)

	Kandidaturen	Gewählte
1979	13,1	16,7
1984	21,4	16,7
1989	25,4	33,3
1994	25,8	33,3

Le mémoire est disponible au Ministère de la Promotion Féminine et au CID-Femmes.

5. Campagne contre la violence à l'égard des femmes et des filles

A l'aube du troisième millénaire, le moment est venu de tirer le bilan de nos valeurs sociétales. Quels sont les accents que doit poser notre société pour permettre un ajustement entre ses valeurs constructives et destructrices, afin de garantir un avenir serein aux peuples qui habiteront l'Europe aux millénaires prochains?

Selon Elisabeth Badinter, nous avons hérité, de l'essence des relations entre hommes et femmes, d'un modèle millénaire de complémentarité qui a fait émerger beaucoup de conflits et de violence. La femme était considérée comme étant la « chose » du mari, du père, du frère. Au niveau linguistique, le mot souche duquel est issu le nom "père" semble, dans toutes les langues aryennes n'avoir qu'une seule signification: «possesseur".

Qui a eu peur de l'autre en premier? L'homme de la femme, ou la femme de l'homme? Toujours est-il que dans des systèmes patriarcaux poussés à l'extrême, les femmes connaissent et ont connu toutes les formes d'oppressions. Pensons à l'Afghanistan, les femmes dominées, contrôlées dans leurs faits et gestes, par la lapidation s'il le faut; pensons aux filles et bébés génitalement mutilées, par des femmes de surcroît, prises elles aussi dans le système d'oppression; plus près de chez nous Hitler, qui proclamait dès 1934 que les femmes étaient uniquement les porteuses physiques de la perpétuité de sa race; l'Ex-Yougoslavie avec ses viols utilisés comme armes de guerres contre les civilistes: des femmes, des enfants.

Les pays occidentaux ont été les premiers à s'attaquer sérieusement aux racines du patriarcat, poussés par leur sens de démocratie. Nous n'avons guère pour autant évincé les mécanismes de contrôle les uns par rapport aux autres. Les premières étapes des démocratisations en Europe ont surtout profité aux hommes, et il fallu attendre longtemps pour que les droits de l'Homme deviennent les droits des êtres humains. Malgré les visions d'un partenariat, d'une amitié, l'asymétrie subsiste; le système doit contrôler ses femmes, et continuera ainsi à engendrer la violence envers les femmes et les filles.

En réponse à la demande du Parlement Européen d'organiser une année contre la violence à l'égard des femmes en 1999, la Commission Européenne de concert avec la Présidence et le Parlement Européen, propose aux Etats membres d'organiser une série d'actions et d'événements pour contribuer à enrayer cette violence.

Fini les compromis, contre la violence à l'égard des femmes et des filles: tel était le slogan de la campagne luxembourgeoise.

Mais de quels compromis s'agit-il ?

- La violence conjugale serait un problème individuel, ou familial.
- La victime serait responsable de la violence subie, elle n'avait pas à le provoquer, le contredire, et s'habiller autrement.

- La violence ne concernerait que les autres, elle serait surtout présente dans les milieux défavorisés.
- Nier les violences structurelles:
- Ne rien dire face à des remarques désobligeantes, dévalorisantes, sexistes.
- Accepter que le travail des femmes au foyer ait moins de valeur qu'un travail typiquement masculin.
- Accepter que l'éducation soit surtout une affaire de femmes. Les mères au foyer sont plus ou moins dépendantes financièrement du conjoint au risque de se retrouver dans des situations précaires en cas de séparation.
- Accepter que dès le mariage accompli, les femmes n'aient une existence administrative qu'à travers le chef de famille, c'est-à-dire le mari.
- Accepter qu'au niveau du monde du travail, les postes à responsabilités nécessitent un engagement dont les femmes seraient incapables.

La violence ainsi perçue, offre une gamme de nuances, tellement subtiles, que la société préfère ne pas les percevoir. L'objectif de la campagne est d'attaquer le problème à la racine, et de rendre visible le fonctionnement sous-jacent du patriarcat, avec son cortège d'oppressions.

Cette campagne prend la relève de celle de 1993, axée principalement sur « briser le silence » et sur la prise en charge des femmes et enfants ayant subi des violences conjugales.

Le programme présenté ici couvre les domaines suivants:

- Sensibilisation du public
- Condamnation de la violence - Soutien aux victimes
- Informations et mesures préventives pour éliminer la violence
- Élimination des tabous existants
- Suppression des mythes et des préjugés
- Soutien juridique des femmes et enfants maltraités
- Prise en considération de la responsabilité des coupables et répression de la violence
- Interventions coordonnées et contrôlées sur base juridique et institutionnelle
- Contrôle des lois existantes
- Réalisation et mise en oeuvre de formation pour expertes de diverses disciplines

Pour que cette campagne prenne corps, le Ministère de la Promotion Féminine a demandé aux associations féminines de s'associer. Une trentaine d'organismes ont participé activement à cette campagne. Les manifestations ont compris des conférences et tables rondes, des événements culturels, des sensibilisations, des formations, des publications etc.

Le calendrier des manifestations a pu être obtenu au Ministère de la Promotion Féminine et au CID-femmes.

Activités organisées par le Ministère de la Promotion Féminine

- a) Conférence et Workshop par le Professeur Dr Alberto Godenzi. L'atelier de travail a été visité par une trentaine de personnes. Le professeur a exposé des recherches englobant des statistiques concrètes et alarmantes du point de vue potentiel de la violence existant chez les hommes.
- b) Deux formations 'Dévictimisation et intervention féministe' ont été offertes aux professionnelles des foyers d'hébergements. Cette méthode de travail a été mis au point au Québec et montre d'excellents résultats. Il s'agit d'une méthode de travail permettant aux victimes de la violence de reprendre confiance et de se déresponsabiliser.
- c) Le Ministère de la Promotion Féminine a organisé des cours d'auto-défense qui s'adressaient aux femmes et aux adolescentes.
- d) Groupe de travail : coopération entre les diverses institutions
- e) Média : Un spot télévisé, mis à disposition par la Commission Européenne a été adapté en luxembourgeois et diffusé durant quinze jours. Des articles de presses étaient publiés dans les quotidiens luxembourgeois et dans les périodiques s'adressant spécialement aux femmes.
- f) Un sigle a été élaboré spécialement pour cette campagne et diffusé sous forme de pin. L'administration des postes et télécommunications a apposé une flamme oblitérante du sigle de la campagne durant le mois de novembre sur tout le courrier timbré.
- g) L'affiche de la campagne a été éditée en collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle. Le contenu, ainsi que l'élaboration a mis l'accent sur un des axes de la campagne qui était la prévention et la sensibilisation des jeunes C'est ainsi que dans le cadre des campagnes 'La violence à l'école' et 'Fini les compromis', le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle ensemble avec le Ministère de la Promotion Féminine a lancé au Lycée technique des Arts et Métiers un concours d'affiche. L'affiche primée a été celle de Mademoiselle Astrid Schuh d'une 13^e section artistique.

Une journée de solidarité a clôturé la campagne officielle en date du 27 novembre 1999. Cette journée a connu un franc succès avec une participation active d'une trentaine d'associations :

AFP- Services a.s.b.l., Aidsberodung Croix Rouge, Association Nationale des Infirmières Luxembourgeoises, Amnesty International, Fondation Caritas, Carrière, CID Femmes, CLAE, Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, Foyer Sud Fraen an Nout, Femmes Chrétiennes-Sociales, Femmes en Détresse asbl, CFFM - Fraenhaus - Kannerhaus - Mederschshaus, Femmes Socialistes, Fondation Kannerschlass, Fondation Maison de la Porte Ouverte, Fondation Pro Familia Foyer Bethlehem, Fraëforum a.s.b.l., Foxtrott, Groupe Lidia, Info-Handicap, Initiativ Liewensufank, Jugendtreff - Reiden, Kiwanis Luxembourg Aalstad, Noëmi asbl, Oekumenische Forumsgruppe, Participation action femmes immigrées, Planning Familial, Rosa Lila, Service à la condition féminine de l'Administration communale de Bettembourg, Union des Femmes Luxembourgeoises, Union Luxembourgeoise des Femmes Baha'ies,

Lycée Technique des Arts et Métiers, NAMASTE du Lycée Hubert
Clement, Lycée Technique de Bonnevoie, Lycée Technique du Centre,

Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle,
Ministère de la Famille, Ministère de la Force Publique, Ministère de la
Jeunesse, Ministère de la Justice, Ministère de la Santé.

Le Ministère de la Promotion Féminine en collaboration avec les refuges pour
femmes a présenté 3 dépliants concernant la violence et le viol.

L'emploi de la violence est un acte criminel. Si vous êtes victimes de violences...

Ce dépliant s'adresse aux femmes vivant des situations de violences familiales.

Il a comme objectif de faire sortir les victimes de leur isolement.

Il permet :

de leur faire comprendre - ce qui leur arrive n'est pas de leur faute

de leur faire comprendre qu'il faut briser le silence

de trouver auprès des services d'accueil, le soutien et les informations
nécessaires.

Le message de ce dépliant est de faire comprendre, que la violence n'est pas un
phénomène marginal, familial, mais bel et bien un crime.

Cette violence n'est pas que le symptôme d'un mariage ou d'une union en
difficulté, mais bien d'un comportement inacceptable, tombant sous le coup de
la loi.

Selon différentes études, la violence conjugale se développe à travers des cycles
dont l'intensité et la fréquence augmentent avec le temps.

Le cycle de violence une fois entamée, ne s'arrêtera pas tout seul.

En cas de violence conjugale – Si vous partez ...

Le deuxième dépliant est à l'intention des services de consultations pour
permettre aux femmes de trouver auprès des services l'accueil, le soutien et les
informations qui leurs sont nécessaires.

Il a été élaboré pour les femmes décidées à rompre le cercle vicieux de la
violence. Il donne des renseignements pratiques pour préparer leur départ et leur
avenir.

Le viol est un des crimes les plus abominables. Si quelqu'un vous a violée...

Ce dépliant a comme objectif de soutenir et de déculpabiliser les femmes qui ont
subi un viol et de leur expliquer les démarches à entreprendre.

Il est important de savoir, que certaines maternités, de concert avec les forces de
l'ordre, vont bientôt utiliser un Kit médical spécialement conçu pour les cas de

viols, avec des instructions précises, aussi bien médicales que psychologiques.

Un autre axe de la campagne est la prévention et la sensibilisation des jeunes.

La violence dans les relations proches

Le Ministère de la Promotion Féminine a organisé avec le concours du professeur Dr. Alberto Godenzi une conférence sur la violence dans les relations proches (Gewalt im sozialen Nahraum). Albert Godenzi était professeur assistant de sociologie à l'Université de New Hampshire qui est spécialisée dans le domaine de la recherche sur la violence. Ses domaines de recherches sont l'interaction, les inégalités, la violence, les hommes, la prévention, le comportement pro-social, l'évaluation et la méthodologie.

La violence dans les relations proches est un problème social majeur que l'opinion publique a considéré, jusqu'à présent, uniquement en marge. La violence englobe une série de comportements destructifs, en premier lieu des sévices envers les enfants, les femmes et les personnes âgées dans les familles respectivement dans les couples.

Conférence par le professeur Dr Alberto Godenzi dans le cadre de la campagne contre la violence à l'égard des femmes et des filles, le 22 avril 1999 à Luxembourg

'La violence dans les relations proches'

'Gewalt im sozialen Nahraum'

Extrait de l'exposé du professeur Dr Alberto Godenzi.

« Definition

Der Begriff 'Gewalt im sozialen Nahraum' umfasst schädigende, interpersonale Verhaltensweisen, intendiert oder ausgeübt in sozialen Situationen, die bezüglich der beteiligten Individuen durch Intimität und Verhäuslichung gekennzeichnet sind. Die Definition impliziert, dass weder die Blutsverwandtschaft noch der Zivilstand der Beteiligten begriffsrelevant sind. Einbezogen sind also auch z.B. Übergriffe von Lebenspartnern alleinerziehender Mütter gegen deren Kinder oder Gewaltakte in Konkubinatsverhältnissen. Die Begriffssetzung ist deskriptiv und folgt einem lokalen Kriterium (Nahraum) und nicht einer sozialen Organisationsform (z.B. Familie). Dadurch ist kein Vorentscheid über allfällige Ursachen oder Einflussvariablen der Gewalt gefällt.

Gewalt gegen Frauen im sozialen Nahraum, und hier will ich mich auf die Gewalt von Männern in Paarbeziehungen konzentrieren, behindert elementare Menschenrechte von Frauen, das Recht auf körperliche, sexuelle und psychische Unversehrtheit, das Recht auf Selbstbestimmung und Freiheit, und das Recht auf Gleichheit, die Gleichheit, in gleicher Weise wie Männer sich ohne Bedrohung entfalten und entwickeln zu können.

Gewalt von Männern in Paarbeziehungen hat für unzählige Frauen enorme Folgekosten: gesundheitlicher, ökonomischer, politischer und sozialer Art. Vergewaltigung und Gewalt in Paarbeziehungen sind nach globalen Schätzungen für Frauen insgesamt für einen grösseren Verlust an Lebensjahren verantwortlich als alle Krebsarten zusammen. Mehr auch als Verkehrsunfälle und kriegerische Folgen für Frauen an Lebenseinbussen nach sich ziehen. Es ist deshalb nicht übertrieben zu sagen, dass der grösste Krieg gegen Frauen zu Hause, dort wo es am sichersten sein sollte, ausgetragen wird....

In keiner sozialen Situation ist die Integrität und das Leben von Frauen gefährdeter als in intimen Beziehungen.

Männer geben unterschiedliche Motive an für die Gewaltakte, meist ist das Etikett Liebe eingeschlossen. Im Namen der Liebe, aus enttäuschten, leidenschaftlichen, eifersüchtigen Gefühlen.....

Liebe scheint wenig mit Intersubjektivität mit Respekt vor der Anderen, dafür viel mit Kontrolle, Besitztum und Vertragsabschlüssen zu tun zu haben....

Was zeichnet Gruppen aus, in denen Männer Frauen misshandeln? Ein erstes zentrales Merkmal von Gesellschaften oder kulturellen Gruppen, in denen Männer ihre Partnerinnen misshandeln, sind Trennungs- oder Scheidungsbarrieren für Frauen. Drei weitere Merkmale kommen dazu: (1) die geschlechtsspezifische ökonomische Ungleichheit; (2) die gewalttätigen Konfliktlösungstechniken zwischen Männern, (3) die verhäuslichte männliche Autorität.

Wodurch zeichneten sich die Gemeinschaften aus, in denen annähernd gewaltlose eheliche Interaktionen beobachtet wurden. (1) Die Eheleute teilen sich die häusliche Entscheidungsbefugnisse und Frauen haben eine gewisse Kontrolle über die gemeinsam erwirtschafteten Werte. (2) Frauen und Männer haben diesselben Möglichkeiten sich scheiden zu lassen. (3) Die Ehen sind monogam, es gibt keine voreheliche Doppelmoral, die Eheleute schlafen gemeinsam. (4) Die Männer lösen die Konflikte mit anderen Männern auf friedliche Art und Weise. (5) Im Falle von Frauenmisshandlungen findet zumeist sofortige Einmischung durch Dritte statt.

Es könnte also anders sein. Wie könnten wir, wenn wir Gewaltlosigkeit zwischen Männern und Frauen wünschen, solche Zustände erreichen?

Männer und die von ihnen geschaffenen Institutionen müssten auf diesen Profit verzichten, indem sie Frauen zu den gleichen Konditionen wie Männer bestimmen lassen was sie wann, wie tun wollen. Um dieselben Ausgangsbedingungen für beide Geschlechter zu erreichen, müssten Massnahmen zum Ausgleich von Ungleichstellung (dafür gibt es den irreführenden Ausdruck 'Förderungsmassnahmen') greifen bis hin zum Punkt, in dem beide Geschlechter real gleichgestellt sind, d.h. die gleichen Lebenschancen, das gleiche Recht zur Selbstbestimmung, dieselben Anteile an Ressourcen haben, in derselben (relativen) Sicherheit und Freiheit leben können ».

6. Sensibilisation et information

Spot télévisé

Le Ministère de la Promotion Féminine poursuit toujours sa campagne télévisée qui a pour but de sensibiliser le grand public à court, à moyen et à long terme

- à un meilleur partage des tâches professionnelles et privées entre les femmes et les hommes
- à un changement des rôles stéréotypés aussi bien des femmes que des hommes
- à l'importance du choix professionnel des jeunes filles.

Groupes de réflexion

Depuis sa constitution en association sans but lucratif, le 25 novembre 1998, le "FRAEFORUM" a réalisé de nombreuses actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes:

- Organisation d'un cycle de soirées d'information " Les femmes et leurs droits " dans les régions Est (le 21.01.99 à Echternach), Nord (le 25.02.99 à Hosingen), Sud (le 25.03.99 à Dudelange) et au Centre (le 29.04.99 au cercle municipal). Les conférences étaient animées par Madame Viviane Ecker, avocate et experte en droit de l'égalité. Les principaux points traités étaient le divorce, la garde d'enfants, les contrats de mariage, la violence, la sécurité financière et les pensions alimentaires.

- Organisation d'un cycle de soirées d'information " Mobbing et harcèlement sexuel " le 20.05.99 à Ettelbrück, le 24.06.99 à Luxembourg, le 08.07.99 à Mersch, le 23.09.99 à Esch/Alzette et le 21.10.99 à Grevenmacher. Le sujet était traité par le Dr Carlo Steffes du Ministère de la Santé et par Madame Danièle Nieves, secrétaire centrale de l'OGBL ainsi que leurs remplaçant-e-s: le Dr Robert Goerens et Madame Nadine Konsbrück, contrôleuse auprès de l'Inspection du Travail et des Mines.

- Le FRAEFORUM était partenaire de la campagne " Fini les compromis contre la violence à l'égard des femmes et des filles ", organisée par le Ministère de la Promotion Féminine.

a) Il est prévu de réaliser une brochure portant sur les sujets des soirées d'information

- Soirées de discussion ayant pour principal sujet: " La garde des enfants " organisées une fois par mois au CID Femmes à Luxembourg-ville.

- Collaboration à l'organisation de trois expositions différentes sur le sujet de l'égalité des chances et des rôles stéréotypés en milieu rural.

- Contact et discussion avec l'initiative "ELTEREN MOBILISEIERN" portant sur la modification des horaires scolaires et sur l'amélioration des structures d'accueil existantes pour personnes dépendantes, notamment pour enfants.

b) Depuis sa création il y a une année, l'association qui compte 160 membres a également assuré une fonction de conseil pour femmes confrontées à des problèmes spécifiques comme le divorce.

L'association a eu en décembre une entrevue avec la Ministre de la Promotion Féminine.

Guide : Féminin-Masculin : Métiers, Titres et Fonctions

Le guide de la féminisation des noms de métiers, titres et fonctions propose des dénominations de métiers, de titres et de fonctions masculines et féminines en allemand, français et luxembourgeois. Il est le résultat des travaux d'un groupe de femmes, institué depuis 1997 au Ministère de la Promotion Féminine. Le guide entend pousser la prise de conscience en faveur du droit des femmes d'exercer un métier ou une profession. Ce sont les dénominations féminines pour les métiers qui font contrepoids à la discrimination des femmes par rapport aux hommes. Une femme doit revendiquer le nom de son métier, de son titre, de sa fonction.

De nos jours, les femmes travaillent dans pratiquement toutes les professions. Et pourtant, les dénominations pour les métiers exercés par les femmes manquent très souvent.

Au début du siècle au Luxembourg, le seul titre féminin de profession était celui de l'institutrice que les femmes pouvaient porter aussi longtemps qu'elles n'étaient pas mariées. Dans les années soixante, toutes les fonctionnaires et employées de la HADIR ou de l'ARBED étaient obligées de démissionner en cas de mariage. Les Chemins de Fer Luxembourgeois se refusaient, il y a peu de temps encore, d'accorder aux employées le même statut qu'aux hommes. L'émancipation des femmes est donc récente dans le monde du travail luxembourgeois.

L'égalité des droits ne sera acquise que si elle se répercute aussi dans la langue.

Le guide ne veut pas intervenir dans l'évolution naturelle de la langue. Les auteures laissent très souvent au public le choix entre deux ou trois formes. Ainsi, on pourra par exemple constater, si le terme 'Doktesch' va s'imposer au profit de 'Dokterin' ou vice-versa.

Pour ce qui est notamment du suffixe: *-er/esch*, les auteures se réfèrent à un avis que le Prof. Dr François Schanen, linguiste à l'université Paul Valéry de Montpellier, leur a transmis:

« Ce suffixe correspond phonétiquement à une déformation de l'allemand *-er/-ers*. On voit très bien comment il fonctionne dans la dénomination des gens d'une famille ou d'une maison, p.ex. Schneidesch (pour Schneiders, la famille

Schneider), Schous(ch)tesch, Metzlesch, Bäckesch.... Ces termes fréquents pour désigner des maisons familiales ne font aucun problème, voilà pourquoi, dans le Guide, on ne propose aucune autre alternative comme dans le cas des autres mots en *-er/-erin* (p.ex. Buergermeeschtesch/erin). Comme *-isch/-esch* marque aussi l'appartenance (Goethe: goethesch/ goethisch), il y a parfois mélange. *Eng Freiesch* n'a rien de péjoratif par rapport au *Freier*, *eng Meeschtesch* n'a rien de péjoratif par rapport à *Meeschter*. Je ne pense pas non plus qu'une *Bréifdréiesch* soit moins compétente qu'un *Bréifdréier*. »

Une fiche-réponse dans le guide invite les intéressé-e-s à formuler leurs suggestions, commentaires et critiques.

Une adaptation à l'évolution de la langue est prévue dans environ cinq ans.

Le guide est disponible au Ministère de la Promotion Féminine.

Foxtrott « Femmes sans barreaux »

La présentation officielle du livre a eu lieu le 3 mars 1999.

Le livre est écrit par des femmes détenues au Centre Pénitentiaire de Luxembourg. Il contient sur 90 pages des poèmes, des réflexions et des interviews en langues allemande, française, luxembourgeoise, portugaise et espagnole. 9 illustrations et 14 photos documentent la vie en prison.

Quelques citations :

« Die Zeit, die ich nun hier bin....., muss ich sagen, dass ich schon so manches erlebt habe. Manches zum Lachen, manches zum Weinen.... »

« Ces jours que je passe en réfléchissant, les nuits tristes que j'ai déjà passées en pleurant. »

« Quand je serais devant la porte je devrai recommencer à zéro et ici au Luxembourg c'est très dur et envisager une nouvelle vie ici est quasi impossible »

Il importe à la Ministre de la Promotion Féminine de montrer toutes les facettes des vies de femmes et d'appuyer les femmes dans leurs situations très diverses. Les femmes emprisonnées sont une partie intégrante du cercle des femmes. Parce qu'elles n'ont pas respecté les règles et les normes de l'Etat de droit, elles subissent les conséquences en étant incarcérées. Le livre décrit leurs vies. Les textes font réfléchir.

L'asbl Foxtrott s'est constituée en février 1999 dans le but de promouvoir et de soutenir des actions en faveur de la formation et de l'éducation des personnes détenues au Centre Pénitentiaire de Luxembourg. Elle se compose de membres du personnel du Centre Pénitentiaire de Luxembourg, d'intervenants occasionnels en prison et de personnes intéressées à la condition des personnes détenues.

« Femmes sans barreaux » peut être acheté auprès de l'asbl Foxtrott et dans les librairies.

C. Domaine social

Le domaine social, géré par le Ministère de la Promotion Féminine, est défini à partir de 1999 par la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, dite loi ASFT. En ce qui concerne plus spécifiquement le domaine de la Promotion Féminine un règlement grand-ducal a été publié le 19 mars 1999 qui porte sur l'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de services pour filles, femmes et femmes avec enfants. Il a pour objet de déterminer les activités des services pour filles, femmes et femmes avec enfants pour lesquelles un agrément écrit est requis.

L'agrément octroyé par la ministre ayant dans ses attributions la promotion féminine couvre l'ouverture et l'exploitation d'un service pour filles, femmes ou femmes avec enfants qui revête le caractère d'un centre d'accueil classique, d'un foyer d'accueil et de dépannage, d'une structure de logements encadrés et d'une structure en milieu ouvert, d'une garderie interne, d'un centre de consultation ou d'un centre de réinsertion et d'insertion. Au sens du règlement on entend par :

1. Centre d'accueil classique

Un service ayant pour objet d'accueillir et d'héberger en placement jour et nuit de façon permanente et temporaire plus de trois femmes simultanément, le cas échéant accompagnées de leurs enfants, se trouvant en situation de détresse aiguë, et nécessitant d'urgence une aide spécialisée durant la journée sous forme d'un accompagnement éducatif, psychologique, social et thérapeutique adapté à leurs besoins individuels. Priorité sera donnée à l'accueil de femmes victimes de violence et/ou dans des situations de grossesse ou de maternité problématiques.

2. Services de logements encadrés

Un service dont l'objet est d'accueillir et d'héberger en placement jour et nuit, de façon permanente et temporaire des femmes accompagnées de leurs enfants se trouvant en situation de détresse sociale, ou alors des femmes stabilisées provenant d'un centre d'accueil classique. Il vise en priorité à procurer aux femmes un logement temporaire, une aide pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle, pour la gestion de leurs situations financière et juridique et une aide pour l'intégration et la participation sociale. Il vise par ses activités à procurer aux femmes une amélioration de leur qualité de vie en général, un renforcement de leurs compétences psychiques et sociales, afin qu'elles puissent organiser leur vie quotidienne de façon autonome.

3. Services de logement en milieu ouvert

Un service organisé au départ d'un centre d'accueil classique ou d'un service de logements encadrés et qui vise à assurer un soutien à des femmes en difficultés, mais où le degré d'autonomie de la femme est tel qu'un encadrement sporadique suffit.

4. Garderie interne

Un service qui a pour objet d'offrir un accueil aux enfants des femmes encadrées par les services agréés pour femmes, pendant une partie de la journée. Il assure un accompagnement éducatif, psychologique, social et thérapeutique par des activités variées et adaptées aux besoins des jeunes.

5. Foyer d'accueil et de dépannage

Un service ou une partie de service qui est destiné aux placements urgents jour et nuit pour filles âgées de 12 à 21 ans.

6. Centre de consultation

Un service offrant des prestations de consultation, d'information, d'orientation, d'assistance et de guidance aux femmes, aux filles, et/ou à leur entourage.

7. Centre de réinsertion et d'insertion

Un service offrant aux femmes un enseignement théorique et pratique de base, les préparant à l'autonomie.

En 1999, le Ministère de la Promotion Féminine a conclu des conventions avec les gestionnaires suivants:

- CID Femmes a.s.b.l., Centre d'information et de documentation des femmes 'Thers Bodé'
- Conseil National des Femmes Luxembourgeoises a.s.b.l.
- Femmes en Détresse a.s.b.l.
- Fondation Maison de la Porte Ouverte
- Fondation Pro Familia
- Initiativ Liewensufank a.s.b.l.
- Initiativ Rëm Schaffen a.s.b.l.
- Noémi a.s.b.l.
- Croix-Rouge luxembourgeoise

Centres d'accueil pour femmes

Les centres accueillent des femmes seules ou avec enfants en hébergement jour et nuit. Ces femmes sont confrontées à des situations de détresse, telles que problèmes de violence, de dissociation familiale, de logement, de surendettement, de grossesse difficile, de détresse sociale, etc.

Dans une première phase, les femmes sont accueillies avec leurs enfants dans des maisons où un encadrement éducatif leur est offert durant la journée. Après une phase de stabilisation personnelle, les femmes ont la possibilité de profiter, durant une période limitée, des logements dits de deuxième phase, où le personnel des centres d'accueil pour femmes leur assure un suivi. Ces logements sont mis à disposition des femmes moyennant un loyer adapté à leurs ressources jusqu'à ce que le processus d'autonomisation leur permette de réintégrer un cadre de vie non protégé.

En 1999, 368 femmes avec 413 enfants ont transité dans les centres d'accueil. 174 demandes d'admission sont restées sans suite, soit par manque de place, soit que les demandes ont été annulées.

Centres d'Accueil 1999	Femmes Accueillies	Enfants accueillies	Problèmes de violence	Problèmes familiaux	Problèmes de logement	Autres	Demandes non satisfaites
<i>Porte Ouverte</i>							
Total :	161	221	68	19	41	37	46
Hôtel Maternel	12	15	6	7	1	2	
Paula Bové	51	70	30	2	12	7	
Sichem et Maison Rouge	15	21	5	2	6	2	
Annexe Jeunes Mamans	8	10	4	0	4	0	
2 ^e phase	75	105	23	8	18	26	
<i>Femmes en Détresse</i>							
Total :	74	93	74				21
Refuge	61	70	61				21
2 ^e phase	8	12	8				
Logements accompagnés	5	11	5				
<i>Femmes en Détresse</i>							
Medercheshaus : Total	26		26				
<i>Conseil National des Femmes</i>							
Foyer Sud : Total	47	35	29	1	15	2	16
Pro Familia : Total	54	61	26	11	14	3	64
Foyer pour femmes	44	49	20	8	13	3	64
Logements en milieu ouvert	10	12	6	3	1		
<i>Noémi-Accueil</i>							
Total :	6	3	1	4	1	1	27
Noémi-Accueil	5	3	1	4	1	1	27
2 ^e phase	1						
TOTAL :	368	413	224	35	71	43	174

	Femmes accueillies	Enfants accueillis	Demandes non satisfaites
Centres d'accueil 1996	296	342	297
Centres d'accueil 1997	342	363	252
Centres d'accueil 1998	346	390	283
Centres d'accueil 1999	368	413	174

Au cours de l'année 1999, la Fondation Maison de la Porte Ouverte a enregistré une augmentation du nombre de femmes de nationalité étrangère au Foyer Paula Bové et au Foyer Sichem.

Les jeunes mères accueillies aux groupes « Jeunes mamans » et à l' « Hôtel maternel » sont souvent mineures et de nationalité luxembourgeoise.

Le Centre Ozanam, service social de la Fondation Maison de la Porte Ouverte, a reçu 168 demandes d'entrée. 149 demandes ont reçu un avis favorable. Des problèmes psychiatriques, de drogues ou d'alcool étaient la cause des refus d'accueil. D'autres refus provenaient du manque des papiers requis (autorisation de séjour et de travail).

Le foyer de l'a.s.bl. Noémi, outre sa fonction de centre d'accueil pour femmes avec ou sans enfants, renseigne et aide les personnes désirant faire un accouchement anonyme. Au cours de l'année 1999 l'a.s.bl. Noémi a contribué, avec l'aide de divers médias, à la sensibilisation de la population luxembourgeoise au thème de l'accouchement anonyme. Les responsables du centre d'accueil constatent une évolution dans la prise de décision pour un accouchement anonyme d'un l'enfant. De plus en plus souvent, la mère préfère le placement dans une famille d'accueil. Elle garde ainsi la possibilité d'assumer sa maternité et de faire élever son enfant avec un suivi social qui consiste dans l'assistance et l'accompagnement individuel et familial sur les plans personnel, émotionnel et social.

En dehors de l'accueil proprement dit et du suivi social des femmes sortantes des refuges, certains centres d'accueil pour femmes offrent des services de consultation, d'information et de garderie.

Pendant l'année 1999, le bureau d'information du « Mederchershaus » de l'association Femmes en détresse, a reçu 2.125 appels téléphoniques et il a offert 123 consultations individuelles.

Services d'informations, de formations et de consultations pour femmes

L'asbl « Femmes en Détresse » avec son « Centre de Formation pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales » (CFFM) répond aux besoins des femmes et parents isolés. En 1999 le CFFM a offert les services suivants :

- ❑ Nei-Ufank – Travail/Formation/Consultations/Groupes
- ❑ Selbstsicherheitstraining – Erfolgreiche Bewegungsstrategien
- ❑ Consultations pédagogiques
- ❑ Consultations psychologiques
- ❑ Groupe femmes
- ❑ Groupe Familles monoparentales, groupe veuvage

- Le service d'information assure un suivi continu aux femmes et aux familles en cas de problèmes rencontrés dans leur vie quotidienne (garde des enfants, droit de visite, séparation, conciliation de la vie professionnelle et familiale). Le service offre des consultations pédagogiques et psychologiques, organise des groupes de communication pour femmes, parents et enfants et des groupes pour veuves.

- Le service « Nei-Ufank » s'adresse aux femmes qui désirent prendre un nouveau départ dans la vie professionnelle.

Des consultations psychologiques sont proposées aux femmes en situation de crise personnelle ou conjugale, aux familles monoparentales et aux parents ayant des problèmes avec l'éducation de leurs enfants. En 1999, le nombre des consultations a augmenté de 50% (144 rendez-vous supplémentaires) par rapport à l'année 1998.

- Le « Kopplabunz », centre de rencontre pour femmes a organisé des conférences, des groupes pour femmes et des activités de loisirs.(p.ex.

groupe « Mut zum Selbst », « Reisen einmal anders », « Themennachmittage », « Schreiwatelier ».

- Le « Service Krank Kanner Doheem » offre une garde à domicile pour enfants malades dont les parents travaillent à l'extérieur du foyer.

Le service propose aussi aux parents d'accompagner leurs enfants atteints d'un cancer pour des thérapies spécifiques à l'étranger, si les parents n'obtiennent pas de congé spécial. En 1999, il y a eu une augmentation de demandes satisfaites de +9,4% et d'heures de dépannage de +5,2%. Durant les mois de janvier et de février beaucoup de demandes pour la prise en charge d'un enfant malade restaient insatisfaites par manque de personnel. (17 en janvier et 58 en février). La moyenne de la durée d'une prise en charge d'un enfant était de 1,96 jours. Une journée de dépannage comptait en moyenne 8,6 heures. Le service a enregistré une augmentation des prises en charge de courte durée.

En 1999, il n'y pas eu de demandes pour la prise en charge d'un enfant pendant plusieurs semaines.

Le « NAXI atelier » était une action de l'a.s.b.l. Femmes en Détresse, subventionnée par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Fonds social européen, dans le cadre d'un programme d'aide à l'insertion professionnelle des femmes pour la durée de 1994 à 1999.

L'a.s.b.l. "Initiativ Rëm Schaffen" oriente et conseille les femmes qui désirent réintégrer le marché de travail. Elle offre à chaque femme à la recherche d'un travail un accueil personnalisé et individualisé. Après une évaluation de la motivation, un projet professionnel est établi. A côté des consultations individuelles, divers séminaires, work-shops ont été organisés.

Dans le cadre du « Mëttwochs-Atelier » (L'atelier du mercredi) les thèmes des rencontres ont porté sur la formation, le travail intérimaire, le travail éducatif etc.

Pendant l'année 1999, l'a.s.b.l. « Initiativ Liewensufank » a offert un large éventail de cours et de groupes pré- et postnatales et des conférences ayant trait à ce sujet à l'intention des femmes, des familles et des professionnelles de santé. Des consultations téléphoniques et personnelles ainsi que le service « Doula », ont donné à de nombreuses familles les informations et l'appui demandés pour traverser la période postnatale, souvent vécue comme période difficile.

Dans le cadre de la campagne « Contre la violence à l'égard des femmes et des filles », l'Initiativ Liewensufank a organisé 2 conférences et 2 workshops sur les thèmes suivants : « L'épisiotomie est-elle justifiée ? » et « Sexuelle Traumatisierung und ihre Auswirkung auf Schwangerschaft, Geburt und Stillen ».

L'a.s.b.l. « Initiativ Liewensufank » a organisé un séminaire de 4 jours pour professionnelles de santé sur l'allaitement maternel. Le nombre de participantes était de 28.

Le projet « Paternité active, dès le début » a offert un cadre pour sensibiliser et préparer les futurs pères à leur paternité. Par des mesures appropriées le projet informe, sensibilise et accompagne les futurs pères afin de les encourager et de les initier à vivre activement le rôle de père dans la vie quotidienne. Le projet a aussi pour objectif d'engendrer une répartition plus égale des charges familiales entre femmes et hommes. L'introduction du congé parental a suscité un grand besoin d'informations. Une soixantaine de parents furent informés lors de réunions spécifiques en mars et de nombreux autres par des supports écrits.

Dans le cadre de la « Semaine Mondiale de l'allaitement maternel 1999 » sur le thème « Une école pour la vie », l'asbl « Initiativ Liewensufank » a entre autres rassemblé du matériel didactique pour aborder le thème de l'allaitement maternel sous différentes facettes auprès de toutes les tranches d'âge à partir du jardin d'enfants à l'enseignement secondaire. Ce matériel est disponible auprès de l'Initiativ Liewensufank qui assure un soutien pédagogique.

A l'occasion du 10ème anniversaire de la Convention des droits de l'enfant, l'asbl « Initiativ Liewensufank » a souligné à maintes reprises les droits de l'enfant relatifs en matière à l'allaitement maternel.

En 1999 l' « Initiativ Liewensufank » a édité les brochures suivantes :

- Allaiter de A-Z, édité en collaboration avec le Ministère de la Santé
- Tod und Trauer
- Vun Ufank un (Dès les débuts) en collaboration avec l'Administration Communale de Sanem
- et fait un ajout à la brochure « Gesetzesgebung, finanzielle Beihilfen, Beratungsangebote »

17912 brochures ont été distribuées ou envoyées à des intéressées.

Le périodique de l'asbl, publié 4 fois par an en 1200 exemplaires (220 pages au total), a reçu une nouvelle page de couverture à partir du numéro 50. L'infobulletin est édité en langue française dans l'intention de toucher la population francophone.

Le CID - Femmes, « Centre d'Information et de Documentation pour Femmes Thers Bodé », agit au niveau socioculturel. Le stock de sa bibliothèque se compose actuellement de quelque 7.100 livres, 1.400 disques compact et 53 périodiques spécialisés en abonnement. Le CID-Femmes dispose actuellement de 600 partitions musicales de compositrices. Un archivage des articles de presse ayant trait à la situation des femmes au Luxembourg est réalisé et peut être consulté sur place. Le CID-info, journal périodique, est largement diffusé et publié 6 fois par an. Le CID-info informe sur les activités culturelles ou sociales des femmes au Luxembourg et dans les régions limitrophes, ainsi que sur l'évolution des projets européens dans le domaine de l'égalité des sexes en cours de réalisation au Luxembourg. Le CID-Femmes a organisé de nombreuses conférences, expositions et manifestations culturelles. Le CID-Femmes est partenaire du projet « Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen » dans le cadre du quatrième programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Les activités suivantes ont été organisées :

- 6 conférences
- atelier d'écriture (10 soirées)
- concert de jazz
- concert de musique classique
- festival « Cinéma d'Afrique au féminin » (4 soirées)
- rencontre de discussion
- 3 expositions à la Petite Galerie du CID
- exposition itinérante sur l'activité de « Catherine Schleimer-Kill » dans 7 communes
- exposition de livres dans une commune
- collaboration à la campagne « Fini les compromis »: concours/exposition « Staark Medercher » et production de signets, dossier thématique CID-info, soirée disco lors de la journée de clôture de la campagne 'Fini les compromis'
- publication 'Politische Partizipation von Frauen in Luxemburg von 1919 bis zur Gegenwart' en collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine
- collaboration avec le CNFL à l'Observatoire des élections nationales, européennes et communales de 1999
- collaboration avec la bibliothèque d'Eschdorf

Des organismes féminins profitent des journées de « porte ouverte » au CID-Femmes pour s'informer et se documenter. Les représentantes du CID-Femmes ont participé régulièrement aux réunions des organismes fédéraux féminins: Conseil National des Femmes Luxembourgeoises (CNFL) et LIDIA (Liaison-Discussion-Action). Le CID assure actuellement la présidence du CNFL. Le local du CID est à la disposition d'autres groupes de femmes: LIDIA, Rosa Lila asbl, et Fraëforum asbl.

Les principales activités du Service de la politique communale d'égalité des chances entre femmes et hommes du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises conventionné avec le Ministère de la Promotion Féminine sont décrites sous le volet « Femmes dans la prise de décision »(p.70) et « Consultations avec les ONG oeuvrant dans l'intérêt des femmes »(p.11)

Le Dispensaire « Drop-In pour sex-workers » 1)

Les objectifs prioritaires du Drop-In sont : défendre les intérêts des sex-workers, répondre à leur besoins, s'engager pour une meilleure qualité de vie, se montrer solidaire, dénoncer toute discrimination, être disponible et à l'écoute.

1) Sex-worker : Terme qui évite la connotation péjorative et la féminisation du terme : prostituée. Le terme regroupe les personnes qui travaillent en offrant leur sexualité contre une rémunération, ce sont des femmes, des travesti-e-s, des hommes et des transgenders.

L'équipe du Drop-In fait deux fois par semaine du streetwork dans le quartier de la gare pour contacter les prostitué-e-s et pour distribuer des informations, des préservatifs et des lubrifiants. Pendant les mois d'hiver le streetwork inclus aussi la distribution de café chaud.

L'équipe du Drop-In a suivi une formation concernant la prévention de

- Hépatite B et Hépatite C

- SIDA

- Manipulation des préservatifs et tampons vaginaux

L'équipe du Drop-In a participé dans le cadre du projet européen EUROPAP, réseau européen des services de proximité et de santé pour les travailleurs du sexe en Europe et pour la prévention VIH / MST dans le domaine de la prostitution à divers réunions de travail et de conférences :

- 12/01/1999 - 12/01/1999 à Amsterdam : réunion avec les coordinateurs locaux de France, des Pays-Bas, de Belgique, d'Angleterre et d'Irlande
- 07/02/1999 - 08/02/1999 à Anvers : réunion avec les travailleuses sociales des services d'ESPACE P, du PAYOKE et de PASS OP (dispensaires pour sex-workers en Belgique) et des collaboratrices d'un service d'Arnheim (Pays-Bas) concernant les travailleurs migrants dans nos régions
- 21/05/1999 - 22/05/1999 à Lille : conférence des transgenres provenant de France, de Belgique, des Pays-Bas, d'Italie et du Royaume-Uni. Le Luxembourg a été représenté par une cliente du service Drop-In.
- 10/09/1999 - 14/09/1999 à Dublin : réunion de clôture du projet européen EUROPAP avec les coordinateurs locaux de France, des Pays-Bas, de Belgique, du Royaume-Uni et d'Irlande.
- 14/10/1999 - 16/10/1999 à Eastbourne : conférence générale de clôture du projet européen EUROPAP avec les coordinateurs locaux et régionaux de France, de Belgique, des Pays-Bas, du Royaume-Uni, d'Irlande, d'Italie, du Portugal, d'Allemagne, de Pologne, de Bulgarie, du Danemark, de Suède et de Norvège. Des nouveaux projets ont été créés et EUROPAP a fait une demande à l'UE pour un soutien financier pour le futur.

Le service a eu la visite d'une assistante sociale du Népal luttant pour les droits des sex-workers et contre le trafic des femmes dans son pays.

Le service travaille en étroite collaboration avec Espace P à Bruxelles et avec la Hurenselbsthilfe à Saarbrücken. Un collaborateur bénévole du Drop-In s'est rendu régulièrement à Bruxelles (Espace P) pour faire le streetwork ensemble avec des collaboratrices d'espace P d'origine du Congo et du Ghana avec le but d'améliorer le contact avec les sex-workers d'origine africaine, vivant à Bruxelles et travaillant dans nos régions.

Les collaboratrices d'ESPACE P se sont aussi rendues à Luxembourg-Ville pour faire le streetwork avec l'équipe du Drop-In. Cette collaboration continuera au moins une année. Durant l'année 1999 le contact avec les sex-workers d'origine africaine s'est amélioré. Entre-temps elles participent même aux réunions du groupe de travail au Drop-In.

Un psychologue assure des permanences une fois par semaine de 18 à 20 heures.

La permanence sociale est ouverte aux heures suivantes : le mardi de 18.00 heures à 20.00 heures. Ces deux permanences suffisent à peine pour répondre à la demande.

Les types de demande sont :

- demande d'aide financière
- demande de logement
- demande d'organisation de cures de désintoxication
- demande d'affiliation à la caisse de maladie
- demande d'information sur l'interruption volontaire de grossesse
- demande de permis de séjour (pour sex-workers ressortissants de pays hors de l'UE)

La permanence médicale est assurée les mercredis de 20.00 heures à 22.00 heures. Un pool de médecins assure le fonctionnement du cabinet médical. Depuis le mois de juin, le premier mercredi du mois, une ambulance est stationnée entre 21.00 heures et 23.00 heures dans le quartier de la gare pour offrir aux sex-workers la possibilité de consulter un médecin et une infirmière. Le service a enregistré 242 visites au cabinet médical et 47 visites à l'ambulance.

Les sex-workers viennent pour faire des dépistages de sang (HIV, hépatite B + C), des dépistages uro-génitaux et des vaccinations d'hépatite B. Les toxicomanes viennent pour soigner leurs plaies et leurs abcès.

Centres d'accueil et services pour femmes	Consultations téléphoniques	Nombre de participant-e-s utilisatrices des services
Femmes en détresse		
Fraentelefon	558	
Refuge	3806	61
Bureau d'information:		
Femmes	322	362
Filles	2125	73
CFFM	3637	946
SKK (jours de dépannage)		1007 jours
KOPPLABUNZ	120	829
Porte Ouverte		
Centre Ozanam	4.183	323
Drop-In		
Croix Rouge luxembourgeoise		
Assistance psychosociale		2
Assistance sociale		23
Assistance médicale		289

Services pour femmes	Consultations Téléphoniques	Nombre de participant-e-s utilisatrices des services	Emprunts Livres	Envoi de brochures
Rem Schaffen Luxembourg	1207	308		
Rem Schaffen Esch/Alzette	413			
Rem Schaffen Ettelbrück	69			
Initiativ Liewensufank	2980	1532	582	17912
CID-Femmes	2063	2515	1358	

**ACTIVITES DU MINISTERE DE
LA PROMOTION FEMININE
AU NIVEAU INTERNATIONAL**

A. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, de l'ONU, chargé de la supervision internationale des obligations contractées par les Etats parties à la Convention, a adressé en août une série de questions complémentaires au 3^e rapport, remis le 1 janvier 1998, au gouvernement luxembourgeois.

Les questions ont porté entre autre sur

- la levée des réserves formulées par le Luxembourg lors de la ratification de la Convention concernant la transmission de la couronne de la Maison de Nassau et la transmission du nom patronymique.
- les projets de révision constitutionnelle de l'article 11
- le concept de personnalité morale
- l'avant-projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux du travail et la diffusion de la brochure portant sur le même sujet
- la mise en œuvre du Plan d'action 2000, plan de mise en œuvre du programme et de la déclaration de Pékin
- l'évolution du Ministère de la Promotion Féminine
- le projet « Partageons l'égalité - Gläichheet delen - Gleichheit teilen »
- le champ d'actions des délégué-e-s communales à l'égalité des chances entre femmes et hommes
- la campagne d'actions positives dans les entreprises du secteur privé
- les actions du Service à la Condition Féminine de la commune de Bettembourg
- la législation luxembourgeoise concernant la violence domestique, la répression de la pornographie
- l'image de la femme dans les médias
- l'exploitation de la prostitution et la répression de la traite des êtres humains
- le trafic des femmes et les activités du Drop In
- les femmes dans la prise de décision
- les mesures en faveur des femmes prises dans le cadre du Plan d'action national en faveur de l'emploi : le congé parental, les conventions collectives etc.
- les cours de formations pour les délégué-e-s à l'égalité dans les entreprises du secteur privé
- l'interruption volontaire de grossesse et les maladies sexuellement transmissibles
- la situation des femmes rurales
- le concubinage
- le système de protection sociale

B. Comité Directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG)

Le Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) est une instance intergouvernementale qui, au sein du Conseil de l'Europe, sous l'autorité de l'organe décisionnel du Conseil de l'Europe, le Comité des Ministres, a la responsabilité de la définition, de l'impulsion et de la conduite de l'action de l'Organisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Gouvernement luxembourgeois est représenté au sein de cet organe par une fonctionnaire du Ministère de la Promotion Féminine.

Au cours de l'année 1999, le CDEG s'est réuni deux fois ; du 21 au 23 avril et du 3 au 5 novembre.

A l'occasion de ces deux réunions le CDEG a notamment organisé une Conférence à Athènes sur le thème « l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : une chance pour le 21^e siècle » (voir plus loin à la page 119) et un séminaire à Strasbourg sur les hommes et la violence réunissant les chercheurs et les personnes travaillant sur le terrain.

Il a également assuré le suivi des travaux des structures qui lui sont subordonnées, à savoir ses groupes de spécialistes. Il s'agissait entre autres

- du groupe de spécialistes sur les actions positives dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- du groupe de spécialistes sur les priorités futures, les stratégies et les méthodes de travail dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes
- du groupe de spécialistes pour la protection des femmes et des fillettes contre la violence.

Lors de sa réunion en novembre 1999, le CDEG a finalisé un projet de recommandation sur la lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle qui a été soumis pour adoption au Comité des Ministres en début de l'année 2000.

Finalement, le CDEG a élaboré un rapport sur les mécanismes nationaux, les plans d'action et l'approche intégrée de l'égalité à titre de contribution du Conseil de l'Europe à la session spéciale de l'Assemblée Générale qui sera consacrée, en juin 2000, à une discussion plénière de haut niveau sur la mise en œuvre des conclusions de Nairobi et Pékin.

C. Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Commission Européenne)

Session 10

1. Présentation par Madame Odile Quintin, Directeur Général adjoint f.f., DG V, des développements récents au niveau européen sur l'égalité des chances

Odile Quintin informe le Comité des développements récents au niveau européen sur l'égalité des chances. Elle mentionne les événements suivants :

1. Stratégie européenne de l'emploi - Conclusions du Conseil européen de Vienne
2. Réforme des Fonds structurels
3. Mainstreaming égalité à la Commission
4. Développements dans le domaine juridique
5. Elargissement et égalité des chances
6. Rapport intermédiaire sur la mise en œuvre du programme d'action
7. Elections du PE, juin 99
8. Place des femmes à la Commission

A la question sur l'éventualité d'un cinquième programme communautaire d'égalité des chances, Madame Odile Quintin répond qu'aucune décision n'est prise. L'évaluation du programme actuel ainsi que l'approche budgétaire seront prises en considération avant une décision à ce sujet.

La représentante luxembourgeoise informe le Comité de l'adoption récente d'une loi sur le congé parental (transposition de la Directive européenne), prévoyant un congé de 6 mois à chaque parent.

Madame Quintin confirme, que le mainstreaming du genre a fait un progrès important à la Commission. Si jusqu'à présent 11 Directions Générales se sont engagées à intégrer l'égalité dans leurs politiques, ceci est un acquis majeur. Ce bon résultat est lié à l'engagement général et au momentum politique très favorable.

Au sujet de l'assistance technique du programme d'action communautaire, le Comité est informé que le contrat avec ANIMA/FUTURA ne sera pas prolongé après le 31 mars 1999. Madame Quintin confirme que la DG V veillera à la bonne mise en œuvre du programme à partir du mois d'avril 1999.

2. Information par Soledad Blanco, Chef de l'Unité "Egalité des chances entre les femmes et les hommes et politique de la famille", sur la mise en œuvre du programme d'action communautaire d'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Le rapport annuel de la Commission (1998) sur l'égalité des chances sera adopté en mars 1999, si possible même pour le 8 mars. Le rapport contiendra une

section sur l'élargissement de l'Union. Il consacrera également beaucoup d'attention aux processus de mainstreaming.

Soledad Blanco informe le Comité de la discussion en cours sur la modification de la base juridique du programme DAPHNE de lutte contre la violence contre les femmes (2000-2004). Pour cause d'opposition majeure par les Etats Membres de la base légale proposée par la Commission (Art.235), l'Art. 121 (152 dans le nouveau Traité) pourrait être retenu comme base légale. Soledad Blanco souligne les efforts importants de la Présidence allemande du Conseil à ce sujet. Les discussions se poursuivront au Conseil le 30 mars 1999.

Soledad Blanco présente au Comité O. Profili, Chef du Secteur "Informations femmes" à la DG X. O. Profili informe le Comité de la campagne de sensibilisation sur la violence contre les femmes (tolérance zéro). La campagne, qui est dotée par le PE d'une enveloppe budgétaire de 3,7 M Euro, concernera l'échange d'informations sur les meilleurs exemples de prévention et/ou lutte contre la violence domestique.

3. La perspective du genre dans le processus de l'élargissement

Gisela Lange, DG V, Unité "Egalité des Chances entre les femmes et les hommes et politique de la famille", informe le Comité des actions en cours dans le contexte de l'élargissement de l'Union. Avec six pays (Chypre, Tchéquie, Estonie, Slovaquie, Hongrie et Pologne) les négociations ont commencé. Le sujet d'égalité des chances est un des sujets qui sont traités lors des négociations. Si ces pays peuvent renforcer leurs législations d'égalité et créer des structures permettant de mettre en œuvre les prévisions légales, le processus préparatoire à l'adhésion ne peut poser des problèmes majeures. Des efforts devront être faits pour mettre en place des structures d'égalité, comme celles qui existent dans les pays de l'UE.

La violence contre les femmes est un des problèmes majeures dans ces pays. Les infrastructures d'aide aux victimes féminines manquent.

4. Suivi de l'avis du Comité consultatif sur la réforme des Fonds structurels et l'égalité des chances. Présentation par les membres du Comité

Les membres du Comité font part du suivi de l'avis du Comité consultatif sur la réforme des Fonds structurels :

Plusieurs membres soulignent l'importance de l'intégration de l'égalité dans la mise en œuvre du nouveau règlement des Fonds structurels, ainsi que dans les Plans nationaux sur l'emploi (DK, GR, NL, PT et S). Des structures de coordination sont mises en place (ES) et des informations sur la réforme des Fonds sont distribuées aux personnes et niveaux concernés/appropriés (FR). Certains membres confirment que la distribution des enveloppes budgétaires est également très important pour l'égalité (D). Au Luxembourg le Ministère

d'Égalité des chances est impliqué à la préparation du NAP, mais pas aux discussions sur la réforme des Fonds structurels. Aux Pays-Bas, l'accent politique est mis sur le non-croissance du budget "Agenda 2000". En Finlande, l'introduction de quota est discutée. Plusieurs pays organisent des séminaires ou conférences à ce sujet (FR, Ö, SF et UK).

D'autres pays (SF et PT) ont développé plusieurs actions afin d'intégrer l'égalité dans les Fonds structurels (réunions, conférences, documents de préparation et d'évaluation...). En Irlande, ces actions suivent l'approche double : actions spécifiques et mainstreaming. En Finlande, l'introduction de quota est discutée.

L'Irlande du Nord prononce la crainte de la perte de budgets importants si l'Objectif 1 ne sera plus retenu comme critère de cofinancement.

Session 11

Présentation par Madame Soledad Blanco, Chef de l'unité « Égalité des chances entre les femmes et les hommes et politique de la famille », DG V/D/5, des développements récents au niveau européen sur l'égalité des chances

1. La stratégie européenne de l'emploi

1.1 Les séminaires bilatéraux Commission - Etats membres

15 séminaires bilatéraux Commission - Etats membres ont eu lieu en février et mars 1999. L'égalité des chances en général et plus particulièrement la quatrième pilier a été examinée lors des séminaires. La délégation de la Commission a posé plusieurs questions à ce sujet, chaque fois prenant en considération les caractéristiques nationales spécifiques du marché du travail. L'intégration du genre a été traité comme sujet important.

1.2 Les plans d'action nationaux de 1999 (NAPS)

Les services de la Commission analysent et évaluent les rapports. L'évaluation sera insérée dans le Rapport commun de l'emploi qui sera présenté par la Commission en septembre, ainsi que la proposition des lignes directrices en matière de l'emploi pour l'an 2000.

1.3 Pacte de l'emploi

Dans sa contribution au Sommet de Cologne, la Commission, dans sa Communication sur l'article 127 du Traité d'Amsterdam sur « Intégrer l'emploi dans les autres politiques communautaires, a soulevé la question de la ségrégation du marché du travail, de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes et de la réconciliation de la vie professionnelle et familiale. Sur le dernier sujet, la responsabilité des partenaires sociaux a été soulignée.

2. La réforme des Fonds structurels

Les projets de règlements de Fonds structurels contiennent un engagement très fort au principe du « gender mainstreaming ». Ils soulignent la nécessité à mettre en œuvre ce principe par toute la programmation de fonds structurels.

3. L'accord européen sur les contrats à durée déterminée signés par les partenaires sociaux

Un accord cadre de l'UNICE, le CEEP et la CES a été conclu le 18 mars 1999. L'accord est très important pour l'égalité des chances, puisque la majorité de tous les travailleurs employés sous des contrats à durée déterminée sont des femmes.

4. La mise en œuvre de l'article 13 du Traité d'Amsterdam (anti-discrimination)

Les services de la Commission travaillent à la proposition d'un paquet qui consisterait en une directive horizontale pour combattre la discrimination en ce qui concerne l'emploi et la profession, une directive pour combattre la discrimination pour les raisons de race et d'origine ethnique avec un champ d'application plus large, et un programme d'action pour appuyer et compléter ces propositions législatives.

5. La mise en œuvre du quatrième programme d'action communautaire pour l'égalité des chances (1996 - 2000)

Le Comité de gestion du programme d'action communautaire a décidé le 7 juin dernier la sélection des projets pour 1999 - 2000. Une liste de 49 projets a été adoptée ; 24 projets sont sur la liste de réserve ; 221 projets ont été proposés à la Commission.

6. Rapport annuel égalité des chances 1998

La Commission a adopté son troisième Rapport Annuel sur « L'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union européenne » le 5 mars 1999. Il présente une vue d'ensemble des principaux développements et tendances concernant la politique de l'égalité des chances aux niveaux européen et national de 1998.

Session 12

1. Présentation par Madame Manuela Geleng, DG EMPL/A/2 (Emploi et Politique du Marché du Travail), des développements récents au niveau européen sur l'égalité des chances et l'emploi ("paquet emploi" du 8 septembre 1999)

Manuela Geleng informe le comité au sujet du "paquet emploi" adopté par la Commission le 8 septembre 1999, qui revêt une très grande importance pour la politique en matière d'égalité des chances. Il se compose de cinq documents :

1. Le Rapport conjoint sur l'emploi, constitué de deux parties ; une analyse thématique et une analyse par pays.
2. Les recommandations adressées aux Etats membres.
3. Le projet de lignes directrices pour l'an 2000.
4. La proposition de la Commission portant sur la création d'un nouveau comité pour l'emploi basé sur le traité, qui s'inspirerait de l'expérience actuelle du CEM et mettrait l'accent sur un renforcement de l'efficacité de la coordination entre les politiques structurelles et macroéconomiques.
5. Les mesures sont complétées par le Rapport annuel sur l'emploi en Europe. Ce rapport, établi par les services de la Commission, ne fait donc pas l'objet d'une discussion politique au sein du Collège et du Conseil.

2. Le Rapport conjoint sur l'emploi

Conclusions :

- Il apparaît désormais clairement que la stratégie européenne pour l'emploi est devenue le cadre généralement accepté pour la réforme des politiques sociales et d'emploi des Etats membres.
- Ensuite, il est manifeste que les Etats membres admettent que leurs systèmes d'emploi accusent des faiblesses, qu'ils doivent réformer ces systèmes, et que la portée de ce processus de réforme doit être vaste, allant des politiques concernant le marché du travail aux régimes d'imposition et d'indemnisations, en passant par les systèmes d'éducation et de formation et les services de l'emploi et de garde d'enfants.
- Enfin, dans de nombreux Etats membres, la totalité du processus a renforcé la collaboration des ministères du travail et de l'emploi avec d'autres départements, tels que les finances, grâce au fait que la stratégie pour l'emploi contribue à un meilleur fonctionnement du marché du travail et de l'ensemble de l'économie.

La plupart des Etats membres obtiennent de bons résultats au niveau de l'employabilité et on constate de nettes améliorations sur le plan de l'esprit d'entreprise et de l'égalité des chances. En revanche, les efforts déployés par les partenaires sociaux et les Etats membres dans le domaine de la capacité d'adaptation sont décevants.

Dans le domaine de l'égalité des chances, les Etats membres ont renforcé leur action en 1999 par rapport à l'année précédente. Un certain nombre d'Etats membres prennent d'importants engagements vis-à-vis du pilier égalité des chances. Tous ont l'intention, si ce n'est déjà fait, de procéder à l'intégration de l'égalité des sexes. Néanmoins, le degré d'application de cette intégration varie considérablement, aussi bien en termes de portée politique que d'action sur le terrain.

3. Les recommandations en matière d'emploi

Lors de l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam le 1^{er} mai 1999, la Commission a été chargée de rédiger une proposition à l'intention du Conseil en

vue d'adresser des recommandations à chaque Etat membre pour les aider à améliorer leurs politiques. La Commission a désormais rempli ce mandat.

C'est en effet la première fois que la Commission adresse des recommandations spécifiques aux Etats membres, reposant sur une analyse détaillée et alimentées par un processus solide d'évaluation par des pairs. De nombreuses recommandations ont trait au renforcement de la politique d'égalité des chances, à la réduction de l'écart entre les sexes sur le plan du taux d'emploi et de chômage et du niveau de rémunération, à la diminution de la ségrégation du marché du travail et au renforcement de l'intégration de l'égalité des sexes dans la politique de l'emploi.

4. Lignes directrices pour l'an 2000

L'an dernier, la Commission a ajouté plusieurs lignes directrices, portant leur nombre à 22, dont la ligne directrice sur le domaine essentiel de l'intégration de l'égalité des chances.

Cette année, pour garantir la continuité de l'application des lignes directrices, la Commission n'en a pas ajouté, mais a apporté quelques modifications à leur orientation.

La totalité du pilier capacité d'adaptation a trait à la responsabilité incombant aux partenaires sociaux d'allier flexibilité et sécurité. Mais les partenaires sociaux n'ont pas encore assumé activement cette responsabilité. C'est la raison pour laquelle la Commission les invite cette année à adopter et à mettre en œuvre un processus visant à moderniser l'organisation du travail.

5. Prochaines étapes

Le Conseil Affaires sociales discutera pour la première fois de ces mesures le 22 octobre 1999. L'étape suivante est la réunion conjointe d'Ecofin et du Conseil Affaires sociales, qui donnera son approbation définitive aux mesures le 29 novembre. Pour terminer, le Conseil européen se réunira bien entendu les 10 et 11 décembre à Helsinki.

Un sommet européen extraordinaire sur l'emploi, les réformes économiques et la cohésion sociale sera organisé en mars prochain à Lisbonne.

6. Présentation par Madame Soledad Blanco, chef de l'unité "Egalité des chances pour femmes et hommes et questions relatives aux familles et aux enfants", DG EMPL, sur la mise en œuvre du Programme d'action communautaire pour l'égalité des chances (1996-2000)

- La nouvelle Commission, et le Président PRODI en particulier, a pris des engagements fermes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le personnel des cabinets des commissaires est composé de 37% de femmes. L'objectif de 40% n'a pu être atteint, mais on constate une nette amélioration par rapport à la Commission précédente (voir le communiqué de

presse du 28 septembre 1999 en annexe II). Soledad Blanco informera la commissaire Diamantopoulou que le comité souhaite la rencontrer.

- La commissaire Diamantopoulou a assisté à la conférence ministérielle organisée par la présidence finlandaise à Helsinki les 30 septembre et 1^{er} octobre 1999. L'exposé de la présidence a suscité un vif intérêt. L'idée d'analyser les régimes nationaux d'imposition et d'indemnisations en vue d'évaluer leur impact sur les mesures prises pour aider les femmes à entrer sur le marché du travail ou à y rester a reçu un accueil favorable.
- Le 13 octobre 1999, la Commission a soumis une communication aux Etats membres concernant l'initiative EQUAL. Le texte est distribué au comité. La communication vise à garantir la totale intégration de la dimension de l'égalité des chances.
- La Commission prépare un train de mesures antidiscriminatoires (article 13) qui seront proposées au cours des prochaines semaines. La problématique de l'égalité des sexes n'y figurera pas. La Commission proposera en 2000 un train de mesures relatif à l'égalité des sexes, qui comprendra un nouveau programme d'action dans ce domaine.
- L'ensemble de mesures sur l'égalité des chances (2000) comprendra également une nouvelle proposition législative fondée sur l'article 141 du traité ainsi qu'une proposition visant à rétablir l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des comités et groupes d'experts créés par la Commission.
- Le Conseil a adopté une nouvelle directive sur le travail à durée déterminée le 28 juin 1999 sur proposition de la Commission à la suite de l'accord cadre de la CES, de l'UNICE et du CEEP. Le texte de la directive a été distribué au comité.

D. Comité des représentants des Etats membres pour la mise en œuvre du programme communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Session 12

1. Programme des études 1998 et 1999

Madame Blanco informe les participants qu'à la suite des informations déjà transmises au comité lors de la dernière réunion, les quatre études suivantes ont été sélectionnées en décembre 1998 et financées au titre du budget 1998 :

- Monitoring de la politique d'égalité en Europe (I, UK, SW)
- Prise de décision des femmes et des hommes dans les organisations syndicales et les collectivités territoriales en France et en Irlande
- Participation des femmes dans les instances de consultation en hygiène, santé et sécurité (B, F, P)
- Le rôle de l'électorat dans la promotion d'un équilibre entre les sexes dans la prise de décision (B, D)

Une cinquième étude intitulée "The Role of Voters in the Promotion of a Gender Balance in Political Decision-Making" (Le rôle de l'électorat dans la promotion d'un équilibre entre les sexes dans la prise de décision politique) a également été proposée pour un financement, mais n'a pas été considérée comme éligible par les autorités financières de la Commission.

2. Procédure de sélection des projets à financer au titre du budget 1999

Madame Blanco introduit le sujet en informant les participants, auxquels les listes de tous les projets reçus ont été distribuées, que les nouvelles propositions de projets provenaient de tous les Etats membres (à l'exception du Luxembourg) et couvraient tous les domaines d'action mentionnés dans l'appel à propositions. Elle présente ensuite la grille d'évaluation établie par l'unité, telle qu'approuvée par le comité d'examen, en vue, de la sélection et de l'évaluation formelles des projets.

3. Ouverture du programme aux pays candidats à l'adhésion

Le point suivant de l'ordre du jour concerne l'ouverture du Quatrième programme d'action aux pays candidats. Gisela Lange présente une vue d'ensemble de la question en matière d'égalité des chances et souligne la présence de la Hongrie qui a soumis cinq projets et est partenaire dans plusieurs autres. Les autres pays n'ont pas soumis de projets personnels mais participent à des projets présentés par d'autres pays.

4. Rapport intermédiaire de la Commission sur la mise en œuvre du programme (COM (1999) 770 final)

Le point de discussion suivant porte sur le rapport intermédiaire sur la mise en œuvre du Quatrième programme d'action, adopté par la Commission le 13

décembre 1998. Ce rapport a été examiné et a fait l'objet d'un vote au sein de la commission des droits de la femme du Parlement européen (rapport : Lissy Gröner, PSE, D) le jour même de la réunion du comité des représentants des Etats membres.

Session 13

1. Liste restreinte de projets à cofinancer en 1999/2000

Madame Blanco fait un exposé introductif sur la procédure de sélection et d'évaluation. D'importants problèmes surviennent souvent en rapport avec les exigences budgétaires, notamment celles relatives au cofinancement.

2. Calendrier des procédures à la suite de l'adoption de la liste définitive des projets

A l'issue des réunions du Comité, les projets sélectionnés seront soumis aux autorités financières de la Commission en vue de l'établissement des contrats. Il est prévu que tous les contrats seront envoyés avant les vacances d'été.

Madame Blanco déclare ensuite que, pour tous les projets non sélectionnés, les promoteurs recevront une lettre les informant des raisons pour lesquelles les projets n'ont pas été retenus, à savoir :

- Le projet n'a pas été sélectionné car il ne satisfait pas à tous les critères formels.
- Bien que le projet satisfasse aux critères formels, il n'a pas été jugé comme faisant partie des projets les plus valables.

Les membres du Comité recevront une copie des lettres envoyées aux promoteurs de projets établis dans leurs pays respectifs.

Madame Blanco informe les participants qu'à la suite des informations transmises au Comité lors de la dernière réunion, les thèmes ont été remaniés et la liste modifiée en conséquence.

Session 14

1. Etat d'avancement des projets cofinancés au titre du budget 1999.

Madame Blanco donne un aperçu de la procédure suivie pour la sélection et l'évaluation des propositions de projets à financer au titre du budget 1999. En termes budgétaires, 5 368 719, 43 euros ont déjà été engagés, tandis que le montant total à engager une fois que les projets auront été approuvés sera de 6 444 369, 74 euros. Les participants ne font aucun commentaire à ce sujet.

Madame Blanco présente ensuite la ventilation prévue pour le budget 2000. Elle explique qu'elle est identique à celle approuvée pour 1999 et qu'elle correspond aux activités qui seront entreprises l'an prochain. La France se déclare d'accord pour allouer la majeure partie du budget (67%) au financement de projets et s'enquiert de la transposition en chiffres de ces pourcentages. Madame Blanco

répond qu'il n'est pas encore possible d'indiquer à ce stade les montants précis pour chaque poste vu que l'autorité budgétaire (c'est-à-dire le Parlement européen) n'a pas encore adopté le budget pour l'an 2000.

2. Projets à cofinancement au titre du budget 2000 - nouvel appel à propositions

Madame Blanco annonce aux participants que la Commission a l'intention de publier un appel à propositions de nouveaux projets en novembre ou au début de décembre 1999. La date limite prévue pour la soumission de ces propositions sera le 15 février 2000. Pour ce qui est des projets pluriannuels, leurs responsables seront invités par lettre à soumettre des propositions de renouvellement de ces projets pour le 1^{er} mars 2000.

Madame Blanco explique que ces dates limites ont été différées pour accorder aux services de la Commission davantage de temps pour traiter les propositions pertinentes, notamment en ce qui concerne les aspects financiers des projets. Tous les contrats seront conclus pour une durée d'un an (du 1^{er} juillet 2000 au 30 juin 2001) et, comme ce sera la dernière année où des activités seront menées dans le cadre du Quatrième programme d'action, il ne pourra pas y avoir de nouveaux projets pluriannuels.

3. Diffusion des activités du programme dans le cadre de l'exercice financier actuel

Madame Blanco informe les participants de la procédure en vigueur : deux dates limites ont été fixées pour la soumission des propositions de projets déjà financés par le biais du Quatrième programme d'action, en vue d'accroître leur visibilité et d'encourager la diffusion des résultats les plus intéressants obtenus. Pour les projets financés pendant les exercices financiers 1995 et 1997, la date limite était le 30 septembre 1999 ; 15 propositions sont parvenues et sont en cours d'examen. Pour les projets financés au titre de l'exercice budgétaire 1998, la date limite est le 30 octobre.

Dans le cadre de cette même procédure, les membres du Comité ont été invités à organiser un événement transnational destiné à améliorer la visibilité des projets, à faciliter la diffusion de leurs résultats et à accroître la valeur ajoutée du Quatrième programme d'action.

4. Programme de recherche 1999

Madame Blanco donne quelques informations sur le contexte de ce programme. L'appel à propositions d'études sur les thèmes suggérés par la Commission et approuvés par le Comité a été lancé. La Commission a invité 245 organisations à soumettre des propositions ; 29 organisations se sont portées candidates et plusieurs d'entre elles ont présenté plus d'une proposition. Il y a eu en tout 42 propositions soumises qui couvraient les sujets suivants :

- Situation de l'emploi des travailleurs du secteur des services de garde et de soins,

- conciliation de la vie de familiale et du travail dans les micro-entreprises et les petites entreprises,
- régimes d'imposition et de prestations favorables à l'emploi des femmes,
- analyse des données du panel des ménages compte tenu des spécificités liées au sexe,
- évaluation des résultats des élections européennes au plan de la participation des femmes et facteurs influençant les résultats de 1999,
- impact de l'action positive au niveau de l'entreprise,
- impact du quota d'emploi des femmes dans les services publics.

5. Divers

Comme suite à la demande de la Suède, la question de l'établissement d'un Institut européen de l'égalité entre les sexes est examinée de manière assez approfondie. La Suède se réfère à la réunion qui s'est tenue en juin 1999 à Stockholm et au cours de laquelle tous les participants ont exprimé leur intérêt et accepté de mener une étude de faisabilité concernant la viabilité d'un institut de ce genre. La Suède précise le rôle et les tâches de l'institut envisagé. Elle estime que cet institut devrait être en fait un centre de connaissances où tous les acteurs intéressés pourraient se rencontrer et discuter des questions d'égalité entre les sexes.

Annexes – Conférences européennes

1. Conférence européenne sur la violence envers les femmes Cologne, les 29 et 30 mars 1999

La conférence a constitué l'ouverture officielle de l'année d'action européenne contre la Violence à l'égard des femmes et des filles. Dix recommandations ont été formulées à l'adresse des Etats-Membres :

Recommandation 1 :

1. On demande aux pays membres de l'Union européenne et à leurs institutions de soutenir un groupe composite au niveau européen ; celui-ci se compose de chercheurs et de chercheuses, d'experts et d'expertes et d'ONG de femmes possédant tous une connaissance approfondie du domaine de la lutte contre la violence envers les femmes. Cela doit permettre la mise en commun d'informations utiles sur la base de critères communs, l'élaboration de normes communes et la préparation de programmes de recherche multidisciplinaires - en prenant tout spécialement en compte la relation entre le coupable et la victime.

2. On demande aux pays membres de l'Union européenne et aux institutions européennes de maintenir le contact avec ce groupe composite dans le but d'échanger des informations et des expériences afin de garantir une intervention dans les décisions socio-économiques au niveau européen ; tout cela pour mettre l'accent sur la problématique de la violence envers les femmes, en particulier dans la politique pour l'égalité des chances, la famille et l'égalité ainsi que dans les politiques intérieure, juridique et celle de l'éducation et des médias.

Recommandation 2 :

1. On engage les pays membres de l'Union européenne et ceux qui veulent le devenir à créer des règlements formels, effectifs et clairs concernant la violence domestique ; ces lois doivent conduire à la séparation prompte du coupable et de la victime par l'éloignement immédiat de l'homme coupable de violence du domicile et de l'entourage de la femme concernée et de ses enfants. On doit donner à la police des directives concrètes pour agir lui permettant de mettre les règlements en pratique tout en tenant compte d'autres mesures de protection des victimes. On doit s'occuper parallèlement de contrôler l'efficacité les mesures prises ainsi que le comportement de l'agresseur.

2. Afin d'assurer la sécurité de la femme concernée par la violence domestique, les pays membres de l'Union européenne ainsi que les pays désirant le devenir doivent s'assurer que les étrangères ne perdent pas leur statut de séjour en cas de séparation d'avec la personne coupable de violence.

Recommandation 3 :

1. Toutes les institutions publiques sont dans l'obligation de se pencher sur le sujet de la violence masculine, de coopérer entre elles, d'échanger des informations, d'analyser les structures internes concernant la tolérance et la poursuite de la violence masculine et enfin de mettre en place leur programme de formation en conséquence. De plus, elles doivent exercer une prévention élémentaire contre les coupables.

2. Le travail de prévention contre la violence masculine doit être financé par les gouvernements.

Recommandation 4 :

1. Tous les gouvernements nationaux sont dans l'obligation de mettre en place et de financer, sous la direction d'ONG de femmes, un programme de soutien en faveur des femmes maltraitées et de leurs enfants, indépendamment de leur statut juridique. Cela comprend les foyers d'accueil pour femmes, les centres de conseil pour femmes, les numéros d'urgence, les aides juridiques et sociales ainsi que des programmes de soutien pour enfants et des projets d'intervention pour lesquels des standards à prendre en compte ont été mis au point dans le forum à thème 4.

2. D'ici à la prochaine conférence européenne, tous les gouvernements nationaux sont dans l'obligation d'élaborer chacun un plan d'action national contre la violence envers les femmes, et cela en coopération avec les ONG de femmes ; de même, ils doivent mettre à disposition les moyens nécessaires pour la mise en pratique.

Recommandation 5 :

1. Dans tous les pays membres de l'Union européenne ainsi que les pays désirant le devenir, on doit créer des conditions générales légales donnant des directives et consignes permettant aux personnes coupables de violence de participer à des programmes de réinsertion.

2. Le travail concernant le coupable et ses campagnes publiques doivent s'appuyer sur des expériences internationales et être étayés et évalués scientifiquement, comme faisant partie d'un vaste ensemble de mesures pour la lutte contre la violence envers les femmes et leurs enfants. On doit prendre en compte pour ce travail des opinions et expériences des femmes et des enfants concernés. Le financement de tels programmes ne peut en aucun cas venir d'argent destiné à aider les femmes et les enfants.

2. Conférence européenne de Paris 'Femmes et Hommes au pouvoir'

Une société solidaire

Une économie dynamique

Une ambition européenne

Paris du 15 au 17 avril 1999

- Texte de la déclaration de Paris

Les ministres, femmes et hommes, représentants des Etats membres de l'Union Européenne, réunis à Paris le 17 avril 1999 à l'invitation du Gouvernement français, ont souscrit et recommandé aux engagements de la déclaration de la Conférence de Paris.

Les efforts entrepris pour assurer la visibilité des actions mises en œuvre sont encore insuffisants, l'Union Européenne et les Etats membres doivent continuer à conjuguer leurs efforts:

- que dans la vie politique, les gouvernements, les institutions européennes et les partis politiques prennent les mesures nécessaires, incluant là où elles sont appropriées des mesures contraignantes et/ou incitatives, aussi bien dans le domaine électoral que dans la désignation des membres des instances consultatives concourant à la décision publique, pour promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes (à la prise de décision);
- que dans la vie professionnelle, où les fonctions de décision demeurent majoritairement exercées par les hommes:
 - les Etats s'engagent à prendre les mesures de nature à corriger les déséquilibres entre les femmes et les hommes, mesures qui peuvent inclure des actions positives
 - les employeurs aussi bien publics que privés prennent des mesures pour accroître la présence des femmes à tous les niveaux décisionnels;
- que soient encouragés les efforts des partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs), pour promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de responsabilité et de décision, en leur sein et dans le cadre des négociations collectives;
- que soient soutenues les initiatives des acteurs de la vie associative en faveur d'une plus juste place des femmes et des hommes dans leurs organisations au bénéfice de la collectivité et que soient recherchés tous les moyens de favoriser les rééquilibres souhaitables;
- que soient confortées les actions des associations, notamment féminines, pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans les centres de décision comme dans l'ensemble de la société.

Nous invitons les institutions européennes et les Etats membres à traduire les engagements de cette déclaration dans leurs politiques.

Nous appelons les femmes et les hommes à s'engager en faveur d'un nouveau contrat de genre, gage d'une société solidaire, d'une économie dynamique et d'une ambition européenne.

- **Priorités du Gouvernement luxembourgeois dans le domaine d'action politique**

Extraits de l'intervention de Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion Féminine.

'L'action de promotion des femmes aux postes de décision dans les domaines politique et économique est une des priorités du Gouvernement luxembourgeois. Il s'est engagé par son Plan d'action 2000, plan de mise en œuvre de la déclaration et du programme d'action adoptés par la 4e conférence mondiale sur les femmes à Pékin pour deux objectifs dans le domaine de la prise de décision.

1. objectif: Egalité d'accès et pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décision
2. objectif : Donner aux femmes les moyens de participation à la prise de décision

Les actions de mon ministère sont très concrètes:

J'ai invité les partis politiques à nommer davantage de femmes sur leurs listes électorales.

En outre mon Ministère prend en charge les frais de formation que les partis politiques organisent pour les femmes candidates.

Je soutiens l'observatoire de la participation politique des femmes aux élections en 1999, initiative du Conseil National des Femmes Luxembourgeoises, consistant en une recherche saisie, analyse et interprétation des données statistiques en rapport avec les élections nationales, européennes et communales. Je subventionne une étude sur le comportement électoral des Luxembourgeois et des Luxembourgeoises ventilée par sexe avec l'objectif de déterminer l'impact du système de vote majoritaire et proportionnel et la possibilité de panachage sur les résultats des femmes.

Dorénavant le Ministère de la Promotion Féminine lancera un prix à accorder à la commune avec les meilleures initiatives et mesures de promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

Cette action sera réalisée en collaboration avec le Ministère de l'Intérieur, le Ministère de la Famille et le Conseil National des Femmes Luxembourgeoises.

Les critères à remplir pour être candidate porteront entre autres sur

- le nombre de femmes dans le conseil communal
- la participation des femmes aux organes de décision:
- le collège échevinal
- les commissions consultatives
- une action positive dans l'administration communale
- le budget établi dans le respect de l'égalité des femmes et des hommes
- les actions d'information sur les droits des femmes

- les structures de garde d'enfants
 - les horaires scolaires compatibles avec horaires de travail
- et la participation au projet "Partageons l'égalité - Gläichheet delen" qui poursuit 2 objectifs:
- l'éducation à l'égalité des jeunes enfants
 - la formation à l'égalité des adultes, formateurs, syndicalistes et responsables des ressources humaines dans les entreprises.

Il m'importe de soulever dans cette discussion que, pour arriver à une participation équilibrée, voire paritaire, il nous faut un changement dans les rôles impartis par notre socialisation aux femmes et aux hommes. Notre projet "Partageons l'égalité - Gläichheet delen – Gleichheit teilen" que nous réalisons dans le cadre du 4e programme d'action communautaire propose de commencer de manière très concrète par la transmission d'une éducation qui applique une pédagogie du genre.

L'intégration du concept de l'égalité des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans les mentalités de tous les membres de notre société doit se faire dès le plus jeune âge, chez les enfants des deux sexes, si plus tard, nous désirons que hommes et femmes puissent trouver un environnement équitable dans la vie professionnelle et dans la vie privée.

3. Réunion informelle des ministres responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes Berlin, les 14 et 15 juin 1999

Les participants et participantes à la réunion informelle des ministres se sont accordé-e-s à constater que le traité d'Amsterdam offre des chances nouvelles de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Un cinquième programme d'action communautaire peut être envisagé à moyen terme pour l'égalité des chances des hommes et des femmes. Une importance particulière sera accordée à la vérification de la prise en compte du genre dans tous les projets communautaires futurs.

Afin de pouvoir identifier des terrains d'action et mettre en relief les discriminations existantes, il faudra rassembler sur le plan de l'Union européenne, des données spécifiques aux deux sexes qui soient comparables, élaborer des indicateurs uniformes et définir des objectifs à long terme en vue de réaliser un haut niveau d'égalité semblable dans tous les Etats membres.

Dans cet ordre d'idées, la proposition faite par la Suède de créer un « Gender-Institute » européen a suscité un grand intérêt et devrait être poursuivie au moyen d'une étude de faisabilité. Les participantes étaient d'accord à donner la priorité aux stratégies suivantes :

- les femmes aux postes de responsabilité,
- les femmes sur le marché du travail, en mettant l'accent sur :

les lignes directrices pour l'emploi,
les fonds structurels,
la lutte contre le chômage féminin,
l'élargissement du spectre professionnel,
l'encouragement des femmes désireuses de créer une entreprise,

- la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle,
- l'encouragement des pères à participer aux travaux domestiques,
- la lutte contre la violence envers les femmes et le respect des droits humains.

Les participants et participantes confirment les résultats de la Conférence de l'Union européenne organisée à Cologne en mars 1999 qui a mis en route l'Année d'action européenne contre la violence envers les femmes. Les dix recommandations formulées à Cologne à l'adresse des Etats membres de l'Union ont été confirmées à Berlin. Elles concernent notamment le domaine de la recherche, les armes juridiques permettant de lutter contre la violence domestique envers les femmes, la prévention, les organismes d'assistance, le soutien et la coopération ainsi que les programmes concernant le traitement des coupables.

Les participantes et participants se félicitent du programme d'action communautaire « DAPHNE » relatif à des mesures destinées à combattre la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes ; il constitue, en effet, un jalon important sur la route menant vers une coopération renforcée sur le plan européen, vers un échange d'expériences et vers le développement de stratégies communes en matière de lutte contre la violence et de prévention de la violence domestique.

La misère des réfugiés du Kosovo a amené les participantes et participants à insister sur la nécessité impérieuse d'appliquer et de mettre en oeuvre le « Guidelines on the protection of refugee women » du HCNUR et du document préparé par le groupe de travail IASC (Inter Agency Standing Committee) au sujet du « Mainstreaming gender in the humanitarian response to emergencies » afin de soulager les souffrances des femmes en détresse.

4. Conférence organisée à l'occasion du 50^e anniversaire du Conseil de l'Europe

« L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : Une chance pour le 21^e siècle »

Athènes, du 16 au 18 septembre 1999

L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (le 'mainstreaming') apparaît aujourd'hui comme étant l'une des stratégies les plus importantes pour atteindre l'objectif de l'égalité des sexes. Explicitement entérinée par la Quatrième Conférence Mondiale des Nations Unies sur les Femmes, l'approche intégrée est une stratégie en pleine évolution. Ce que l'on

entend par le concept d'approche intégrée de l'égalité n'est pas toujours bien compris, ni comment mettre en œuvre la stratégie. Pour donner un exemple, l'approche intégrée est souvent confondue avec des politiques spécifiques de l'égalité et des plans d'action pour corriger les inégalités.

Conscient de ce fait, le Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) a donné la définition suivante de ce concept :

L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

Il semble que dans les Etats membres du Conseil de l'Europe, il existe un consensus politique quant à l'utilité de la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité.

Même s'il existe clairement une volonté politique, un cadre théorique ainsi que des structures pour mettre en œuvre la stratégie, l'approche intégrée de l'égalité est encore relativement peu utilisée dans les Etats membres. Il existe un besoin, au niveau européen, d'examiner comment l'approche intégrée de l'égalité peut être mise en pratique. Ayant cela à l'esprit, l'objectif principal de la conférence « L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : Une chance pour le 21^e siècle » a été, à l'occasion du 50^e anniversaire du Conseil de l'Europe, de fournir un forum de discussion, non seulement pour faire connaître l'approche intégrée, mais aussi pour démontrer, en termes concrets, comment la mettre en pratique.

Des personnalités politiques ont expliqué la relation et l'interaction entre l'approche intégrée de l'égalité et les politiques 'traditionnelles' de l'égalité, ainsi que la méthodologie et les conditions nécessaires pour mettre en œuvre l'approche intégrée, notamment comment créer une volonté politique. Les discours ont été suivis d'une discussion générale.

Après cette introduction, la Conférence a examiné comment l'approche intégrée de l'égalité est mise en œuvre dans des domaines spécifiques. Ces domaines ont été choisis sur la base d'exemples concrets de projets/programmes d'approche intégrée qui ont été lancés ou qui sont en cours au niveau local, régional ou national.

Les conclusions qui ont été tirées à la fin de la Conférence allaient dans le sens que le mainstreaming peut constituer un instrument très précieux de progrès vers l'égalité hommes/femmes, et de transformation, pour y parvenir, des rapports entre les sexes, à condition qu'on ait garde de ne pas appeler mainstreaming ce qui n'en est pas, c'est-à-dire, qu'on essaie d'éviter que la perspective d'égalité hommes/femmes ne devienne subordonnée aux autres préoccupations collectives au lieu de se les subordonner.

5. Conférence organisée par la Présidence de l'Union européenne 'L'égalité des chances et la politique d'emploi' Helsinki, les 29 et 30 septembre 1999

Extraits du document de la Présidence

Les objectifs relatifs à l'égalité des chances ont été inclus dans les lignes directrices pour l'emploi de l'Union Européenne dès 1997, à Luxembourg, lors de la réunion extraordinaire du Conseil européen consacrée à l'emploi. Les Présidences antérieures ont, en collaboration avec la Commission, fait avancer de manière significative des questions d'égalité des chances dans la stratégie européenne en matière d'emploi. Des réunions ministérielles organisées pendant les présidences du Royaume Uni et de l'Autriche, l'une à Belfast en 1998 des ministres de l'Egalité, l'autre à Innsbruck en 1998 des ministres de l'Egalité et du Travail, ont permis d'approfondir et d'éclaircir la position des objectifs de l'égalité des chances dans la discussion sur l'emploi. Le Conseil européen de Vienne de l'automne 1998 décidait de mettre à une place encore plus centrale les objectifs en matière de l'égalité des chances et le principe de mainstreaming. Le traité d'Amsterdam souligne l'importance de la politique de l'emploi dans toutes les actions de l'Union européenne et de la politique intégrée d'égalité des chances (mainstreaming) dans toutes les politiques de l'Union.

En 1999, pour la première fois, les lignes directrices pour l'emploi obligent à la fois à intégrer l'approche de mainstreaming et à renforcer les mesures particulières pour améliorer l'égalité des chances dans l'ensemble de la politique de l'emploi. Il y a un progrès certain, mais l'examen des plans d'action nationaux pour l'emploi démontre toutefois que la préoccupation de l'égalité des chances n'y est pas suffisamment présente.

Pendant sa présidence, la Finlande entendait poursuivre l'œuvre de ses prédécesseurs pour faire progresser l'égalité des chances dans la politique de l'emploi. L'objectif est d'offrir aux ministres de l'Egalité et de l'Emploi, aux partenaires sociaux au niveau européen et aux représentants de la Commission européenne et du Parlement européen une occasion pour :

- évaluer la réussite de l'approche de mainstreaming à la politique de l'emploi et au développement de la vie active
- entendre dans quelle mesure les partenaires sociaux sont prêts à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans la politique de l'emploi et du marché du travail et à la vie active
- approfondir la discussion à partir des différentes expériences nationales de solutions en matière de politique sociale (services sociaux, protection sociale, fiscalité), de leurs effets sur l'emploi masculin et féminin et sur la façon dont ces effets pourraient mieux apparaître dans les débats sur l'économie et l'emploi en Europe.

Les hommes sont, dans tous les pays, pour la plupart employés à plein temps tandis que, pour les femmes, les taux d'emploi varient beaucoup selon les pays.

Cela se traduit par des modèles nationaux différents de « soutiens de famille ». En examinant l'emploi féminin, il faut aussi estimer quelles sont les conditions d'accès à un travail, autrement dit comment les soins aux enfants et aux vieillards sont organisés, et si le système fiscal et de sécurité sociale incite autant hommes et femmes à se présenter sur le marché du travail. Les modèles de « soutiens de famille » peuvent aussi influencer sur les types de travaux généralement offerts aux femmes et sur la façon dont les employeurs les considèrent en tant que salariés.

Les efforts pour accroître le taux d'emploi féminin peuvent se justifier pour de multiples raisons économiques et sociales. D'une part, la participation des femmes à la vie professionnelle élargit la base de financement de la sécurité sociale et des services sociaux. Le taux d'emploi élevé a un effet positif sur l'économie, puisque des revenus accrus combinés à un temps libre réduit peuvent accroître la demande de services. D'autre part, les risques économiques liés au chômage ou à la maladie diminuent lorsque les revenus du ménage ne proviennent plus d'une seule personne. Les possibilités de partager les congés parentaux augmentent aussi si les deux parents travaillent. Cependant un fort taux d'emploi des femmes peut avoir pour conséquence une aggravation de leur charge de travail. L'essentiel est de savoir quelles solutions sont prévues pour concilier vie professionnelle et vie familiale. Ces solutions peuvent aussi influencer sur la natalité.

Les gouvernements des Etats membres ont la responsabilité de développer l'infrastructure et la législation qui permettront de jeter les bases pour l'égalité des chances. La législation interdisant la discrimination et favorisant l'égalité est déjà en grande partie en place. Toutefois, au niveau concret, l'égalité progresse lentement. Les gouvernements peuvent, par diverses mesures, soutenir l'adoption dans la vie active comme dans la société, des pratiques favorisant l'égalité. La politique intégrée d'égalité des chances dans la prise de décision en politique et dans les programmes de gouvernement est, à cet égard, importante.

Les partenaires sociaux jouent un rôle important en faisant en sorte que les dispositions des contrats collectifs favorisent bien l'égalité des chances en pratique à la vie professionnelle. Ils sont à même de développer de nouvelles grilles de salaires. Les décisions sur les salaires individualisés, sur les modifications apportées aux postes de travail et sur les déroulements de carrière se prennent dans les lieux de travail. Les partenaires sociaux peuvent promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle par des actions visant à améliorer la capacité d'adaptation des entreprises et des salariés.

Madame Jacobs, ministre de la Promotion Féminine, a expliqué dans sa présentation que la stratégie employée intégrait de manière généralisée la perspective du genre et ceci dans une approche duale. Elle agit sur deux axes: les structures et les individus.

Regardons d'abord au niveau des structures :

La loi concernant la mise en œuvre du PAN 1998

prévoit une majoration de 15% des subventions étatiques accordées aux entreprises du secteur privé quand elles engagent un jeune ou un chômeur adulte du sexe sous-représenté dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire, d'un stage d'insertion ou d'un stage de réinsertion professionnelles. Etant donné le taux d'activité peu élevé, ce sont les femmes qui vont profiter de ces mesures.

La loi donne une base légale à l'organisation d'actions positives à réaliser dans les entreprises du secteur privé, subventionnées par l'Etat. Elle ouvre l'apprentissage (système de formation dual) en régime de la formation de technicien et en régime technique à des personnes âgées de plus de dix-huit ans (apprentissage diplômé des adultes) et permet ainsi aux femmes, qui ont consacré des années à l'éducation de leurs enfants, de reprendre leur formation professionnelle, de la terminer, mais aussi de changer vers un autre domaine professionnel. La loi stipule que l'enseignement sera adapté à la maturité des participant-e-s.

Les syndicats et le patronat qui se sont engagés à respecter le mainstreaming de l'égalité entre femmes et hommes dans leurs activités de mise en œuvre du PAN doivent donc dorénavant inscrire l'élaboration d'un plan d'égalité comme obligation de négociation dans le cadre des négociations collectives, et veiller à ce que les employeurs donnent accès à l'entreprise et à la formation continue aux travailleurs en interruption de carrière.

Ces mesures sont accompagnées par une formation à l'égalité des secrétaires syndicaux des négociations et des délégué-e-s à l'égalité institués dans les entreprises du secteur privé par la loi du 7 juillet 1999.

Nous espérons que les mesures législatives vont profiter aux femmes et que leur participation et leur situation seront améliorées.

L'autre axe du PAN se concentre sur l'individu, la femme et l'homme.

Les personnes en stage d'insertion et de réinsertion reçoivent des formations spécifiques et une orientation professionnelle.

Le PAN garantit la prise en charge des frais de voyage et de garde d'enfants par le fonds pour l'emploi pour les personnes sans emploi en formation continue dont le revenu de ménage est inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Le congé parental de 6 mois pour le père et la mère garantit le réemploi et est indemnisé par l'Etat à raison de 1490 EUROS par mois. Il n'y a pratiquement que des femmes qui profitent du congé parental (96,2% femmes, 3,8% hommes, juin 1999).

Le PAN introduit un congé pour raisons familiales qui offre la possibilité de s'absenter du lieu de travail, sans que ces jours d'absences ne soient retranchés du congé payé (2 jours de congé sont payés par la caisse de maladie).

La Conférence des ministres de l'emploi et de l'égalité des chances qui s'est tenue à Helsinki le 30 septembre et le 1^{er} octobre 1999 a soulevé cette question importante. Le document de la présidence analyse les effets des régimes de sécurité sociale et d'imposition sur l'emploi féminin, en évoquant plus

particulièrement un certain nombre d'effets dissuasifs possibles et en soulignant la nécessité d'une plus grande information dans ce domaine.

6. Conférence d'expert-e-s Jyvaskyla Paviljonki - Snomi - Finlande du 8. - 10. novembre 1999

Cette conférence d'experts a mis l'accent sur les hommes et la violence domestique.

Monsieur Michael Kaufman du Canada a présenté la campagne « Ruban Blanc ». Cette campagne a été lancée au Canada suite à un événement tragique qui s'est produit le 6 décembre 1983. Un homme est entré dans un cours universitaire. Il a exigé que tous les hommes sortent et a tué 14 femmes polytechniciennes en les insultant.

Monsieur Kaufman avec d'autres collègues a pris conscience du fait qu'il existait une violence spécifique à l'égard des femmes et dont les auteurs sont principalement des hommes.

Tous les ans, les hommes qui veulent témoigner de leur solidarité avec les autres hommes contre la violence commise à l'égard des femmes et des filles mettent le ruban blanc pendant la semaine précédant le 6 décembre.

Le ruban blanc est le symbole d'un engagement personnel de jamais commettre un acte de violence contre une femme et de ne jamais cautionner ou passer sous silence des actes de violences contre les femmes faits par d'autres hommes. Le ruban blanc symbolise une tolérance Zéro envers la violence à l'égard des femmes.

La philosophie de ce mouvement est d'associer tous les hommes à une campagne visant à mettre fin à la violence faite aux femmes. Le mouvement est porté par des bénévoles et financé par des dons privés. Ces dons sont utilisés en partie pour apporter une aide financière réellement utile aux centres d'accueil pour femmes battues ou victimes d'agressions sexuelles et aux programmes de défense des intérêts de femmes.

Pour Monsieur Kaufman la violence masculine se décline avec 7 **P** :

1. Pouvoir **P**atriarchal
2. **P**rivilège
3. **P**ermission
4. **P**aradoxe du pouvoir d'homme
5. **P**sychique (l'armure psychique masculine)
6. **P**ression
7. Expériences **P**assées

Pour lui une fin de cette violence spécifique pourrait être atteinte par un démantèlement systématique de la structure de cette violence, en éliminant les privilèges culturels et sociaux, ainsi que l'attitude permissive de la société. Il

n'est pas possible selon cet orateur, d'en finir avec la violence sans supporter activement les femmes et hommes et les mouvements féministes.

Les Finlandais viennent de lancer un vaste programme pour traiter les agresseurs. Les résultats ne sont pas encore concluants. Un échange approfondi a pu se faire avec le Royaume-Uni et l'Irlande qui disposent de premiers résultats concernant les programmes de traitement d'agresseurs.

Les résultats sont les suivants:

- 5 % des hommes changent complètement dans le sens qu'ils ne sont plus violents
- 20 % des hommes ne sont plus violents physiquement, mais continuent à exercer une violence verbale, psychique respectivement économique.
- 75 % des agresseurs ne changent pas.

La conférence a reconfirmé les résolutions de la conférence de Cologne.

7. Conférence 'Femmes, Pouvoir et Développement' Préparation de la conférence des femmes francophones prévue pour les 4 et 5 février 2000 Gabon du 6 au 12 décembre 1999

La séance des expert-e-s a été inaugurée solennellement par la ministre gabonaise de la condition féminine, l'ambassadeur du Luxembourg à Paris, l'administrateur général de l'Agence de la Francophonie et la femme du Président Bongo.

Le Luxembourg, présidant l'élaboration de la déclaration, a donné un aperçu sur l'évolution des travaux et expliqué les orientations prises par le Comité de rédaction.

La Francophonie se réunit pour la première fois après la conférence de Pékin avec la volonté d'adopter une démarche commune pour mettre en œuvre une politique de promotion de la femme et d'égalité entre femmes et hommes.

Les thèmes Pouvoir et Développement ont été choisis d'un commun accord entre le Secrétaire général et le Gouvernement luxembourgeois représenté par la ministre de la promotion de la femme Madame Marie-Josée Jacobs. Ils couvrent quatre chapitres de la plateforme de Pékin

Ce sont pour le thème Pouvoir les chapitres :

- Femmes dans la prise de décision et
- Mécanismes institutionnels de promotion de la condition de la femme

Pour le thème Développement les chapitres :

- Femmes et la Pauvreté et
- Femmes et le monde économique

Les concertations du Luxembourg menées avec les pays membres des différentes régions de la Francophonie et la rencontre avec les organisations internationales non gouvernementales le 4 novembre 1999 à Paris ont confirmé que pour permettre aux femmes de participer au pouvoir et développement de leur pays, développement dans un sens large du terme à savoir, non seulement économique, mais aussi politique et culturel, il faut leur garantir le même niveau d'éducation et de formation dont profitent les hommes. L'éducation et la formation sont considérées comme les clefs pour l'amélioration et l'évolution de la situation de la femme.

Les deux thèmes Pouvoir et Développement sont d'une importance fondamentale pour l'amélioration de la condition de la femme. Une présence plus équilibrée, voire paritaire, des femmes au pouvoir et au développement permettrait une meilleure prise en compte de leurs demandes et de leurs besoins et permettrait surtout d'intégrer leurs compétences dans la bonne gouvernance des pays.

D'autre part l'émancipation économique ne suppose-t-elle pas que les femmes participent à la définition des choix économiques. Avec une présence de plus de femmes aux postes de décision, dans la prise de décision politique et du développement les politiques seront définies autrement. Vu les cultures différentes, les socialisations qui attribuent des rôles différents aux femmes et aux hommes et souvent ne leur permettent pas de développer toutes leur potentialités, les conditions de travail, à la sécurité sociale, l'image de la femme présentée véhiculée dans les médias et surtout les systèmes de santé et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles sont des sujets qui sont d'une importance capitale pour l'amélioration de la condition de la femme.

Les ONG ont confirmé l'importance de l'implication des hommes dans la discussion et dans les actions lors de la réunion du 4 novembre 1999 à Paris. L'égalité les concerne au même titre que les femmes. Eux aussi peuvent gagner en expérience. Leur angoisse de perdre une partie du pouvoir est réelle, par contre ils n'envisagent pas le gain substantiel en relations humaines et en qualité de vie.

A Libreville, les Etats membres ont aussi présenté l'évolution de leurs politiques d'égalité.

La réunion de Libreville était une réunion préparatoire de la conférence de Luxembourg. L'intérêt pour la conférence et les attentes des Etats membres d'obtenir un résultat concret étaient grands.

La réunion des expert-e-s s'est terminée dans un climat de grande convivialité.